



**INSTITUTO DE SOCIOLOGÍA**  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

**INFORME FINAL**  
**ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL PARA LA**  
**POBLACIÓN DE 55 AÑOS Y MÁS Y SUS**  
**IMPLICANCIAS PARA EL AHORRO PREVISIONAL**

**Ficha de Licitación 1592-9-LP13**



## Índice

<b>RESUMEN EJECUTIVO .....</b>	<b>4</b>
<b>PRIMERA PARTE: REVISIÓN EVIDENCIA INTERNACIONAL .....</b>	<b>4</b>
<b>1. Principales Tendencias de Participación Laboral de los Mayores y de las Políticas de Continuidad Laboral .....</b>	<b>9</b>
1.1 <i>El problema económico del envejecimiento .....</i>	9
1.2 <i>Principales tendencias en la participación laboral de los mayores .....</i>	11
1.3 <i>El caso latinoamericano .....</i>	13
1.4 <i>Patrones de retiro y tendencias en continuidad laboral .....</i>	14
1.5 <i>Tendencias actuales en los patrones de retiro .....</i>	16
1.6 <i>La barrera subjetiva: la discriminación .....</i>	18
1.7 <i>Tendencias de política pública .....</i>	19
1.8 <i>Observaciones finales .....</i>	25
<b>SEGUNDA PARTE: CARACTERIZACIÓN DEL MERCADO, OFERTA Y DEMANDA DE TRABAJO, MANTENCIÓN E INSERCIÓN DE LAS PERSONAS DE 55 Y MÁS AÑOS EN CHILE .....</b>	<b>27</b>
<b>2.1. Fuentes de Datos Secundarios .....</b>	<b>29</b>
<b>2.2 Definiciones de Inserción en el Mercado Laboral.....</b>	<b>32</b>
<b>2.3 Magnitud de la Participación Laboral de la Población de 55 años y más en Chile. ....</b>	<b>35</b>
2.3.1 <i>Diferencias en la situación ocupacional de las personas de 55 años y más, según grandes grupos de edad, género y educación.....</i>	35
2.3.2 <i>Evolución en el tiempo en la situación ocupacional de las personas de 55 y más años. ....</i>	39
<b>2.4. Indicadores de Calidad de la Inserción Laboral de la Población de 55 años y más .....</b>	<b>42</b>
2.4.1 <i>Rama de actividad, grupo ocupacional y categoría ocupacional de la inserción laboral de la población de 55 años y más. ....</i>	42
2.4.2 <i>Indicadores seleccionados de la calidad del empleo en la población de 55 años y más. ....</i>	49
<b>2.5. Análisis del grupo etario de 55 años y más en la fuerza laboral y proyecciones de su inserción futura .....</b>	<b>51</b>
2.5.1. <i>Comportamiento Fuerza Laboral Chilena.....</i>	51
2.5.2. <i>Importancia del grupo etario de 55 años y más en Fuerza Laboral, proyecciones. ....</i>	54
<b>2.6 Determinación de la edad de retiro efectiva del mercado laboral. ....</b>	<b>57</b>
2.6.1. <i>Inactivos y retirados por cada año de edad. ....</i>	57
2.6.2 <i>Porcentaje de retirados del mercado laboral.....</i>	58
2.6.3 <i>Promedio de edad del retiro del mercado laboral.....</i>	62
<b>2.7. Análisis de las causas de retiro laboral. ¿Cuán relevante son la salud, la composición familiar, el sistema previsional y la edad legal de pensión en la decisión de pensionarse del trabajador? .....</b>	<b>64</b>

2.7.1. Motivaciones y razones de <i>INACTIVIDAD</i> señaladas por las personas de 55 años y más años. ....	64
2.7.2. Deterioro en salud como causal de retiro laboral. ....	66
2.7.3 Composición del hogar, responsabilidades familiares y mantención en el mercado laboral a los 55 años y más. ....	68
2.7.4. Cotización previsional de las personas de 55 años y más relación con las probabilidades de jubilarse o retirarse. ....	69
2.7.5 Modelos de regresión logística <i>cross-sectional</i> sobre las chances de estar retirado a los 55 años y más, según Encuesta Casen 2011. ....	71
2.7.6 Modelos de regresión logística <i>longitudinal (panel)</i> sobre las chances de retirarse en distintos momentos del ciclo vital, según Encuesta EPS 2004, 2006 Y 2009. ....	78
<b>2.8 Actitud de los Chilenos hacia la Edad Legal de Jubilación y el Trabajo de las Personas Mayores</b> .....	<b>82</b>
<b>2.9 Análisis Información Cualitativa</b> .....	<b>88</b>
2.9.1. Protocolo de Lectura de Datos Cualitativos .....	88
2.9.2. Muestra Efectiva del Presente Estudio.....	90
2.9.3. Temáticas Abordadas.....	93
2.9.4. Análisis de Datos y Resultados .....	93
2.9.4.1. Actitud Empresarial/Institucional .....	94
2.9.4.2. Condiciones de Empleabilidad de Trabajadores de 55 años y más.....	108
2.9.4.3. Políticas Internas orientadas a trabajadores de 55 años y más .....	111
2.9.4.4. Opinión sobre Políticas para personas de 55 años y más en Chile.....	120
<b>2.10 Marco Legal de Empleabilidad, Políticas actuales del mercado laboral y del ámbito de las Políticas Sociales</b> .....	<b>125</b>
<b>TERCERA PARTE: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DE POLÍTICAS</b> .....	<b>125</b>
<b>Referencias</b> .....	<b>169</b>
<b>Anexo A: TABLAS OECD</b> .....	<b>171</b>
<b>Anexo B: TABLAS AMÉRICA LATINA</b> .....	<b>181</b>
<b>Anexo C: REFORMAS SISTEMAS PENSIONES UNIÓN EUROPEA</b> .....	<b>184</b>
<b>Anexo D: OPERACIONALIZACIÓN</b> .....	<b>185</b>
<b>Anexo E: TABLAS ANÁLISIS CUANTITATIVO</b> .....	<b>190</b>

## RESUMEN EJECUTIVO

El Consejo Consultivo Previsional y la Comisión de Usuarios del Sistema de Pensiones, a través de la Subsecretaría de Previsión Social del Gobierno de Chile, han encargado al Instituto de Sociología y Centro de Geriátrica y Gerontología UC la realización de este estudio con la finalidad de contar con un diagnóstico detallado de la situación del mercado laboral para la población de 55 años y más, de sus implicancias para el ahorro previsional y con recomendaciones de política en materia laboral y previsional para este segmento de la población.

En la primera parte, el informe realiza una revisión de la evidencia internacional referida a las políticas que tienen los países para retener a la población de 55 años y más en el mercado laboral. En segundo término, se realiza una extensa caracterización de la situación ocupacional de este segmento etario, identificando diferencias por género y educación, y analizando la evolución a través del tiempo, así como estableciendo proyecciones de evolución futura. Para estos efectos se utilizaron como fuentes de datos principales: la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), la Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE), la Encuesta de Caracterización Socio-Económica Nacional (CASEN) y la Encuesta de Protección Social (EPS). Algunos resultados, como el cálculo de la edad efectiva de retiro o el porcentaje de ocupados, son discordantes entre las diferentes fuentes de datos, dependiendo del tipo de pregunta y de cuestionario que se utilizan en estas encuestas.

Para un abordaje más global del tema, el documento complementa la caracterización cuantitativa y teórica con el apoyo cualitativo de entrevistas en profundidad, realizadas a actores relevantes y expertos del mercado laboral, junto con el análisis de los instrumentos legales (incluyendo políticas y programas) para identificar cuáles de ellos favorecen la inserción, retiro o retención del grupo etario de interés en mercado laboral.

Finalmente, se presentan las principales conclusiones surgidas a partir del análisis y se proponen un conjunto de medidas y políticas en los ámbitos laboral y previsional que permitan mantenerse en el empleo o insertarse laboralmente a la población de 55 años y más.

### Principales resultados:

Se observa que hay un incremento de ocupados o empleados en el grupo etario de 55 años y más a través del tiempo, especialmente en las mujeres, con lo cual la brecha por género se ha ido acortando, si bien se mantiene relativamente alta. Las tendencias observadas para los trabajadores mayores en el mercado de trabajo chileno indican que las tasas de participación se mantienen en un nivel comparativamente elevado dentro de los países de la OECD y con proyecciones favorables en razón de tendencias demográficas y sociales, en particular considerando las proyecciones que ofrece la creciente participación femenina en el trabajo.

Las principales ramas de actividad que retienen mano de obra de personas mayores son la agricultura (especialmente en el caso de los hombres) y el comercio (predominantemente para las

mujeres). Lo más distintivo de la calidad de la inserción de los mayores en el mercado laboral es el aumento del trabajo por cuenta propia, las pocas oportunidades de trabajo asalariado de jornada parcial o flexible y los bajísimos niveles de escolaridad de la población mayor ocupada. Esto último debería cambiar en las generaciones futuras, con el aumento de las oportunidades educativas, especialmente de las mujeres.

Se ha observado bastante heterogeneidad en la edad de retiro efectivo. Por una parte, el promedio de edad de retiro calculado con fórmula propuesta por la OCDE está por encima de la edad legal de jubilación, según las estimaciones realizadas utilizando datos provenientes de CASEN: la edad efectiva de retiro oscila alrededor de 69 años para hombres y 65 para mujeres (estimación dinámica, Casen, 2011). Estas estimaciones indican asimismo que la edad efectiva se ha incrementado en los últimos años. Por otra parte, a pesar de que la edad promedio de retiro es elevada en nuestro país, existe alguna evidencia que indica que una proporción significativa se retira antes de la edad legal, sobre todo entre mujeres. Hay una proporción significativa de personas ya retiradas a la edad de jubilación (la mitad de las mujeres estaría retirada antes de los 60 años; un cuarto de los hombres estaría retirado antes de los 65 años). Es posible que el retiro anticipado provenga de trabajadores con una débil inserción laboral y/o que muchos de los que actualmente se declaran retirados reingresen cuando sea posible al mercado de trabajo. No se ha encontrado evidencia, sin embargo, que el marco regulatorio o la cultura laboral de las empresas favorezcan el retiro anticipado, tal como sucedió alguna vez en los países europeos.

Los resultados de este estudio muestran que la edad es la variable más significativa en la probabilidad de retirarse (a mayor edad siempre aumenta la probabilidad de encontrarse retirado). Los datos sugieren que la edad legal de retiro ofrece un aumento en la probabilidad de retiro en los hombres, pero esto también ocurre en las edades adyacentes. En las mujeres no se observa un punto de inflexión claro en alguna edad específica.

Tal como sucede en otras partes, el retiro tiende a retardarse entre quienes tienen mayor nivel educativo, seguramente porque en estos niveles se dispone de empleos de menor intensidad física, los procesos de obsolescencia son más lentos y se dispone de mayores cargos de responsabilidad.

Las condiciones de salud y discapacidad\_auto-reportada también muestran una asociación con el retiro, en la dirección esperada: presentar problemas de salud así como un empeoramiento de salud, se asocian con mayores probabilidades de retiro, aun controlando por edad.

Las asociaciones entre retiro y pertenencia a algún sistema previsional difieren por género: las mujeres que están afiliadas a un sistema previsional (y de un modo particular los que pertenecen al sistema de cotización individual de las AFP) tienden a permanecer más tiempo en la fuerza de trabajo, mientras que los hombres que están afiliados (especialmente en IPS o ex INP) tienden a estar más probablemente retirados.

La composición del hogar, en particular las necesidades de cuidado de otros miembros en el hogar, no incrementan las probabilidades de retiro entre los mayores de 55 años, sino que

parecen haber afectado las probabilidades de retirarse más tempranamente, especialmente para las mujeres. Hay algunos resultados que cabe resaltar, dado que son consistentes con otros estudios realizados en Chile: para los hombres tener pareja y/o tener algún miembro del hogar con problemas graves de salud se asocia con mayor retención laboral, posiblemente porque requieren generar más ingresos para la manutención del hogar; para las mujeres, la pareja y la presencia de menores de edad (18 años) se asocian con mayores probabilidades de estar retiradas. Tanto para hombres como para mujeres cuando hay otra persona en el hogar que trabaja hay menores probabilidades de estar retirados.

Se observa que las políticas vigentes han comenzado a considerar seriamente los problemas de empleabilidad de los adultos mayores dentro del paradigma del envejecimiento activo que plantea como unos de sus ejes fundamentales el fomento a la participación económica de los mayores. Estas políticas se ofrecen como una medida de eficiencia relacionada con las presiones fiscales y dificultades económicas que produce el retiro anticipado de la población mayor en un contexto de aumento en las expectativas de vida y envejecimiento poblacional, y una medida de inclusión social que evita el aislamiento y la desafección social sobre todo en un contexto en que los soportes familiares de la integración se debilitan.

#### Principales conclusiones y recomendaciones:

La elevación de la edad de jubilación es justificable por el incremento paulatino de la expectativa de vida por encima de los 65 años y por la igualmente persistente tendencia que se aprecia entre los jóvenes a ingresar al mercado de trabajo más tarde, de modo que los años de vida laboral y los períodos de cotización previsionales se estrechan por abajo. Esta discusión presupone, sin embargo, que la edad de jubilación es similar a la edad efectiva de retiro y que elevar la una implica también aumentar la otra. La evidencia recopilada en este estudio mostraría que: i) la edad efectiva de retiro se encuentra en promedio por encima de la edad legal; ii) existe, no obstante, una proporción relevante que se retira antes de las respectivas edades legales de jubilación para hombres y mujeres; iii) la edad legal (65 para hombres y 60 para mujeres) no parece constituir el punto más significativo de inflexión en la disposición hacia el retiro (especialmente en las mujeres).

Por lo tanto, visto exclusivamente desde el punto de vista de la *empleabilidad*, se esperaría que el impacto de elevar la edad legal de retiro no debería estimular demasiado la participación económica de los mayores como sucedería en caso que la edad efectiva se encontrara por debajo de la edad legal y en condiciones previsionales en que la edad legal fuera un punto decisivo de cambio en la tendencia hacia el retiro definitivo.

Por otro lado, en términos de equiparación de la edad de jubilación entre hombres y mujeres, los argumentos más poderosos apuntan hacia las diferencias en las expectativas de vida que favorecen a la mujer y las dificultades previsionales que enfrentan las mujeres sea por salarios comparativamente más bajos y lagunas laborales por maternidad o cuidado del hogar. Sin embargo, los datos de este estudio han mostrado que la edad legal de retiro en las mujeres (60

años) no incrementa significativamente las probabilidades de retirarse, en gran medida porque una proporción significativa de mujeres deja de trabajar antes y otra continúa haciéndolo después. Por consiguiente, desde el punto de vista de la empleabilidad –que es el enfoque que se adopta en este estudio- la equiparación de la edad legal de retiro entre hombres y mujeres sería poco relevante.

Por otra parte, no se observaron incentivos institucionales hacia el al retiro anticipado sobre los que sea necesario intervenir, ni se aprecia la formación de una cultura laboral que favorezca o promueva el retiro temprano, aunque es preciso precaverse respecto del desarrollo de esta clase de tendencias que se justifican en áreas específicas del mercado laboral (por ejemplo, en trabajos pesados o de riesgo), pero que pueden extenderse más allá de lo justificable.

En cuanto a la promoción del envejecimiento activo de la fuerza de trabajo, la continuidad laboral de los mayores depende básicamente de la mantención y actualización de ciertas competencias y destrezas laborales (la velocidad del cambio tecnológico requiere la actualización permanente de los conocimientos), y de las condiciones de salud con que se enfrenta el período de madurez de la vida laboral. Se ha mencionado insistentemente que ambas cosas dependen de comportamientos que se incuban en el ciclo de vida. Quizás lo más eficaz es implementar procesos de educación continua que comienzan antes de que aparezcan los principales signos de deterioro y obsolescencia de las competencias laborales. Lo mismo ocurre en el ámbito de la salud. El control de riesgos, que aparecen temprano en la vida laboral (sedentarismo, tabaquismo, colesterol alto, hipertensión, altos niveles de azúcar, entre otros), constituye una política tanto o más eficaz que la intervención directa sobre las condiciones de salud de la población mayor.

Por último, este estudio ha concluido que el mercado laboral ofrece buenas posibilidades de retención para trabajadores mayores (sobre todo aquellos con experiencia y destrezas laborales y disposición a trabajar), aunque los bloqueos en la contratación son mucho más perentorios. No existe demasiada evidencia acerca un clima discriminatorio contra los mayores en el trabajo, y es probable que las dificultades de contratación provengan de las diferencias en el nivel educacional respecto de los más jóvenes. La investigación sobre normas antidiscriminatorias ha mostrado que éstas limitan las posibilidades de despido, pero no mejoran las oportunidades de contratación de trabajadores mayores. Por lo demás, no aparece urgente aumentar las exigencias de una reglamentación antidiscriminatoria en un contexto en que las actitudes hacia el trabajo de los mayores no son particularmente negativas.

## PRIMERA PARTE: REVISIÓN EVIDENCIA INTERNACIONAL

En esta primera parte de este Informe Final, se presenta una sistematización de bibliografía internacional la cual busca, por una parte, dar cuenta de las principales tendencias de la participación laboral de las personas mayores de 55 años, y por otra parte, mostrar las principales políticas de continuidad laboral existentes en algunos países desarrollados.

Todo lo anterior se enmarca dentro del primer objetivo específico de la presente licitación, remitido a *“Revisar la evidencia internacional relevante referida a estudios donde permitan evaluar el comportamiento de la oferta y demanda de trabajo y de las distintas políticas de países desarrollados en el mercado laboral en relación con el grupo de personas de 55 y más años de edad”*.

# 1. Principales Tendencias de Participación Laboral de los Mayores y de las Políticas de Continuidad Laboral

## 1.1 El problema económico del envejecimiento

Las proyecciones de crecimiento de la población mayor hacia el 2050 oscilan entre un 1/3 para países como España, Italia, Japón y Corea y un 1/5 para México y EEUU. Estas proyecciones se realizan bajo el presupuesto de que la tasa de fertilidad no repuntará y que habrá nuevas ganancias en longevidad en el futuro próximo (ver Tabla A1)<sup>1</sup>. La tasa de retirados (correspondiente a la razón entre población inactiva de 50 años y más/población activa) debería crecer para los países de la OECD desde 38/100 hasta 70/100 al 2050, suponiendo tasas de participación laboral por sexo y edad constantes. Bajo este mismo supuesto se espera un incremento de la participación del sistema de pensiones públicas en el PGB y un aumento en los gastos de salud que siempre son más elevados para la población que envejece. En general, los ahorros que se obtendrán por reducción de costos en cuidado infantil y educación, debido a la disminución de niños y jóvenes, no compensan los gastos en que se incurrirá por el lado de los mayores (OECD, 2006).

La presión económica de la población mayor dependerá de la tasa de participación laboral de éstos y de los cambios en la tasa de dependencia (tasa de dependencia total = población inactiva total/ población activa). Algunos países con una baja tasa de participación e incremento acelerado de la dependencia están en la peor situación (como por ejemplo España, Italia, Grecia), pero otros, como los países escandinavos y EEUU están en mejor pie precisamente por lo contrario (ver Tabla A2).

También la reducción de la población en edad activa (20 a 64 años) tendrá impacto en la tasa de crecimiento económico (suponiendo que la productividad del trabajo permanezca constante lo mismo que las tasas de participación por sexo y edad). Las estimaciones de caída en el crecimiento del ingreso per cápita difieren de país a país pero, en general, se espera que se revierta el proceso de convergencia que es característico de los países desarrollados, aumentando sobre todo la brecha económica entre EEUU y Europa. La reducción de la población activa es inexorable, a menos que cambien las tasas de participación laboral (the “*constant scenario*”), con excepción de algunos países como EEUU, donde incluso en un escenario constante esa población no debería disminuir.

El impacto económico negativo del envejecimiento se produce principalmente por el declive de la población activa en relación con la población inactiva de edades jóvenes y adultas. Entonces, *¿qué se puede hacer?* La respuesta demográfica consiste en incentivar la fertilidad y la migración. El incremento de las tasas de fertilidad podría mejorar la dependencia en el mediano plazo, mientras que la inmigración (suponiendo que se acote a población en edad de trabajar) tiene un

---

<sup>1</sup> Las tablas con numeración que comienza con una letra están en los anexos respectivos, por ejemplos, “Tabla A1” pertenece al anexo A; “Tabla B1” está en el anexo B, y así sucesivamente.

efecto inmediato, aunque a largo plazo este efecto se disuelve en la medida que la población migrante adopta los comportamientos de fertilidad y patrones de mortalidad de la población nativa.

Otra posibilidad es incrementar la productividad, pero estos incrementos se traducen en mejores salarios y presiones concomitantes sobre el gasto público (suponiendo que el gasto en bienestar público se incrementa con el salario), salvo que aumenten significativamente los impuestos. El incremento en la tasa de participación de los mayores reduce inmediatamente la tasa de dependencia y tiene beneficios simultáneamente en crecimiento económico y reducción del gasto público, aunque quizás este segundo efecto sea más decisivo dado que el corazón de la población activa (grupo de edad de 20 a 49 años) declina muy rápidamente en relación con posibles aumentos en la participación adulta.

El impacto negativo del envejecimiento se puede así moderar a través del aumento de la participación laboral de los mayores. Ahora bien, *¿cuáles son las ventajas de aumentar la tasa de participación laboral de los mayores?* a) incrementa la población activa lo que favorece el crecimiento económico; b) mejora las finanzas públicas en la medida que reduce los costos de las pensiones, especialmente cuando se logra incluir en la fuerza de trabajo a personas mayores de 65 años puesto que las pensiones no se elevan sustantivamente después de esa edad (Higo, 2007); c) ayuda a los empleadores en la medida que dilata los tiempos de reemplazo de fuerza de trabajo adulta por fuerza de trabajo joven. También mejora el bienestar adulto debido a que evita el retiro forzoso. Debe considerarse asimismo que el aumento de la participación de la población mayor se hace cada vez más plausible con el aumento en la expectativa de vida saludable (*disability-free life expectancy*). Estas expectativas pueden alcanzar a 78 años para mujeres japonesas y 72 para hombres, las más elevadas del mundo (comparadas con 71 y 67 respectivamente en EEUU) (Higo, 2007). Desde luego hay quienes advierten que el envejecimiento de la población activa puede ensombrecer el futuro del crecimiento económico teniendo en cuenta la menor propensión al consumo de los mayores y la falta de innovación y productividad (Sterns, Begovic & Sotnak, 2003).

El incremento de la participación laboral de los mayores choca con una tendencia histórica que se abrió en la postguerra hacia la disminución de la participación masculina en el trabajo (sólo parcialmente contrarrestada por la mayor inclusión laboral de la mujer) y la aceleración de esta tendencia con los impulsos hacia el retiro anticipado que alcanzaron su apogeo en los años ochenta. En las economías desarrolladas el problema es que los trabajadores se están retirando temprano y viviendo más, lo que aumenta la presión económica y fiscal de la vejez de un modo alarmante. En 1960 la expectativa de vida de un trabajador hombre era en promedio de 68 años y dedicaba 50 de ellos al trabajo, mientras que hoy día la expectativa de vida ha subido a 75 y solamente la mitad se dedica al trabajo, es decir, 37,5 años (en países OECD, 2006).

## **1.2 Principales tendencias en la participación laboral de los mayores**

La estructura de la participación laboral de los mayores (ver Tablas A3, A4 y A5) muestra una cumbre en el grupo de 45-54 años con una tasa de alrededor del 80%, para caer luego a 65% en el grupo 54-65 años y desplomarse abruptamente a 17% en el grupo de 65 y más (Eyster et al., 2012)<sup>2</sup>. La participación laboral del grupo de 65 y más alcanzó un mínimo histórico en la década de los ochenta (11%), pero desde entonces ha comenzado a crecer sostenidamente. También en el grupo 54-65 años se observa la misma tendencia, mientras que el grupo de edad anterior permanece relativamente estable y no se aprecia ninguna merma en su participación laboral.

La participación laboral femenina suele ser bastante menor en los grupos de mayor edad, a pesar de que la brecha se está cerrando aceleradamente como ha ocurrido en los grupos de menor edad. Mientras la participación masculina decrece (en 1948 el 90% de los hombres entre 54-65 años estaba activo lo que ha caído en serie larga hasta el 69% en la actualidad y de 47% a 20% entre los de 65 y más), la femenina aumenta (en 1950 solamente 27% de las mujeres entre 54-65 años trabajaban, mientras que hoy la cifra alcanza al 59%). Con todo la brecha de género en la participación laboral de los mayores sigue existiendo (con diferencias de 70% y 59% en grupo 54-65 años y 22% y 13% en grupo de 65 y más) y la tendencia histórica hacia un declive predomina debido a que el aumento de la participación femenina no compensa a la participación masculina (Hedge et al., 2012).

*¿Por qué declinó históricamente la participación laboral de los mayores?* La principal razón fue la institucionalización del retiro, que a su vez fue el resultado de varios factores que incluyen la maduración de un sistema público de pensiones, la creación de estímulos institucionales para el retiro anticipado y, al menos en el caso europeo, la presencia de tasas de desempleo relativamente altas y sostenidas que incentivaron el reemplazo de fuerza de trabajo mayor por fuerza de trabajo joven (Cooke, 2006).

Debe considerarse, sin embargo, que las tasas de participación para trabajadores mayores hombres oscilan enormemente entre 40% ( Hungría, Italia, Grecia y Francia entre los países de cota mínima) y 70% (los países escandinavos de cota máxima) con un promedio OECD en torno al 59% (OECD, 2012). Debe distinguirse entre la tasa de participación laboral de mayores entre 55-64 años que indican las tendencias de retiro anticipado y la tasa de participación por encima de 65 años que indican los incentivos hacia la continuidad laboral de los mayores. En este último caso, destacan las tasas de Corea (44% de participación laboral en el tramo 65-69 años), Japón (38%) y EEUU (32%)<sup>3</sup>. En su conjunto, Japón (30% para población de 60 y más) y EEUU (26%) rankean entre los países con la mayor participación laboral de mayores, muy lejos de Alemania (11%), Italia (7%) y Francia (6%), que constituyen los casos más sobresalientes de la tendencia al retiro anticipado (Higo, 2007). Corea tiene la tasa de participación de mayores de 65 años más alta de los países OECD (44%), pero Corea es también el país que tiene la tasa más baja de gasto público en

---

<sup>2</sup> Promedios de países OECD para la última década.

<sup>3</sup> Sin contar con el caso excepcional de Islandia que tiene doblemente la tasa OECD más alta para la participación laboral de mayores entre 55-64 años (83%) y para el tramo 65-69 años (50%).

pensiones como porcentaje del GDP, apenas un 1% en comparación con el promedio OECD de 8%, una cifra que alcanza al 15% en Francia e Italia y 11% en Alemania, los países líderes en retiro anticipado como se ha dicho anteriormente (ver Tabla A9)<sup>4</sup>.

Ahora bien, *¿por qué los trabajadores japoneses permanecen más tiempo en la fuerza de trabajo?* Tres cosas pueden influir: a) las restricciones que se colocan al retiro anticipado en Japón son mayores, al revés de países como UK, Alemania y Francia que han tenido históricamente políticas que favorecen el retiro anticipado para evitar el desempleo de los jóvenes, b) los trabajadores japoneses tienen mejores condiciones de protección laboral lo que incluye mayores años de trabajo en una misma empresa, edades obligatorias de retiro más flexibles (al revés de países que han equiparado las edades obligatorias de jubilación entre los distintos trabajadores, que conservan el retiro forzoso a los 65 años) y mayor flexibilidad en la negociación de condiciones de remuneración y trabajo cuando se quiere retener trabajadores después del retiro (algo que es prácticamente ilegal en muchos otros países); por último, c) las políticas públicas de estímulo al trabajo son más fuertes en Japón lo que abarca servicios más eficaces de capacitación, búsqueda de empleo y consejería para trabajadores mayores (Higo, 2009).

A pesar de la tendencia histórica hacia el declive de la participación laboral, en casi todos los países, esta participación ha venido subiendo y se espera que continúe incrementándose en el futuro. El esfuerzo por revertir la caída en el empleo de los mayores constituye una de las políticas laborales más activas y convergentes en las últimas décadas. En EEUU, por ejemplo, *“total employment was projected to increase by 14% between 1998 and 2008, and the labor force aged 45 to 64 was projected to grow faster than any other age group”* (Sterns, Begovic & Sotnak, 2003:18). Los esfuerzos que han hecho los países líderes en retiro anticipado son particularmente visibles. Alemania, por ejemplo, ha incrementado en 22 puntos porcentuales la participación laboral de mayores entre 55-64 años en la última década, Francia en 16 puntos e Italia y España en 13 puntos. Alemania ya está por encima del promedio OECD que ha crecido solamente 9 puntos porcentuales. Esta reversión en la tendencia hacia el declive de la participación de mayores en el empleo se ha estado produciendo en todos los países (casi ningún país OECD ha tenido decrecimientos en la última década) y se espera que continúe en el futuro.

Las expectativas de crecimiento están relacionadas también con el hecho que las personas entre 45-64 años siguen ocupando la mayor parte de los trabajos altamente calificados, lo cual está en sintonía con el desarrollo de una economía del conocimiento y con la importancia de la experiencia laboral en la calificación ocupacional (aunque en muchas ocupaciones se pueden conseguir las destrezas necesarias rápidamente). La relación entre desempeño y experiencia no es lineal y cada año de experiencia impacta cada vez menos en el desempeño. Asimismo la concentración de mayores en las categorías ocupacionales que tienden a ganar empleos como

---

<sup>4</sup> Corea es un país de influencia confuciana como China en que se espera largamente que los hijos se hagan carga de sus padres cuando envejecen y, por ende el soporte público de la vejez es mínimo. La ética confuciana considera la piedad filial, es decir, la veneración hacia los padres, como la principal de las virtudes.

profesionales, administración, servicios, oficinas y comercio y en sectores como educación y salud se revela como algo auspicioso<sup>5</sup>.

La tendencia actual incluye también el incremento de los empleos de tiempo completo para los mayores, aunque el empleo de tiempo parcial siempre es más elevado en los grupos de mayor edad. También el empleo independiente aumenta con la edad, por ejemplo 19% de los mayores de 64 años trabajaba independientemente contra 9% en el grupo 45-54 años y 11% en el grupo 54-65 años (promedios OECD alrededor de 2002). Esto se debe a dos factores: los trabajadores independientes tienden a retirarse más tardíamente que los asalariados y el empleo independiente se usa como una forma de retirarse paulatinamente ("*bridge job*") de la actividad laboral. Alrededor de un 16% de los pre-retirados declara que intentaría trabajar por su cuenta antes de retirarse completamente (OECD, 2006).

### **1.3 El caso latinoamericano**

Los países latinoamericanos constituyen un caso especial de altísima participación laboral, pero responde al tipo de países que carecen de un sistema público de pensiones debidamente institucionalizados lo que impide a los mayores retirarse de la fuerza de trabajo.

Los países de mayor desarrollo que pertenecen a la OECD –México y Chile- tienen tasas de participación masculinas exorbitantemente altas, 79% y 85% respectivamente para hombres de 55-64 años lo que debe compararse con el promedio OECD de 69%. Las tasas de participación femenina, en cambio, suelen estar por debajo del promedio OECD y compensan algo del desequilibrio en la tasa global de participación. En los restantes países latinoamericanos sucede lo mismo (OIT, 2008; ver Tabla B3). También América Latina se distingue de la OECD en la participación laboral de mayores de 65 años: el promedio latinoamericano en el grupo 65-69 años alcanza aproximadamente a 40%, mientras que el promedio OECD es solamente un 24%.

En su conjunto, América Latina registra tasas de dependencia por vejez (personas mayores de 65 años y más sobre población activa de 15-64 años) muy inferiores al promedio OECD. Por ejemplo, las dos tasas de dependencia más bajas de los países de la OECD corresponden justamente a México (9,2) y Chile (13,5), lo que debe contrastarse con un promedio OECD de 23% y con países con altísimas tasas de dependencia que se empujan por sobre el 30% como Japón, Alemania e Italia (ver Tabla A2; OECD, 2013). Ningún país latinoamericano alcanza una tasa de dependencia por encima del 15% salvo Uruguay, mientras que el conjunto alcanza un promedio de 9.7% (ver Tabla B2; Naciones Unidas, 2009). La tasa de dependencia está afectada por la esperanza de vida al nacer que suele ser más baja en América Latina respecto de los países de la OECD (ver Tabla B1), pero la diferencia más significativa se produce en la proporción de población activa engrosada por

---

<sup>5</sup> *¿Qué ocurre con los salarios?* El salario tiende a aumentar con la edad y logra su cumbre en el grupo 45-54 años, aunque los principales incrementos se producen antes de los 45 años. Luego comienzan a descender moderadamente en el grupo 54-65 años y abruptamente en el grupo de 65 y más (aunque es el grupo donde más crecen los salarios lo que se debe al incremento del empleo en este grupo). La brecha salarial de género tiende a acortarse en todas las edades, pero es siempre mayor en los grupos de mayor edad.

la importancia que conserva todavía la población joven y la participación laboral de los mayores que continúan trabajando hasta tarde.

El fenómeno europeo del retiro anticipado no se produce en América Latina. La razón principal de esto es que ninguno de los países latinoamericanos ha conseguido institucionalizar un sistema universal de pensiones que permita garantizar el retiro laboral en un cierto umbral de edad. La proporción de personas sobre 60 años que se registra como jubilada o pensionada sólo alcanza envergadura en Argentina (69%), Brasil (72%) y Chile (52%), pero puede ser extremadamente baja en los restantes países incluyendo México (13%) (ver Tabla B4). La obligación de permanecer en la fuerza laboral hasta tarde porque falta un sistema previsional o porque el sistema previsional existente entrega pensiones muy poco generosas constituye la realidad de la mayor parte de los países latinoamericanos que enfrentan por ello problemas diferentes a los que prevalecen en la agenda mundial del empleo de los mayores.

#### ***1.4 Patrones de retiro y tendencias en continuidad laboral***

La edad de retiro efectiva oscila entre 60 y 65 años en casi todos los países de la OECD alrededor del año 2011, con una diferencia de 1 a 2 años para hombres y mujeres. Algunos países del sudeste asiático como Corea y Japón tienen edades de retiro excepcionalmente altas que bordean los 70 años en el caso de los hombres. Otros países, como Francia, la tienen por debajo de los 60 años. Casi todos los países tienen edades efectivas de retiro por encima de la edad legal, aunque la diferencia es solamente excesiva en los países citados del sudeste asiático (ver Tabla A7).

En todos los países la edad efectiva de retiro ha venido bajando lo que, combinado con el aumento de la longevidad, incrementa considerablemente el número de años de retiro (alrededor de 18 años en 2004 contra 11 en 1970 para los hombres, pero hay fluctuaciones entre Japón con solamente 15 años y Francia que alcanzaba hasta 21). Se debe considerar la diferencia entre las tasas de participación y el número de horas trabajadas que muchas veces hacen una diferencia significativa entre hombres y mujeres, con tasas similares de empleo pero diferencias enormes en las horas efectivamente trabajadas. La continuidad laboral se puede incrementar también a través de la intensificación de la jornada de trabajo.

Otro elemento es que el aumento en las tasas de participación no redunde en mayores tasas de desempleo. Los mayores tienen dos desventajas: cuando pierden el empleo les cuesta más recuperarlo y la pérdida salarial es mucho más elevada que la de los jóvenes, aunque en general las tasas de desempleo de los mayores es menor que la de los jóvenes. El desempleo entre mayores está asociado, en efecto, con mayores desventajas que el desempleo juvenil con consecuencias más apremiantes en términos de auto-estima, descalabro económico, deterioro de las relaciones familiares y aislamiento social (incluyendo mayor frecuencia de suicidios) (Hedge, J. & Borman, W.C. 2012). Debe considerarse, sin embargo, que cuando los mayores pierden el empleo se retiran más de la fuerza de trabajo, de manera que el desempleo puede estar oculto en esta disposición. La evidencia muestra que para los mayores es más difícil encontrar empleo, especialmente si proviene del desempleo prolongado o del retiro. Otro cosa es el retiro gradual y

paulatino que incluye cambios de trabajo y reducción del número de horas trabajadas, aunque debe considerarse también que el retiro definitivo está marcado por períodos relativamente largos de desempleo oculto (a menudo se confunde desempleo con retiro anticipado).

Debe hacerse asimismo la distinción entre los que dejan de trabajar por razones voluntarias (*job quits*) e involuntarias (*job loss*): los mayores se retiran más que los jóvenes por razones voluntarias. También debe distinguirse entre los diferentes motivos que tienen los mayores para no trabajar: problemas de salud y discapacidad (el más socorrido en este grupo de edad), las responsabilidades familiares (sobre todo mujeres que cumplen funciones relevantes de cuidado familiar) y desempleo. “*Substantial numbers of older adults suggest that disability is a major reason they leave the labor force*” (OECD, 2006: 669). Las dificultades de salud entre personas mayores que trabajan son significativas, probablemente la mitad está diagnosticada de alguna enfermedad o discapacidad entre los 40 y 65 años, aunque la mayor parte de los problemas de salud mental se diagnostican al comienzo de la adultez. El alcoholismo, en cambio, aparece típicamente en la edad media, mientras que el estrés impacta en cualquier edad. Con respecto a la inteligencia debe distinguirse entre inteligencia fluida (rapidez) y cristalizada (experiencia): la primera que tiene que ver con capacidades de procesar información que declina con la edad, pero la segunda se relaciona con competencias que se adquieren por experiencia y que no se desgastan, e incluso pueden mejorar (“sabiduría”).

En general, el balance familia-trabajo adquiere mayor estabilidad en la vejez (Hedge, J. & Borman, W.C. 2012), aunque la necesidad de hacerse cargo de los nietos, mientras los hijos trabajan, es un motivo importante de retiro entre las mujeres mayores que trabajan. Entre los factores que más dificultan la continuidad laboral se encuentran las dificultades para encontrar empleo, los mayores no pierden su trabajo con mayor frecuencia que los jóvenes, pero sus períodos de desempleo son más largos y les cuesta más encontrar trabajo, como se ha dicho anteriormente. Las condiciones de trabajo también son decisivas para retener trabajadores mayores, especialmente los trabajos pesados o con condiciones físicas y ambientales deterioradas (que generan problemas de salud relacionados con el trabajo que van motivando el retiro anticipado) y las jornadas laborales. La proporción de trabajadores mayores que trabaja más de 50 horas a la semana puede llegar a ser muy elevada en algunos países como Japón, Australia y EEUU. Igualmente la falta de flexibilidad laboral puede ser un desincentivo para permanecer en el trabajo para mucha gente mayor que espera reducir sus ritmos de trabajo a medida que envejece.

Existen ciertas características del mercado laboral, sin embargo, que favorecen la continuidad laboral de los mayores, como por ejemplo la importancia del empleo no manual y la proliferación de la jornada flexible así como el incremento de la participación laboral femenina en la cohorte más joven (que se prolonga después dada la estrecha correlación entre participación joven y adulta). También ayuda la educación de la fuerza de trabajo que ha mejorado notablemente y el aumento en la expectativa de una vida saludable. Pero no hay motivo para la complacencia. También aparecen desincentivos y barreras que entorpecen el trabajo de los mayores. Habitualmente se distinguen aquellos que incentivan el retiro anticipado o temprano (*pull factors*), especialmente la calidad del sistema de pensiones (en particular aquellos que ofrecen incentivos

para anticipar el retiro y/o que desalientan la alternativa de seguir trabajando algunos años más) y aquellos que expulsan del trabajo (*push factors*), como la tasa de desempleo, la imagen negativa de los empleadores respecto del trabajo de los mayores y los costos de productividad relativos a la edad. También la obsolescencia es un problema relevante en un cuadro de cambio tecnológico acelerado, algo que incluye la percepción negativa respecto de la capacitación laboral entre personas mayores. Hay evidencia de que los trabajadores no calificados se retiran (o son expulsados) antes y tienen peores condiciones de salud (asociado a trabajos de menor autonomía) lo que también anticipa el retiro (Cooke, 2006).

El efecto de pensiones se divide en el efecto edad de jubilación (*¿a qué edad se está en condiciones de recibir una pensión completa?*), el efecto ingreso o la generosidad de la pensión y el efecto flexibilidad en las posibilidades de combinar pensión y trabajo. Respecto de la calidad de las pensiones se debe llegar a un término medio, muy buenas pensiones presionan indebidamente sobre los que trabajan y desincentivan el trabajo adulto, pero muy bajas pensiones hunden a los mayores en la pobreza. La calidad de la pensión se mide por la tasa de reemplazo salarial, que es la proporción que cubre la pensión respecto de un salario promedio antes del retiro (ver Tabla A8). Los sistemas que incluyen ahorro previsional voluntario como en EEUU mejoran mucho esta tasa. En varios países con sistemas públicos de seguridad social se exige dejar de trabajar para recibir una pensión lo que desincentiva el trabajo. Deben considerarse del mismo modo los programas de retiro anticipado, que se introdujeron en muchos países con el fin de aminorar, infructuosamente al parecer, el desempleo entre los jóvenes. Los esquemas de retiro anticipado incluyen lo que se llama el “*túnel del desempleo*”, que consiste en la posibilidad de recibir beneficios de desempleo de largo plazo antes de cumplir con la edad de retiro. Desde luego, también están los esquemas que permiten el retiro anticipado por razones de salud y discapacidad.

### **1.5 Tendencias actuales en los patrones de retiro**

En este aspecto lo principal es que se ha detenido la tendencia a retirarse anticipadamente que prevaleció en décadas anteriores, donde coincidían un sistema de pensiones más generoso que el que existe en la actualidad y políticas que incentivaban el reemplazo generacional de la fuerza de trabajo. Desde 2000 esta tendencia se ha revertido; actualmente alrededor de un tercio de los trabajadores entre 51-55 años espera trabajar más allá de los 65 años, mientras que la edad en la que se recibe la pensión completa está moviéndose hacia arriba, incluso por encima de los 65 años. *¿Por qué se produce esta tendencia?* El factor principal es el aumento de la expectativa de vida y de las condiciones de salud de los adultos mayores, que ha hecho incrementar el período de retiro esperado (cerca de 20 años promedio a partir de la edad normal de retiro de 65 años), lo que presiona de diversas maneras sobre la calidad de las pensiones que se reciben. El mismo sistema de pensiones ha tomado varias precauciones para evitar el retiro anticipado y prolongar los años laborales de sus cotizantes, mientras que en los sistemas con ahorro previsional independientes estas mismas precauciones las toma el trabajador interesado en mejorar sus condiciones de retiro que se presumen más largas. También influye la disponibilidad y los costos

de los seguros de salud, actualmente se calcula que los costos de salud de una persona mayor se doblarán entre 2000 y 2030 pasando desde 16% a 30% de su presupuesto. Asimismo se considera que el cambio en la naturaleza del trabajo, que reemplaza el trabajo físicamente exigente del pasado por un trabajo centrado en habilidades cognitivas e interpersonales, favorece la continuidad laboral de los mayores.

*¿Por qué se produjo la tendencia hacia el retiro temprano?* Los factores que habitualmente expulsan (*push factors*) a los trabajadores fuera de la fuerza de trabajo pueden haber jugado un rol importante, especialmente condiciones muy arduas de trabajo y deterioro en las condiciones de salud (Burtless & Quinn, 2002). Ambas cosas han mejorado sustantivamente en las últimas décadas. Los factores que empujan hacia el retiro llevan la delantera, especialmente la disponibilidad de ingresos (en el marco del largo ciclo de prosperidad económica de la postguerra europea y norteamericana) y la institucionalización de un sistema de pensiones. Hasta alrededor de 1940, el sistema público de seguros norteamericano no ofrecía ninguna pensión, pero hoy es responsable del 40% del ingreso monetario que reciben las personas de 65 años y más, y alrededor del 80% del ingreso de los dos quintiles de más bajos ingresos. También influyó mucho una política de pensiones que permitía obtener una pensión razonable alrededor de los 62 años y que volvía inconveniente traspasar los 65 años (cada año que se permanece después de los 65 se reciben menos beneficios previsionales). El mecanismo del *earning test* que limita las pensiones cuando se excede de cierto nivel de remuneración también impulsa al retiro. En general, todo el mecanismo de pensiones desfavorecía a aquel que permanecía demasiado tiempo en la fuerza de trabajo.

El caso francés es el más llamativo en esta tendencia hacia el retiro temprano. Las tasas de participación económica de los mayores franceses son extremadamente bajas y han continuado descendiendo hasta fines de los noventa, por ejemplo, para hombres del grupo de edad 55-59 años caían desde 57% hasta 55% entre 1986-1996 y para el grupo de 60-64 años desde 22% hasta la mitad (11%). La variación completa entre 1971 (73%) y 1998 (38%) es de -48% para el grupo 55-64 años (Guillemard, A.M. & Argoud, 2004). La principal vía de retiro ha sido el seguro de desempleo que sirve de puente entre el trabajo que se pierde y el retiro definitivo; un buen seguro de desempleo sin exigencias significativas de búsqueda favorecía el reemplazo de fuerza de trabajo y abría las puertas hacia el retiro definitivo. En un contexto de alto desempleo, los mayores –primero en el grupo 60-64 años y luego en el grupo inmediatamente inferior de 55-59- perdían el empleo con facilidad y recibían seguros compensatorios relativamente generosos y complacientes en el esfuerzo general de reemplazar fuerza de trabajo mayor por empleo más joven. Los programas de desempleo se convirtieron en programas de pre-retiro. Otros arreglos permitían conseguir pensiones completas antes de la edad legal de retiro, que por lo demás se rebajó a 60 años (1983), sin incentivos de mejoramiento para aquellos que se retiraban más tarde (la rebaja ha sido parcialmente compensada con aumentos en los años de contribución hasta 40 años que permiten aspirar a una pensión completa). El principal efecto de la rebaja en la edad legal de jubilación fue concentrar el retiro anticipado en el grupo de 55-59 años, que después de los ochenta perdió aceleradamente su participación en la fuerza de trabajo. Lo propiamente francés

es la aparición de una cultura del retiro temprano hasta el punto que los trabajadores consideran normal retirarse alrededor de los 55 años (Guillemard, A.M. & Argoud, 2004). Esta cultura tiene tres elementos principales: a) los empleadores que prácticamente desmerecen la empleabilidad de un trabajador de 55 y más años, b) los sindicatos que convirtieron el retiro temprano en un derecho y, c) los gobiernos interesados en paliar los efectos del desempleo especialmente de los jóvenes. El prejuicio de obsolescencia de los empleadores tiene importantes consecuencias sobre la disposición a capacitar y promover a las fuerza de trabajo de edades inmediatamente inferiores (45-54 años) cuyo destino inevitable es dejar el trabajo próximamente (un grupo crecientemente definido como *“already waiting for retirement”*). Otros dos elementos caracterizan el caso francés. El primero es la nitidez de las transiciones entre educación y trabajo al comienzo de la carrera laboral (con déficits muy significativos en educación continua) y entre trabajo y retiro al final, lo que conlleva restricciones muy precisas para trabajar entre quienes reciben un beneficio previsional y crea un segmento muy identificable y definido de retirados (*“retraités”*). El segundo es la formación de una categoría híbrida de trabajadores que cuentan con un seguro de desempleo que no conlleva exigencias de buscar trabajo (prácticamente inactivos) y, al mismo tiempo no están en condiciones todavía de recibir una pensión y retirarse definitivamente.

Ahora bien, *¿qué explica que esta tendencia hacia el retiro anticipado se haya detenido?* Una cuestión importante es la transformación hacia sistemas contributivos que no hacen perder beneficios previsionales a quienes permanecen trabajando siendo mayores. También el aumento en la edad en que se recibe una pensión completa que como se ha dicho anteriormente se espera que alcance los 67 años en el futuro (Burtless & Quinn, 2002). Otro aspecto es la introducción de formas parciales de retiro, especialmente de aquellos que han transitado desde empleos de tiempo completo hacia empleos de tiempo parcial sea tomando un empleo menos exigente de un empleador diferente (*“bridge job”*) o reduciendo su jornada de trabajo con el mismo empleador (*“phased retirement”*). Actualmente se estima que alrededor del 15% de los retirados (que reciben una pensión) que tienen 65 años y más está parcialmente retirado y acogido indistintamente hacia una u otra forma de retiro parcial indicada más arriba (OECD, 2006). La flexibilización de los sistemas de pensiones que permiten el retiro pausado y la combinación de trabajo remunerado con pensión hará aumentar probablemente el retiro parcial después de los 65 años. Actualmente en países de la OECD, alrededor de un tercio de los hombres está retirado a los 60 años, una cifra que aumenta al 40% en el caso de las mujeres para trabajadores que tenían un trabajo de tiempo completo: en ambos casos, tres cuartos estaban completamente retirados y los restantes parcialmente retirados. El retiro completo tiende a aumentar con la edad, pero todavía a los 65 años un 25% de los hombres y 18% de las mujeres no está totalmente retirado (OECD, 2006).

### **1.6 La barrera subjetiva: la discriminación**

Las actitudes discriminatorias de los empleadores hacia los mayores son bastante comunes en todos los países y comparten una estructura similar. Habitualmente se considera que los mayores tienen habilidades menos relevantes que los jóvenes y que son más rígidos, inflexibles y

resistentes al cambio, con baja disposición hacia la actualización laboral y capacitación, aunque suelen ser más leales y comprometidos con la organización. En casi todos los países se prefiere contratar jóvenes antes que viejos. La discriminación por edad está reportada sobre todo en EEUU aunque en ese país las leyes contra la discriminación son más penetrantes debido a una legislación expresa que ha vuelto más visible el sesgo discriminatorio.

El factor más importante en la actitud empresarial es la relación costo/productividad de los trabajadores mayores: los salarios aumentan con la edad por efecto de productividad, pero luego tienden a declinar o permanecer estables, mientras que la productividad declina. Pero, *¿cuánto declina la productividad con la edad?* Debe distinguirse la productividad individual y la de la tarea que se ejecuta. La habilidad para desempeñar una determinada tarea puede mantenerse en el tiempo, pero en el intertanto esa misma habilidad pudo haberse vuelto obsoleta. Existe evidencia que ciertas habilidades individuales declinan después de los 50 años, especialmente la destreza con los dedos, las capacidades numéricas y analíticas y la rapidez, pero otras como las habilidades sociales y comunicacionales no sufren ningún deterioro (Volkoff et al., 2000). Muchos estudios han demostrado que el declive de la productividad de trabajadores mayores es efectivo y casi nunca va acompañada de caídas en los salarios, aunque es necesario considerar los sesgos de selección que van hacia uno u otro lado, los mayores con empleo suelen ser los más productivos (los menos productivos se retiran) o también los mayores se mueven menos que los jóvenes hacia empleos más productivos. *¿Por qué los empleadores aceptan pagar por debajo de la productividad?* La tendencia a incrementar salarios conforme a la edad es compensada con edades de retiro obligatorias que le aseguran al empleador que estas condiciones desfavorables no permanecerán demasiado en el tiempo o con cambios de posición dentro de la misma empresa que implican mermas en la remuneración o reducción en la jornada de trabajo, algo que es muy recuente en países como Corea y Japón. También las oportunidades de un retiro anticipado por discapacidad o algo parecido calman la ansiedad empresarial. Existe evidencia del impacto negativo de los salarios por antigüedad (*seniority wages*) sobre las oportunidades de empleo de los mayores y, por ende, los sistemas que remuneran por desempeño son más convenientes. Las medidas de protección del empleo que dificultan el despido tiene efectos inciertos sobre la participación laboral de los mayores (al parecer afectan más a los jóvenes y mujeres primerizas): como todas las medidas de protección, sin embargo, las restricciones al despido aumentan la capacidad de retención de trabajadores mayores, pero también dificultan su contratación.

### **1.7 Tendencias de política pública**

La transición del trabajo al retiro depende de muchos factores entre los que se cuentan la condición de salud, las capacidades económicas y financieras, las condiciones y el apego al trabajo, el balance trabajo-familia, las responsabilidades no remuneradas de cuidado familiar y factores de política pública y condiciones del mercado de trabajo (Davey, 2008).

Habitualmente las condiciones de salud ocupan el primer lugar en las consideraciones de retiro, aunque los motivos económicos predominan ampliamente entre aquellos que carecen de fuentes alternativas de ingreso como una pensión que permita reemplazar una proporción significativa del

salario. Las principales condiciones de trabajo que están relacionadas con la continuidad laboral son el reconocimiento profesional y la capacidad de control y autonomía, generalmente vinculado con empleos profesionales y administrativos de alta calificación, y sobre todo con empleos independientes. También debe tomarse en cuenta que las decisiones de retiro son decisiones familiares (*family-based*) y es común que las mujeres abandonen el trabajo una vez que sus cónyuges lo han hecho, así es poco probable que una mujer continúe trabajando cuando su marido se ha retirado. Un aspecto importante tiene que ver con las necesidades de cuidado de los nietos que permite a los hijos(as) incorporarse plenamente en la fuerza de trabajo, un motivo especialmente importante de retiro entre mujeres mayores. Entre las condiciones de mercado la más importante son las dificultades para encontrar trabajo en un contexto de obsolescencia laboral y discriminación etaria que pesa gravemente sobre los trabajadores mayores. Las políticas relacionadas con la continuidad laboral se insertan dentro de este abanico más amplio de factores de un modo que la investigación comienza recién a aclarar.

La reducción de los incentivos para el retiro anticipado y la promoción de la retención de trabajadores mayores dentro de la fuerza de trabajo ha sido el principal cambio en la política de la vejez en los países de la OECD (ver cuadro comparativo de reformas en el sistema de pensiones a algunos países de la Unión Europea en el Anexo C). En alguna época, el retiro anticipado llegó a observarse como un derecho, pero actualmente se comprende como un problema debido al incremento proyectado de la tasa de dependencia y las presiones económicas y fiscales de una vejez demasiado prolongada. *¿Se trata solamente de remover los incentivos al retiro anticipado o de promover que los adultos mayores permanezcan más tiempo trabajando?* Son dos cosas que deben distinguirse cuidadosamente, aunque las tendencias de política pública apuntan en ambas direcciones: desincentivar el retiro anticipado y promover que los mayores trabajen más tiempo (OECD, 2000).

### **1.7.1 Cambiar las edades elegibles de retiro**

Las políticas que desincentivan el retiro anticipado tienen varias opciones: a) bajar el monto de las pensiones a cualquier edad de retiro (que incluye bajar también el monto de la pensión a la edad oficial de retiro), b) penalizar el retiro anticipado y bonificar el retiro tardío, dejando el monto y la edad oficial de retiro intacto, c) aumentar la edad mínima de retiro (OECD, 2000). El monto de las pensiones se puede bajar calculando, por ejemplo, el salario sobre el conjunto de los años trabajados y no solamente sobre los últimos que son siempre más elevados (*life-time earnings*).

Respecto de la edad legal de retiro la tendencia es fijarla en torno a 65 años y reducir la diferencia entre hombres y mujeres. En algunos países como Australia, Austria, Bélgica y UK se ha equiparado en 65 años; en otros se ha subido la edad de retiro sin eliminar completamente la diferencia de género. En todas partes se están aumentando las edades para recibir una pensión pública completa (actualmente en 65 años para hombres en casi todas partes, mientras que para mujeres hay fluctuaciones entre 60 y 65 años todavía) y se espera que alcance alrededor de los 67 años en 2025 tanto para hombres como mujeres, siempre con incentivos para quienes se retiren todavía más tarde (Cooke, 2006). UK es un caso en que se incrementó la edad de pensión de las

mujeres hasta equipararlas con la de los hombres sin que hubiera un gran descalabro. *“The lesson is that extensive consultation and advance notice may reduce opposition to potentially unpopular changes”* (OECD, 2000:19). Por otra parte, EEUU ofrece el caso en se redujeron gradualmente los beneficios previsionales de los que se retiraban temprano y se incrementó de 65 a 67 años la edad en que se podía obtener una pensión con beneficios completos (Social Security Amendments de 1983). Se ha mostrado con el caso de Nueva Zelandia que incrementar la edad de retiro hace aumentar la participación en la fuerza de trabajo del tramo 60-64 años, a pesar de que se mantengan las posibilidades de retiro anticipado. *“Raising the age of eligibility for New Zealand Superannuation has had a substantial impact on the employment rates for the age group affected. For example, over the period between march 1991 and march 1996, the percentage of 61 year-old-males in employment increased from 38,1 per cent to 58,5 per cent, a gain of some 20 percentage points”* (OECD, 2006:19).

Las ganancias fiscales por cuenta del ahorro provisional se estiman también considerables. Otra dirección es desincentivar el retiro anticipado a través de pensiones sustancialmente menores para quienes abandonan temprano la fuerza de trabajo, pero también indicativamente con edades mínimas de retiro que tienden a fijarse en 60 años. Finlandia es un caso en que esta edad mínima se elevó de 58 a 60 años para recibir una pensión completa, al mismo tiempo que fijaba una mínima de 56 años para recibir una media pensión (OECD, 2000). La edad mínima de jubilación se enfrenta al problema de los trabajos “arduos”, que usualmente tienen ventajas justificables en materia de retiro temprano, que corresponden al mismo tiempo al caso de trabajadores no calificados que han comenzado antes a trabajar y acumulan por ende muchos años de actividad laboral. *¿Qué impacto pueden tener estos incentivos para retirarse tarde o penalidades por hacerlo muy temprano?* La gente calcula su edad de retiro en función de una pensión que le asegure mantener un determinado estilo de vida. En países con pensiones generosas eso se puede conseguir en torno a la edad oficial de retiro de manera que el incentivo para seguir trabajando es bajo, pero en países con pensiones no generosas puede haber un incentivo mayor para seguir trabajando.

### **1.7.2 Cerrar las vías alternativas del retiro**

También se están introduciendo restricciones para anticipar retiro a través de incapacidad y desempleo. El mecanismo de retiro por discapacidad fue particularmente utilizado en Holanda (algo que explica su baja tasa de participación laboral para trabajadores mayores), incluso como un medio para obtener una pensión completa entre aquellos que no reunían las condiciones para tenerla. El abuso de este mecanismo se llegó a conocer como la “enfermedad holandesa” estimulada por la laxitud de los procedimientos de verificación médica de la incapacidad (Cooke, 2006). Se ha mostrado que los reclamos de incapacidad más frecuente son la artritis y la depresión cuyos diagnósticos se muestran siempre inestables. En Canadá, EEUU y Australia, por contrapartida nunca hubo estas facilidades, y se pueden reclamar pensiones anticipadas por incapacidad, pero siempre reducidas y poco convenientes. Algunos países como Finlandia han comenzado a poner su esfuerzo en la rehabilitación antes que en la incapacitación (OECD, 2000).

En UK se limitaron seriamente los motivos que aconsejaban el retiro por invalidez o enfermedad (sustituyendo las actas de invalidez por una de discapacidad que contempla razones estrictamente médicas y deja fuera toda otra consideración como la edad por ejemplo) y se adoptaron políticas activas de retención y búsqueda de empleo para personas con problemas que incluyen un subsidio para personas inválidas que encuentran trabajo (OECD, 2000).

Respecto de la vía del desempleo, se han ido introduciendo nuevas restricciones que impiden reclamar una pensión completa después de un período prolongado de desempleo o para quienes pierden el empleo en una edad avanzada. En Alemania, por ejemplo, los trabajadores que pierden el empleo después de los 60 años deben contentarse actualmente con una pensión reducida mientras alcanzan la edad mínima de retiro y en Austria se eliminó completamente la posibilidad de reclamar una pensión completa para quienes perdían el empleo un año antes de que cumpliera esa edad mínima (OECD, 2000).

### **1.7.3 Retiro obligatorio y discriminación por edad**

En este campo la discusión principal ha estado volcada sobre la determinación de la edad obligatoria de retiro y las leyes antidiscriminatorias (por ejemplo, la *Age Discrimination in Employment Act*, 1967 en EEUU) que termina aboliendo definitivamente la edad obligatoria de retiro en lo que puede considerarse la principal política pro empleo de las últimas décadas. EEUU ha sido pionero en la legislación contra la discriminación por edad (por ejemplo, prohibiendo los anuncios de empleo que fijan una edad límite). La legislación antidiscriminatoria tiene usualmente un efecto positivo en la retención de trabajadores mayores, pero negativo en la contratación en la medida en que protege el empleo existente debido a que es siempre más fácil probar discriminación en el despido que en la contratación (Cooke, 2006).

Por otra parte, solamente Australia y EEUU han abolido por completo las leyes de retiro obligatorio, mientras que en otras partes las leyes que sancionan la discriminación por edad sólo protegen a trabajadores con menos de 65 años. En muchos países continúa siendo legal que las empresas introduzcan una edad obligatoria de retiro al menos de 65 años hacia arriba. Se cree también que las leyes que eliminan el retiro obligatorio a una cierta edad tiene un efecto modesto en la participación laboral debido a que la mayor parte de los mayores aprovechan las ventajas del sistema de pensiones que les permite abandonar el trabajo a las edades en que habitualmente se fija el retiro obligatorio (Encel, 2002; Meadows, 2003; Taylor, 2002, citados en Cooke, 2006). También la eliminación legal de la edad de retiro obligatorio no es obstáculo para que las empresas negocien el retiro voluntario de sus empleados. Asimismo, es posible que las restricciones que introduce la ausencia de una edad obligatoria en la promoción y despido haya frenado la contratación de mayores. Mcnamara (2010) concluye que la abolición del retiro obligatorio en EEUU parece haber tenido un impacto favorable en la retención de trabajadores, aunque la edad mandatoria sirve para deshacerse de trabajadores improductivos, sobre todo en aquellos casos en que la retención está muy protegida.

Existen factores objetivos en la actitud de los empleadores que son importantes de considerar, especialmente el diferencial de productividad/salario que se produce entre los trabajadores mayores. Muchos países abandonan el sistema salarial basado en la antigüedad (*seniority-based system*) y comienzan a establecer sistemas que remuneran en términos de calificaciones y desempeño (Suecia entre ellos). También están los programas que subsidian remuneraciones o que crean empleos especiales para adultos mayores. En general, el trabajo de los mayores está protegido en conformidad con los años de experiencia, por ejemplo, los costos de despido son más elevados y las provisiones de desempleo más altas, bajo el supuesto de que los mayores tienen más dificultades para reencontrar empleo. Las políticas de protección como la “reforma Delalande” en Francia que cargan los costos del despido sobre el empleador muestran que tienen poco impacto en la retención y un impacto negativo en la contratación (OECD, 2006).

#### **1.7.4 Flexibilización de las formas de retiro**

La transición convencional desde el trabajo de tiempo completo hacia el retiro súbito y total ha venido disminuyendo. Se calcula que en 2007 un 50% de los retirados había seguido una trayectoria no convencional (Maestes, 2007), lo que incluye retiros de tiempo parcial o retornos al trabajo después de abandonar.

Los tres mecanismos más estudiados son horarios de trabajo flexible, trabajo de tiempo parcial y retiro paulatino. Alrededor de un cuarto de los empleados de 55 y más años declara tener un trabajo de horario flexible lo que incluye trabajar menos horas, entrar o salir en horas no convencionales o trabajar ciertos días de la semana solamente, todo lo cual favorece la retención de trabajadores mayores que bajo estas condiciones laborales experimentan mayor adherencia y satisfacción laboral (ver Tabla A6). El retiro paulatino incluye transferencias antes o después del retiro hacia empleos con menor carga de trabajo o responsabilidad o personalmente más interesantes, sea dentro o fuera de la empresa actual que generalmente se ubican en el sector educación, salud y gobierno (lo que incluye empleos de orientación pública o social). La promoción de empleos de tiempo parcial para los mayores ha avanzado mucho en Alemania donde se compensa a los empleadores que otorgan esta posibilidad con subsidios salariales y previsionales para reemplazar la jornada que se libera (especialmente si el reemplazo se realiza con desempleados o jóvenes recién graduados). En Holanda se ha llegado al punto de establecer el derecho de rebajar jornada, de manera que el empleador está obligado a aceptar un recorte (o ampliación) de la jornada en caso que el empleado lo desee, lo que puede favorecer la retención de trabajadores mayores en la fuerza de trabajo interesados en negociar condiciones nuevas de inserción laboral a medida que se envejece (OECD, 2006). El trabajo de tiempo parcial es mucho más frecuente entre los mayores que también lo ven como alternativa satisfactoria para retirarse paulatinamente. Todas estas opciones, sin embargo, están más disponibles en los trabajadores altamente calificados e implican mermas a veces severas en los salarios, seguros de salud y cobertura previsional. Los empleos de tiempo parcial tienen también riesgos de transferencia hacia posiciones y niveles más bajos o recortes en las pensiones que se reciben. Recibir una pensión completa y trabajar tiempo parcial se ha convertido en el horizonte ideal de muchos trabajadores mayores. Esta tendencia se aprecia de manera especial en EEUU donde “some

*workers retiring in their late 50s from their career job and taking on other employment –perhaps as a consultant working full time for themselves, or perhaps seeking a less stressful (or even a part-time) job as a bridge, or transition, to retirement. This latter arrangement may involve the worker receiving both a pension from the career job and a wage from the other bridge job” (OECD, 2006:24).*

La actitud de los sindicatos ha sido de indiferencia respecto de las políticas pro empleo de los mayores y de apoyo a la política tradicional de retiro a los 65 años (en parte debido a que los sindicatos representan intereses de edad muy diversos). La investigación ha encontrado que en empresas con sindicatos fuertes existen menos oportunidades de retiro paulatino, aunque la razones no están totalmente claras (salvo por la resistencia de los sindicatos a transformar contratos de tiempo completo en tiempo parcial que usualmente caen fuera de los procesos de negociación colectiva). Igualmente los sindicatos favorecen la determinación de salarios por antigüedad (*seniority-based pay*) lo que les permite negociar colectivamente por grupos de trabajadores, mientras que todas las formas de retiro paulatino se negocian caso a caso y por separado.

### **1.7.5 Mejorar la empleabilidad de los mayores**

La principal política en este campo ha consistido en el esfuerzo por actualizar las competencias laborales de los mayores. Los adultos mayores tienen una doble desventaja, por un lado, menores niveles de escolaridad y, por otro, mayores necesidades de actualización laboral y de capacitación, por lo que son importantes los programas de nivelación escolar, sobre todo los programas de que ofrecen oportunidades de formación postsecundaria a los mayores (*second -chance education*), y los programas de capacitación. En el caso de la capacitación, algunos países ofrecen reconocimiento de competencias no formales que son aquellas conseguidas a través de la experiencia. Asimismo resulta crucial comenzar desde ya con la educación continua que debería asegurar a la futura generación mejores perspectivas laborales cuando se vuelvan mayores (sobre capacitación en la etapa media de las carreras laborales). La investigación ha mencionado inconvenientes con los cursos estandarizados e insiste en que se requiere mayor flexibilidad y pertinencia para interesar a los trabajadores en la capacitación. Existe evidencia en todo caso que la capacitación favorece la retención en el mercado de trabajo, pero en el caso de los desempleados se ha observado beneficios en el largo plazo (y no en la obtención de empleo en el corto plazo). También se ha mostrado que la capacitación mejora el interés de los mayores en continuar trabajando. Los problemas de demanda de capacitación son tan importantes como los de la oferta y es necesario intervenir sobre ambos lados. Rara vez los mayores toman la iniciativa en la capacitación y habitualmente están sub-representados en la oferta a pesar de los incentivos que se les entregan.

Otra iniciativa que mejora la empleabilidad de los mayores es la provisión de servicios de empleo para los que pierden el trabajo (cuyo dato fundamental es que los mayores tienen mayores dificultades para reemplearse o cambiar de trabajo). Actualmente se discute si es necesario ofrecer condiciones especiales de atención y consejería para este grupo de edad dadas estas

dificultades, especialmente la resistencia de los empleadores a contratar mayores. En algunas partes se implementa el mecanismo de emplear primero y capacitar después (entre otras razones porque la capacitación no mejora la empleabilidad inmediata de los trabajadores mayores como se ha indicado más arriba). También se está retrocediendo en las ventajas que tenían los mayores respecto de la obligación de los desempleados de buscar activamente empleo ("*job-seekers*") y en muchos lugares se exige a los mayores lo mismo que a los más jóvenes en términos de búsqueda y colocación laboral. Varios países subsidian las pérdidas de ingreso que se registran en el nuevo empleo (*in-work benefits*) que reemplazan los subsidios de cesantía (*out-work benefits*): existen varios esquemas de compensaciones que siguen esta lógica, aunque se cree que desincentivan la búsqueda de empleos de altos salarios.

Por último, se trata de mejorar las condiciones de trabajo, que constituyen unos de los principales motivos de salida del mercado laboral. El caso de los trabajos arduos es más crítico. También el tránsito desde el empleo de tiempo completo hacia el retiro de tiempo completo puede ser moderado a través de la provisión de empleos de tiempo parcial (lo mismo que para mujeres con responsabilidades familiares).

### **1.8 Observaciones finales**

La promoción del empleo de los mayores tiene varias alternativas de política que deben considerarse (Higo, 2007). La primera consiste en aumentar el número de horas trabajadas por los mayores o bien aumentar el número de trabajadores mayores incorporados en la fuerza de trabajo (aunque sea en empleos de tiempo parcial). El primer objetivo tiene una dirección puramente económica, mientras que el segundo tiene un sentido de integración social que promueve el trabajo del adulto mayor como una medida de prevención del aislamiento social. Una segunda implicación de política consiste en favorecer la inserción de mujeres mayores en la fuerza de trabajo, algo que podría disminuir la capacidad de cuidado de niños (usualmente depositada en mujeres adultas que se hacen cargo de sus nietos) y repercutir indirectamente sobre las tasas de fecundidad de las mujeres jóvenes. Una preocupación especial es que el aumento de la participación laboral de los mayores menoscabe la inserción de los más jóvenes con repercusiones indeseables en términos de los hábitos y competencias de la nueva generación. También algunos han manifestado preocupación por la posibilidad de que una fuerza de trabajo envejecida pueda ser menos productiva y menos adaptable al cambio tecnológico, lo que desafiaría las posibilidades de crecimiento económico (Cooke, 2006).

Por otra parte, no está totalmente claro cuánto pueden impactar estas políticas convergentes en la participación laboral de los mayores. Algunos han expresado sus dudas y consideran que el aumento reciente de esa participación se debe principalmente a la caída en el valor de las pensiones en el sistema privado, el cambio generalizado desde sistemas de beneficios definidos hacia sistemas contributivos de pensiones y efectos de las condiciones económicas generales. También las políticas pro-empleo chocan con obstáculos poderosos, sobre todo la reticencia de los empleadores a contratar y retener trabajadores mayores (debido a las desventajas de la relación costo/productividad que no logran compensarse con los atributos reconocidos del trabajador

adulto en términos de mayor lealtad y menor ausentismo) y la disposición de retirarse tempranamente que sigue viva en la mayor parte de la fuerza de trabajo, especialmente entre aquellos que cuentan con soportes familiares fuertes y que cumplen tareas significativas de cuidado y apoyo familiar. Una perspectiva de curso de la vida se revela también interesante en este aspecto. Algunos han sugerido que la participación de mayores en la fuerza de trabajo depende mucho más del comportamiento que se haya tenido en el curso de una trayectoria de vida (Schmid, 2002 citado en Cooke, 2006), en particular, la experiencia de educación continua y de flexibilidad laboral que hayan tenido anteriormente las personas, y para el caso de las mujeres desde luego, sus antecedentes de participación laboral. Esta perspectiva sugiere que el esfuerzo por mejorar el empleo de los mayores exige intervenir antes en las trayectorias laborales estimulando la actualización de competencias laborales y la capacidad de adaptarse a condiciones o posiciones diferentes de trabajo. Cuando se accede a la edad crítica ya es demasiado tarde.

## SEGUNDA PARTE: CARACTERIZACIÓN DEL MERCADO, OFERTA Y DEMANDA DE TRABAJO, MANTENCIÓN E INSERCIÓN DE LAS PERSONAS DE 55 Y MÁS AÑOS EN CHILE

Una vez que se ha revisado la evidencia internacional, y se ha logrado conocer cuál es el comportamiento general de los países desarrollados así como de los latinoamericanos, en la materia de interés, en esta segunda parte se presenta una caracterización del mercado, oferta y demanda de trabajo, los tipos de mantención, retención e inserción de las personas mayores de 55 años y más en Chile, a partir de diversos tipos de análisis.

En primer lugar, se realiza un análisis de datos de diversas fuentes secundarias de datos, con el propósito de responder a los objetivos siguientes:

- Número de personas por situación ocupacional y evolución en el tiempo.
- El punto anterior desagregando por tramo de edad, género y educación.
- Indicadores de situación laboral para la población de 55 y más, distinguiendo tipo de trabajo, zona geográfica, sus motivaciones y/o razones de su status laboral, rangos de edad y género.
- Calidad del empleo, tipo de contrato, jornada laboral, entre otras.
- Análisis del grupo etario de 55 años y más considerando cohortes de nacimiento y la relevancia que este análisis puede tener para las proyecciones del mercado laboral en los próximos 20 años.
- Análisis de la importancia del grupo etario de 55 y más años en la población total y proyecciones para su inserción en el mercado laboral.
- Determinación de la edad de retiro efectiva del mercado laboral y análisis de sus causas.
- ¿Cuán relevante es la edad legal de pensión en la decisión de pensionarse del trabajador y en la oferta y demanda de trabajo?
- Importancia del estado de salud en la mantención y/o inserción laboral del grupo de 55 y más.
- Análisis por género del punto anterior.
- Caracterización de la composición de los hogares de las personas de 55 años y más, y sus responsabilidades al interior de éstos.

Las fuentes de datos a analizar correspondieron a: 1) Encuesta Nacional de Empleo (ENE) 1986-2009; ii) Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE) 2010-2013; iii) Encuesta Nacional de Caracterización Socioeconómica (CASEN) 1990-2011; iv) Encuesta de Protección Social (EPS) 2002-2009 y v) Encuesta de Calidad de Vida en la Vejez 2007-2010.

En segundo lugar, se presentan los resultados de diversas entrevistas realizadas a empresas, instituciones y organizaciones, tanto de la esfera privada como pública, así como a sindicatos, con el fin de responder a los siguientes objetivos del estudio:

- Profundizar en las políticas de empleo y egreso que se siguen el sector público y privado para este grupo etario, haciendo las distinciones relevantes (tamaño de la empresa, zona geográfica, empresa multinacional, niveles de cargo, niveles de sindicalización, etc.)
- Caracterización de políticas sectoriales o de empresas, distinguiendo por ejemplo, tamaño de la empresa, zona geográfica, jerarquía en la empresa, sindicalización, etc.

En tercer lugar, se presenta una descripción del marco legal de empleabilidad, para lo cual se contó con asesoría legal y se realizó una sistematización de diversos documentos, con el fin de responder a los siguientes objetivos:

- Describir el marco legal de empleabilidad de personas de edad de 55 años y más, incentivos y desincentivos en relación con la remuneración y la cotización

Además, se expondrán los principales instrumentos del mercado laboral y de las políticas públicas para la mantención e inserción laboral de las personas de 55 años y más:

- Identificar políticas actuales del mercado laboral y del ámbito de las políticas sociales que son relevantes para la mantención e inserción laboral del grupo de edad cercano de 55 años y más.

Para facilitar la lectura, las diversas tablas estadísticas calculadas se incluyen en un anexo al final de este documento, y se identifican en el texto principal con una letra “E”, por ejemplo, “Tabla E1”.

## 2.1. Fuentes de Datos Secundarios

La Encuesta Nacional de Empleo (ENE) y la Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE) 2010-2013 tienen por objetivo caracterizar a la población mayor de 15 años del país, haciendo particular énfasis en la Fuerza de Trabajo. Esta caracterización contempla diversos perfiles entre los que destacan: sexo, edad, grupo de ocupación, rama de actividad, categoría de ocupación, y nivel de instrucción. La representatividad muestral es nacional (urbana-rural); regional (urbana-rural); grandes centros urbanos (ciudades de más de 40.000 habitantes) y, resto de área urbana. El diseño muestral contempla la distinción entre fenómenos coyunturales y estructurales en el mercado de trabajo. Asimismo, se inscribe en la conformación del nuevo marco maestro para el SIDEH, que tendrá como una de sus mejoras más importantes la actualización permanente del mismo. La encuesta es realizada por el Instituto Nacional de Estadísticas de Chile, específicamente por la Subdirección Técnica del Departamento de Investigación y Desarrollo. De la ENE, se utilizaron las olas trimestrales desde 1986 a 2009, de la NENE se utilizaron las olas trimestrales de 2010 a 2013. Para efectos de este estudio se realizó un análisis de tipo longitudinal que considera la encuesta del trimestre marzo, abril y mayo de cada año. Esta encuesta trimestral varía su tamaño (N) dependiendo de cada año, sumando un total de 3.506.724 casos en el análisis de los 27 años<sup>6</sup>, de los cuales 485.684 corresponden a personas de 55 años y más (Tabla E1).

En este punto se debe mencionar que la Nueva Encuesta Nacional de Empleo implica cambios conceptuales importantes, considerando un cuestionario totalmente distinto y una forma diferente de clasificar los datos proporcionados por el encuestado. Esto significa que la comparación entre encuestas no es posible en la medida que la medición de los fenómenos es distinta (INE, 2010)<sup>7</sup>. Por tal motivo, en este informe al determinar la evolución de ciertas variables de interés, solamente se presentan los datos comparativos en el tiempo de la ENE 1986-2009, sin añadir a estas tendencias los datos de la NENE 2010-2013. Para ejemplificar lo anterior, a continuación se expone una tabla resumen de los indicadores utilizados por ENE y NENE respectivamente, para medir ocupación y desocupación, que demuestra el cambio en la metodología:

**Tabla 1. Indicadores utilizados por ENE y NENE para medir Ocupación y Desocupación en Chile.**

	ENE	NENE
OCUPADOS	1) Auto-clasificación sin especificar tiempo mínimo de trabajo.	1) Haber trabajado una hora o más durante la semana de referencia 2) Haber recibido ingresos por la actividad, salvo para los trabajadores familiares no remunerados.
DESOCUPADOS	1) Haber buscado trabajo en los últimos dos meses.	1) Haber buscado trabajo durante las últimas cuatro semanas 2) Estar disponible para trabajar en las próximas dos semanas.

<sup>6</sup> Instituto Nacional de Estadísticas, (1996), Metodología de la Encuesta Nacional de Empleo.

<sup>7</sup> [http://www.ine.cl/canales/chile\\_estadistico/mercado\\_del\\_trabajo/nene/pdf/enfoque\\_nene\\_web21010.pdf](http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/mercado_del_trabajo/nene/pdf/enfoque_nene_web21010.pdf)

Por su parte, la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional, CASEN, es realizada por el Ministerio de Desarrollo Social, desde el año 1985 a la fecha con una periodicidad bianual o trianual, con el objetivo de disponer de información que permita conocer periódicamente la situación de los hogares y de la población, especialmente de aquella en situación de pobreza y de aquellos grupos definidos como prioritarios por la política social, con relación a aspectos demográficos, de educación, salud, vivienda, trabajo e ingresos. En particular, la encuesta busca estimar la magnitud de la pobreza y la distribución del ingreso; identificar carencias y demandas de la población en las áreas señaladas; y evaluar las distintas brechas que separan a los diferentes segmentos sociales y ámbitos territoriales. Del mismo modo, la encuesta tiene como objetivo evaluar el impacto de la política social, estimando su cobertura, focalización y distribución del gasto fiscal de los principales programas sociales de alcance nacional entre los hogares, según su nivel de ingreso, para evaluar el impacto de este gasto en el ingreso de los hogares y en la distribución del mismo<sup>8</sup>. La cobertura geográfica de la Encuesta CASEN es de tipo nacional, aunque se excluyen algunas áreas alejadas y de difícil acceso. El diseño de la muestra es probabilístico, estratificado, por conglomerado y en múltiples etapas. La unidad última de selección es la vivienda, la unidad de interés es el hogar y la unidad de reporte son las personas miembros del hogar. El diseño muestral es representativo para los siguientes dominios: nacional, regional, comunal y por zona urbana-rural. Con el fin de realizar un análisis descriptivo y de tendencia para el presente estudio, se utilizaron las bases de datos correspondientes al periodo 1990-2011, focalizándose asimismo en el análisis de la última encuesta realizada el año 2011. El total de registros a nivel de individuos varía su tamaño (N) dependiendo de cada año de aplicación de la encuesta, sumando un total de 1.975.251 casos en el análisis de los 21 años, de los cuales 338.730 corresponden a personas de 55 años y más (Tabla E2).

La Encuesta de Protección Social (EPS) tiene como objetivo describir el mercado laboral y las características del acceso a seguridad social de las personas de 18 o más años de Chile. Esta encuesta es realizada por encargo de la Subsecretaria de Previsión Social del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y forma parte del trabajo cooperativo entre esta entidad gubernamental, el Centro de Microdatos de la Universidad de Chile, la Universidad de Pennsylvania, y la Universidad de Michigan. Es una encuesta longitudinal tipo panel, donde se sigue a los mismos entrevistados a lo largo de cuatro olas (2002, 2004, 2006 y 2009). La primera ola 2002 era representativa de la población afiliada al sistema de pensiones (IPS o AFP). El año 2004 se incorporó una muestra de no afiliados, a partir de lo cual la EPS es representativa de toda la población de 18 o más años de Chile<sup>9</sup>. Para este estudio se analizaron las cuatro olas de la EPS y varios de los módulos: historias laborales de las cuatro olas, más los archivos del entrevistado, hogar y cursos de la EPS 2009. En las bases de datos, el total de entrevistados en alguna de las olas es de 20.767. De éstos sólo se seleccionaron los casos que participaron el año 2009 y que hayan

---

<sup>8</sup> Ministerio de Desarrollo Social. [http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/CASEN\\_obj.php](http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/CASEN_obj.php)

<sup>9</sup> Fuente: Centro Microdatos (2010). Encuesta de Protección Social 2009: Presentación General y Principales Resultados. Universidad de Chile, Facultad de Economía y Negocios; Centro Microdatos (2005). Encuesta de Protección Social 2004: Presentación General y Principales Resultados. Universidad de Chile, Facultad de Economía y Negocios.

participado al menos el 2006, reduciéndose la muestra a 13.371 casos (2.794 participaron los años 2004-2006-2009; 1.146 los años 2002-2006-2009; 9.431 casos todos los años). Como una de las variables que interesa considerar son las historias laborales desde 1980 al 2009, se eliminaron los casos que tuviesen más de 20 meses de falta de información acerca de su situación laboral<sup>10</sup>. Así, la muestra se reduce a 12.517 casos. Finalmente se filtra a los casos que al año 2009 tienen menos de 45 años, con lo cual la muestra queda compuesta por 7.560 casos. El corte de 45 años permite que toda la muestra haya tenido edad para haber estado trabajando el año 1980. Los datos descriptivos de las encuestas que se presentan en este informe utilizan la muestra ponderada (expandida). Los modelos de regresión se calculan con la muestra no ponderada. En la Tabla E3 se puede observar la comparación de las características generales de las muestras ponderadas y no ponderadas de las respectivas encuestas.

Finalmente, la encuesta de Calidad de Vida en la Vejez 2007-2010, es un estudio realizado en conjunto por el Programa Adulto Mayor y el Centro de Geriatria y Gerontología de la Pontificia Universidad Católica de Chile, junto a Caja Los Andes. El objetivo de la encuesta es describir, por una parte, el nivel de calidad de vida de los adultos mayores y, por otra, establecer los factores asociados al logro de una mejor calidad de vida. El diseño muestral de esta encuesta es multietápico: en la primera etapa se seleccionaron comunas; en la segunda, manzanas; en la tercera, viviendas; y en la última etapa, personas de 60 o más años. Se sobre-muestrea a personas de 80 o más años, debido a que constituyen una fracción menor en la población estudiada y se quiere tener una cantidad de casos suficientes que permitiera analizar este grupo de manera más confiable. El universo de la muestra 2007 es la población de 60 o más años, residente en viviendas particulares en ciudades de más de 30 mil habitantes en Chile. La encuesta representaba al 75% de la población adulta mayor de Chile. El tamaño muestral es de 1.613 casos. En el 2010 se amplió la muestra, por lo que el universo de la encuesta 2010 es la población de 60 o más años, residentes en viviendas particulares en zonas urbanas de Chile. Se mantuvo una muestra de 1.600 casos equivalente a la realizada el 2007, representativa de las personas de 60 o más años que viven en ciudades de más de 30 mil habitantes, pero se incorporó adicionalmente una muestra de 400 casos de población urbana y que vive en poblados de menos de 30 mil habitantes. De esta manera, la muestra total del 2010 fue de 2.002 casos, que es representativa de un 86% de la población total de personas mayores del país<sup>11</sup>.

---

<sup>10</sup> La decisión de cortar en 20 meses se tomó considerando la distribución de frecuencia de meses de no reporte de actividad. A partir de menos de 20 meses la cantidad de casos disminuye de 100 con un salto importante.

<sup>11</sup> Error muestral 2007: 2,4% suponiendo muestreo aleatorio simple con varianza máxima. Error muestral 2010: 2,2% suponiendo muestreo aleatorio simple con varianza máxima.

## 2.2 Definiciones de Inserción en el Mercado Laboral

Tomando en consideración los conceptos establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), planteados en el documento *“Informe OIT sobre avance en las estadísticas de empleo y desempleo, CEPAL, 2012”*, al describir la situación ocupacional de las personas, se debería distinguir entre:

- i) Empleados (u ocupados, ya sea asalariados o independientes)
  - ii) Desempleados (o cesantes o desocupados)
  - iii) Fuera de la fuerza de trabajo (inactivos).
- 
- A diagram consisting of a right-facing curly bracket that groups items i) and ii) of the list above. A horizontal line extends from the center of the bracket to the left side of a rectangular box containing the word "Activos".

Especificando se pueden establecer además los siguientes conceptos relacionados con situación ocupacional<sup>12</sup>:

- 1) EMPLEADO: incluye a todas las personas que trabajan 1 hora o más a la semana en un empleo remunerado o por cuenta propia (aunque estuviese ausente durante ese período), incluye estudiantes, amas de casa, jubilados, fuerzas armadas que además tengan un empleo remunerado o por cuenta propia. Esto porque según la OIT el empleo predomina al desempleo. Dentro de los empleados se pueden distinguir los que están plenamente empleados, que lo que se denominará *“empleado full”* de los que están *“subempleados”*:
  - a) EMPLEADO FULL: incluye a todas las personas que trabajan 40 horas o más, o bien trabajan menos horas pero no desean trabajar más horas.
  - b) SUBEMPLEADO: incluye a todas las personas que trabajan menos de 40 horas, pero que desean trabajar más horas, es decir, están disponibles para trabajar más horas y no lo hacen porque no consiguen más trabajo.
- 2) DESEMPLEADO: corresponde a todas las personas que no tienen trabajo y están en búsqueda de trabajo.
- 3) INACTIVO: personas que no están trabajando y no están buscando activamente un trabajo. Aquí se distinguirá entre quienes estando inactivos tendrían o no disponibilidad para trabajar. Adicionalmente se distinguirá a los inactivos que nunca han trabajado de los que han trabajado alguna vez a los que se denominará propiamente *“retirados”*. Estas dos distinciones no son mutuamente excluyentes entre sí:

---

<sup>12</sup> Se debe mencionar que los resultados que se expondrán intentarán utilizar esta clasificación más detallada de la situación ocupacional. Sin embargo, las variables necesarias para hacer estas diferenciaciones no están disponibles en todas las Encuestas ni para todos los años de éstas. Por ende, en algunos casos se hará solamente referencia a la clasificación más general, que incluye: empleados (u ocupados); desempleados (o desocupados) y fuera de la fuerza del trabajo (inactivos) y en los casos que se pueda, se hará la distinción con las categorías más detalladas.

- a) INACTIVO CON DISPONIBILIDAD DE TRABAJAR: personas que no tienen trabajo por educación o tareas del hogar, edad o incapacidad o jubilación y que tienen disponibilidad para trabajar.
- b) INACTIVO SIN DISPONIBILIDAD DE TRABAJAR: personas que no tienen trabajo por educación o tareas del hogar, edad o incapacidad o jubilación y no tiene disponibilidad a trabajar.
- c) INACTIVO NUNCA HA TRABAJADO: incluye sólo a los inactivos que nunca han trabajado. Se distingue esta categoría en la EPS como aquellos que el año 2009 no estaban trabajando, no estaban jubilados y que desde el año 1980 en adelante habían trabajado un máximo de tres años.
- d) RETIRADO: personas fuera de la fuerza laboral, habiendo trabajado antes. Esta categoría se puede identificar en la EPS a partir de las preguntas sobre actividad laboral el año 2009; si están jubilados o pensionados de vejez, jubilación anticipada o pensión de invalidez; y meses que han trabajado desde el año 1980. Se considera retirados en EPS: a. retirados jubilados que no están ocupados el año 2009; b. retirados no ocupados y no jubilados, pero que han trabajado más de 3 años desde el año 1980.

En la Encuesta CASEN 2011 también se puede identificar a los retirados, a partir de la pregunta que se realiza a los clasificados como no ocupados: *“Ha trabajado alguna vez”*. Adicionalmente se consideran las preguntas *“Si le ofrecieran un trabajo, estaría disponible para comenzar a trabajar”*, *“Buscó trabajo remunerado o realizó alguna gestión para iniciar una actividad por cuenta propia (negocio o empresa) en las últimas cuatro semanas”* y *“Razones para no buscar trabajo”*. Se considera retirados a los que no están ocupados y que: alguna vez han trabajado, no están disponibles para trabajar, no ha buscado trabajo ni ha realizado gestión para iniciar actividad por cuenta propia, entre las razones por que no busca trabajo no indica que está esperando iniciar alguna otra actividad.

En la tabla 2 se tiene un resumen de los resultados de inserción laboral obtenidos a partir de estas distintas fuentes. Para mayor detalle de lo descrito, ver matriz de operacionalización en Anexo D.

**Tabla 2. Cuadro comparativo de operacionalización y resultados de las estimaciones de inserción laboral de la población de 55+ años según fuente de datos.**

Concepto	Definición	Resultado
EMPLEADO OCUPADO	Están trabajando	<ul style="list-style-type: none"> <li>• NEN2013:42%</li> <li>• CASEN2011:34%</li> <li>• EPS2009:45%</li> </ul>
EMPLEADO FULL	Trabajan 40+ horas o trabajan menos pero no quieren trabajar más	<ul style="list-style-type: none"> <li>• NENE2013:34%</li> </ul>
SUBEMPLEADO	Trabajan menos de 40 horas y están disponibles para trabajar más	<ul style="list-style-type: none"> <li>• NENE2013:8%</li> </ul>
DESEMPLEADO DESOCUPADO CESANTE	Sin trabajar ni están buscando	<ul style="list-style-type: none"> <li>• NENE2013:1%</li> <li>• CASEN2011:1%</li> </ul>
INACTIVO	No trabaja ni busca trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• NENE2013:57%</li> <li>• CASEN2011:65%</li> </ul>
INACTIVO CON/SIN DISPONIBILIDAD PARA TRABAJAR	Personas que no tienen trabajo por estudio o tareas del hogar, edad o incapacidad o jubilación y no tiene disponibilidad a trabajar	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CASEN2011:disponibles:15%; no disponible:50%</li> <li>• EPS2009:inactivos disponibles:32%;no disponible 23%</li> </ul>
INACTIVO NUNCA HA TRABAJADO	Inactivo 2009 no jubilado y trabajó menos de 3 años desde 1980	<ul style="list-style-type: none"> <li>• EPS2009:18%</li> <li>• CASEN2011:24%</li> </ul>
RETIRADO	Inactivo habiendo trabajado antes (EPS inactivo 2009 jubilado o no jubilado que trabajó más de 3 años desde 1980; CASEN 2013 inactivo trabajó alguna vez y no está disponible para trabajar ahora)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• EPS2009:37%</li> <li>• CASEN2011:42%</li> </ul>

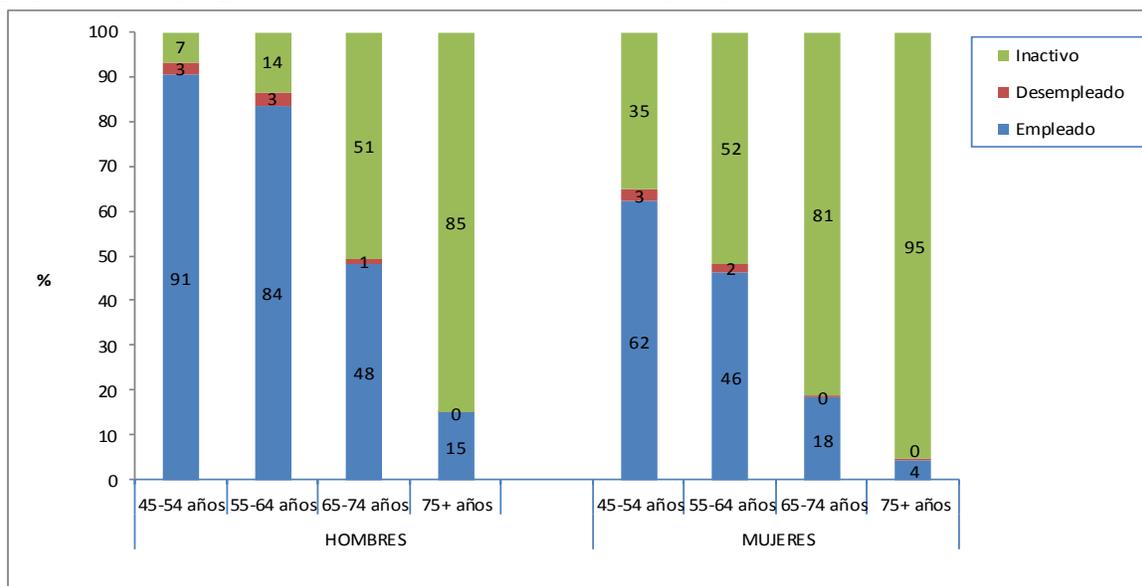
## 2.3 Magnitud de la Participación Laboral de la Población de 55 años y más en Chile.

### 2.3.1 Diferencias en la situación ocupacional de las personas de 55 años y más, según grandes grupos de edad, género y educación.

Según los datos más recientes disponibles en la **Nueva Encuesta Nacional de Empleo 2013 (NENE)**, un 42,1% está empleado u ocupado, distribuido entre 34,5% empleados full y 7,5% subempleado, es decir, que trabajan menos de 40 horas semanales y desean trabajar más horas. Un 56,6% está inactivo y un 1,3% desocupado. Se aprecia que a medida que se aumenta la edad, disminuye el porcentaje de personas que están en situación de empleados (Tabla E4), pasando de un 76% en el grupo de 45-54 años a sólo un 8,9% en el grupo de 75 y más, a la vez que se incrementa sostenidamente el porcentaje de población inactiva, que pasa de tan sólo un 22% entre las personas de 45-54 años hasta un 67% de personas inactivas en el grupo de 65 y 74 años y a más de un 90% en el grupo de 75 y más años.

Cuando se compara estos resultados según género (Gráfico 1), se observa que la tendencia por edad se mantiene, no obstante, el porcentaje de empleados hombres para todos los tramos de edad es siempre mayor que el de las mujeres mientras que, por su parte, el porcentaje de inactividad es mayor en todos los tramos de edad para las mujeres.

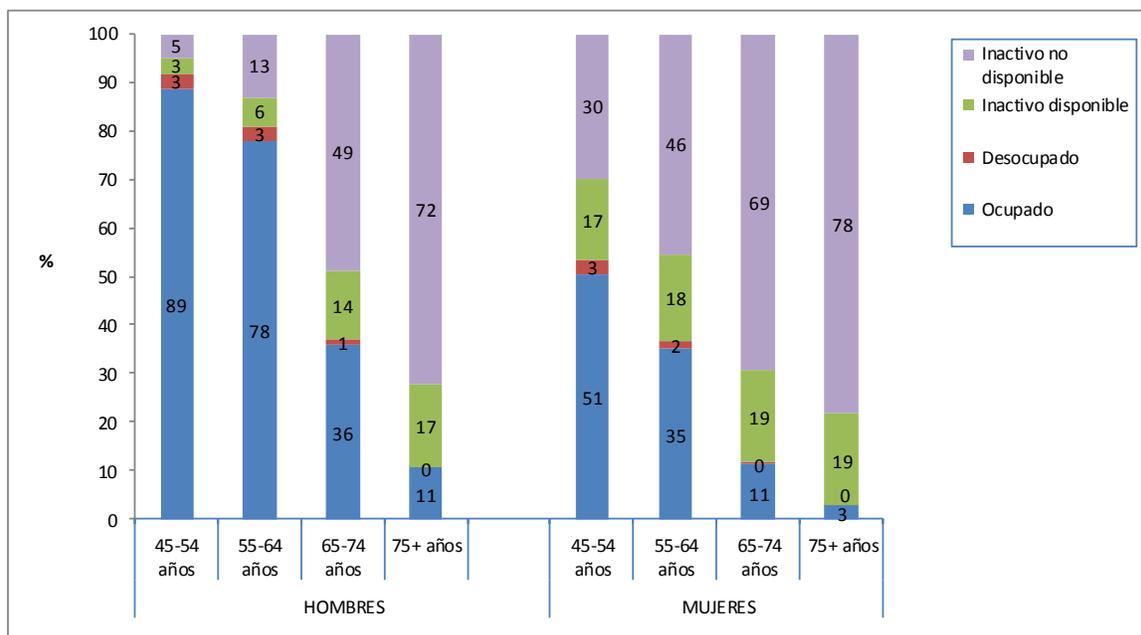
**Gráfico 1. Distribución porcentual de población de 55 y más años según situación ocupacional y grandes grupos de edad por género. Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE) 2013. N=40.356.**



Fuente: Elaboración propia en base a Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE), 2013.INE.

Los datos de inserción laboral de los de 55 años y más obtenidos a partir de la **Encuesta de Caracterización Socioeconómica (CASEN) 2011**<sup>13</sup>, son menores que los de la NENE 2013, alcanzando a un 34% de ocupados, un similar porcentaje de desocupados (1,5%) y mayor porcentaje de inactivos (64,6%). Estos últimos se han subdividido en inactivos no disponibles (49,7%) e inactivos disponibles (14,9%). Al comparar por género y grandes grupos de edad las tendencias son similares a NENE (Gráfico 2).

**Gráfico 2. Distribución porcentual de población de 55 y más años según situación ocupacional y grandes grupos de edad por género. Encuesta de Caracterización Socioeconómica (CASEN) 2011. N=69.100.**



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de Caracterización Socioeconómica (CASEN), 2011. Ministerio de Desarrollo Social.

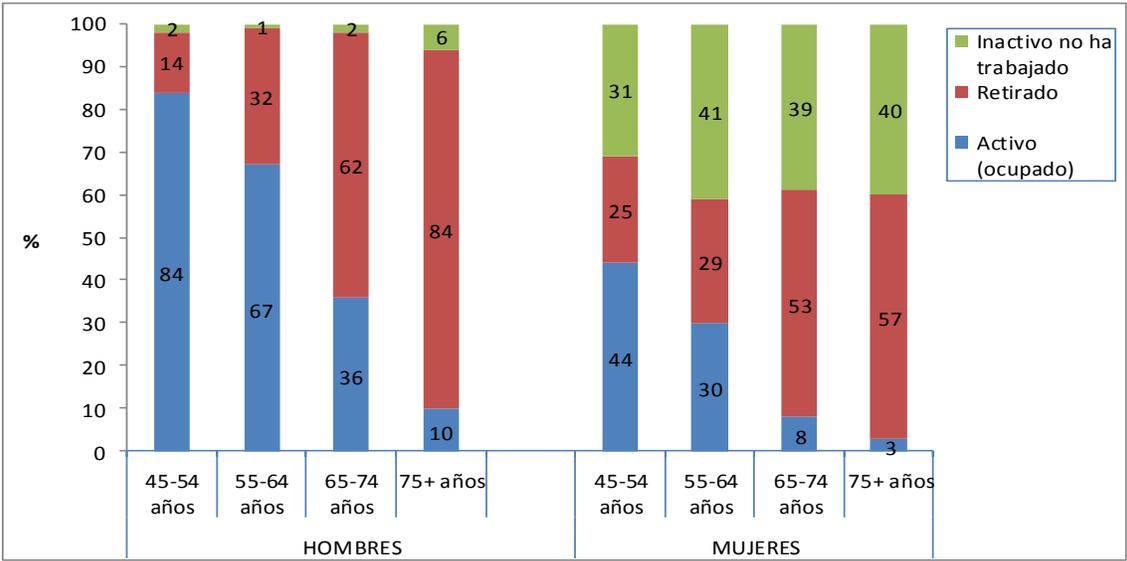
<sup>13</sup> En la encuesta CASEN está disponible la variable “actividad”, la cual mide la situación ocupacional de las personas mayores de 15 años. Sus atributos corresponde a: i) ocupados, referido personas de 15 años y más que durante la semana anterior a la realización de la encuesta trabajaron a lo menos una hora: por un sueldo o salario, de forma independiente para obtener beneficios o ganancia familiar (incluye a los familiares no remunerados), como aprendices o realizando una práctica; y personas con empleo pero que, durante el período de referencia, estuvieron temporalmente ausentes de su trabajo por licencia, huelga, enfermedad, vacaciones u otra razón; ii) desocupados, correspondientes a personas de 15 años y más que, durante la semana anterior a la realización de la encuesta, se encontraban sin empleo, y que, en las últimas cuatro semanas anteriores a la realización de la encuesta, hicieron esfuerzos concretos para conseguir empleo y iii) inactivos, remitido a personas de 15 años y más que durante el período de referencia de la encuesta no se encontraban ocupadas ni desocupadas (estudiantes, jubilados, otra situación), esto es, no integran la población económicamente activa. Ahora bien, las variables para medir subempleo solamente están disponibles en la base del año 2011, y la variable disponibilidad para trabajar, que permite distinguir entre inactivo con vs sin disponibilidad para trabajar, para los años 2006, 2009 y 2011. Por ello, en esta parte del análisis se decidió solamente trabajar con la clasificación general para observar las tendencias respectivas.

Los datos de **EPS 2009** estiman en un 45% los ocupados entre la población de 55 años y más. Cabe agregar el estatus laboral de retirado, donde cabe destacar el 37,4% de las personas de 55 años y más se encuentra retirada, es decir, que habiendo trabajado antes no se encuentran trabajando el año de la encuesta; entre los hombres hay un 44,3% de retirados y entre las mujeres un 32,5% (Tabla E4). Por grandes grupos de edad: en el grupo de edad de 45 a 54 años ya hay un 24% de personas retiradas, aumentando a 31% en el decenio de edad siguiente, saltando a 44% en el grupo de edad de 65 a 74 años y a un 46% en los de 75 o más años.

Cabe destacar que entre las mujeres se observan grandes diferencias generacionales en cuanto al porcentaje que nunca ha trabajado: entre las que tienen 75 años y más un 64% nunca ha trabajado<sup>14</sup>, entre las que tienen 55 a 64 años, sólo un cuarto nunca ha trabajado (Gráfico 3).

Si se calculan los retirados sobre los que han trabajado alguna vez, entre las personas de 55 años y más, un 53% está retirado. Hay un mayor porcentaje de mujeres retiradas (62%) que de hombres retirados (46%). Poco más de un cuarto está retirado entre los 45 y 54 años, aumentando a un 90% a los 75 años o más. A mayor nivel educativo disminuye la proporción de retirados (60% entre los con educación básica y 39% entre los con educación superior) (Tabla E5).

**Gráfico 3. Porcentaje de personas de 55 años y más por Situación Ocupacional y condición de retirado. EPS 2009. N=4.541.**

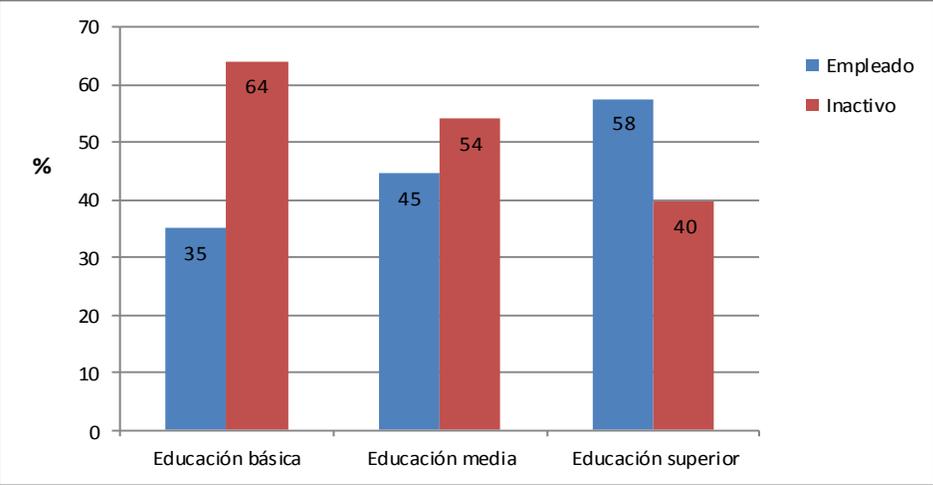


Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de Protección Social 2002.-2009. Subsecretaría de Previsión Social.

<sup>14</sup> La cifra de 6,1% de inactivos que nunca ha trabajado entre los hombres de 75+ años debe observarse con cautela, ya que puede tratarse de casos de avanzada edad que no están jubilados y que desde el año de inicio de registro de la historia laboral de la EPS (año 1980) no estaban ocupados, habiendo podido trabajar antes del año 1980.

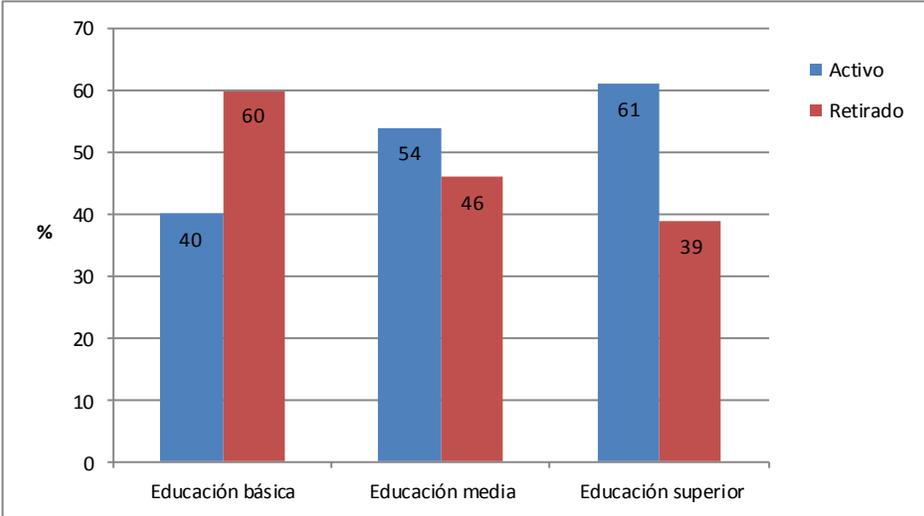
Tomando en consideración los datos de la **NENE 2013**, se observa que a medida que se incrementa el nivel educativo de las personas mayores de 55 años y más, aumenta el porcentaje de ocupación. Específicamente, un 35,1% de las personas con educación básica o menos señala estar ocupadas, versus un 44,6% de las personas con educación media y un 57,5% de las personas de 55 y más años con educación superior (Gráfico 4). Por su parte, los datos de la **EPS 2009**, muestran consistentemente que a mayor educación menor es el porcentaje de personas de 55 años y más que está retirada, entre los que han trabajado alguna vez (Gráfico 5).

**Gráfico 4. Distribución porcentual de población de 55 y más años según situación ocupacional y Nivel Educativo. Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE) 2013. N=24.736.**



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Empleo (ENE), 2013. INE.

**Gráfico 5. Porcentaje de personas retiradas entre los que han trabajado alguna vez, por nivel educativo y Nivel Educativo. EPS 2009. N=3.845.**



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de Protección Social 2002-2009. Subsecretaría de Previsión Social. BASE: HAN TRABAJADO ALGUNA VEZ.

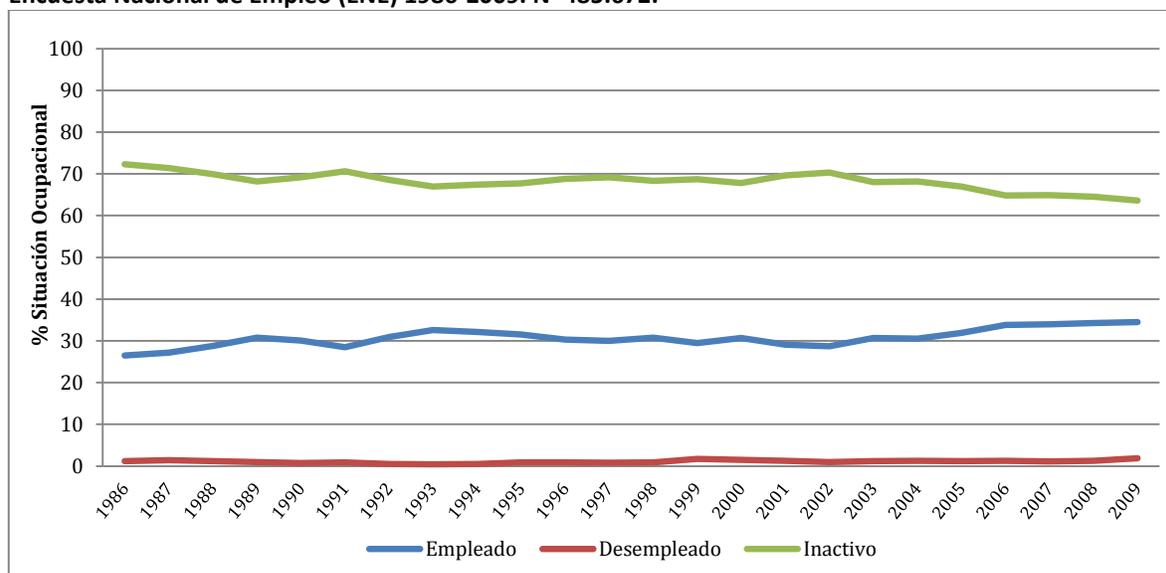
### 2.3.2 Evolución en el tiempo en la situación ocupacional de las personas de 55 y más años.

Los datos de la **Encuesta Nacional de Empleo (ENE) 1986-2009**<sup>15</sup> para personas de 55 años y más (Gráfico 6), muestran que el porcentaje de **empleados (ocupados)** tiende a crecer con el tiempo, llegando a un 34,5% en el 2009, aumentando cerca de 8 puntos porcentuales con respecto a 1986.

A lo largo de los 23 años analizados en la **Encuesta Nacional de Empleo**, la gran mayoría de los empleados se encuentra con empleo full; hacia el 2009 el 90,7% de las personas de 55 y más años tiene empleo full y sólo el 9,3% es subempleado. Ambos grupos, subempleados y empleo full, van creciendo a la par con el aumento de los empleados en el país.

Por otra parte, dentro del grupo de personas de 55 años y más, el grupo de **inactivos** ha ido disminuyendo alrededor de 6 puntos porcentuales desde 1986, para llegar a 63,6% en el 2009. Por su parte, el grupo de **desempleados** ha variado levemente, siempre alrededor del 1%.

**Gráfico 6. Porcentaje de personas de 55 años y más por Situación Ocupacional a través del tiempo. Encuesta Nacional de Empleo (ENE) 1986-2009. N=485.672.**



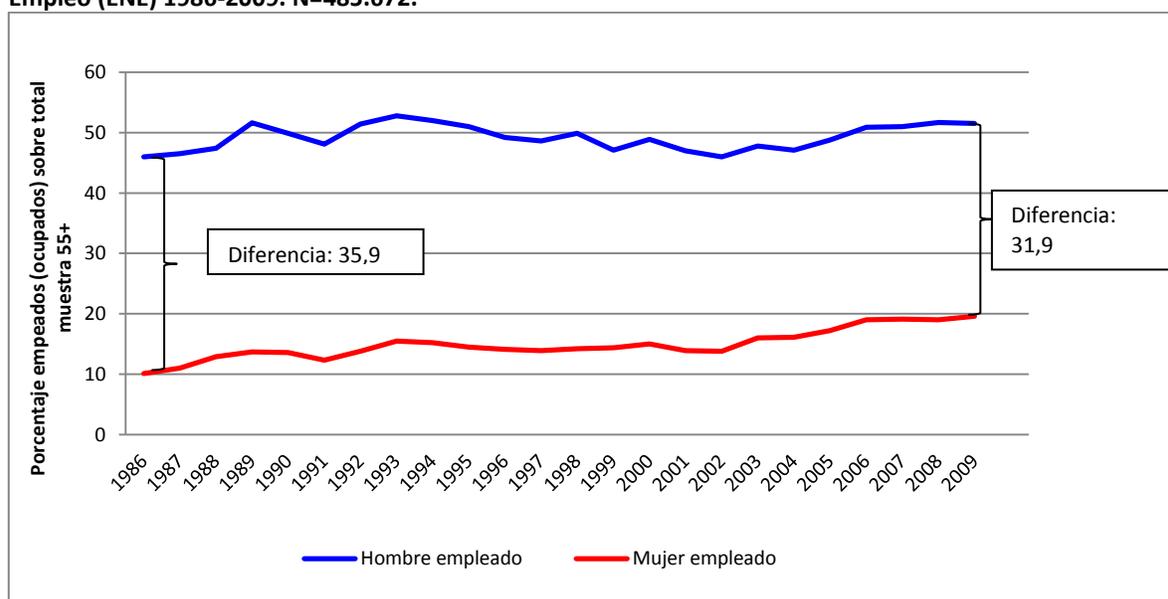
Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Empleo (ENE), 1986-2009. INE.

<sup>15</sup> Para el caso particular de la ENE, para poder crear la distinción entre empleo full y subempleo, se cuentan con las siguientes variables: i) La persona trabaja menos de 40 horas; ii) Quiere trabajar más horas y iii) No consigue trabajo por más horas, faltaría entonces el último criterio propuesto por la OIT para considerar subempleo: “Está disponible en este momento para trabajar más tiempo”. Dado lo anterior se establece el siguiente supuesto: “Se considera subempleado a quien trabaja menos de 40 horas, quiere trabajar más horas y no lo hace porque no consigue trabajo por más tiempo (de esta última categoría se excluyen las personas que si bien, trabajan menos de 40 horas y quieren trabajar más tiempo no pueden hacerlo por salud, estudios o cuidado de familia), lo que los deja disponibles para trabaja”. En el caso de la diferencia entre Inactivo con disponibilidad de trabajar vs Inactivo sin disponibilidad de trabajar, tampoco en la ENE se encuentra la variable sobre “disponibilidad para trabajar” entre las personas que están inactivas, por lo cual no es posible hacer esta diferenciación.

Los resultados de ENE son consistentes con los de la **Encuesta de Caracterización Socioeconómica (CASEN) 1990-2011** (Tabla E6), donde también se observa que el número de personas ocupadas mayores de 55 años aumenta paulatinamente, pasando de un 28,3% en el año 1990 a 34% para el 2011, mientras que por su parte el porcentaje de **inactivos** pasa de un 70,2% a un 64,7%, para los mismos años mencionados.

Si bien en todo el período **1986-2009 (ENE)** los hombres de toda edad trabajan más que las mujeres, las diferencias por género se han ido acortando. En el año 1986 por cada mujer de 55 años y más había 4,6 hombres trabajando; en el año 2009 esta diferencia disminuye a 2,6 hombres trabajando por cada mujer de esa edad (Tabla E8 y Gráfico 7). Por otra parte, hay más desempleados hombres que mujeres en el grupo de interés, pero la diferencia es muy baja. Las mismas tendencias descritas se observan en la Encuesta **CASEN 1990-2011** (Tabla E9).

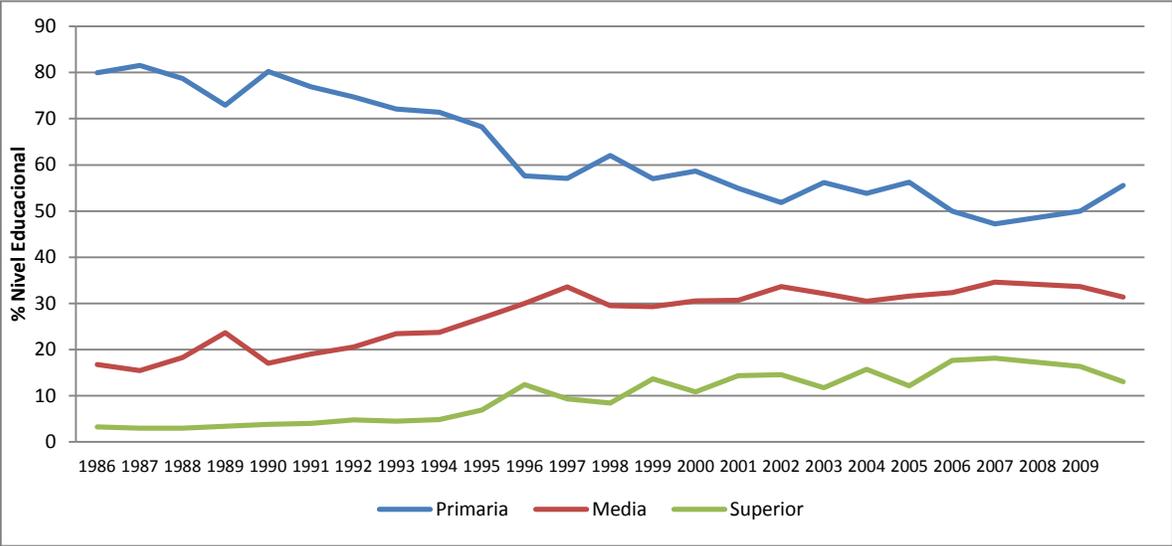
**Gráfico 7. Porcentaje de personas de 55 y más por situación ocupacional y género. Encuesta Nacional de Empleo (ENE) 1986-2009. N=485.672.**



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Empleo (ENE), 1986-2009. INE.

A través del tiempo se observa cómo la población de 55 años y más ocupada ha ido elevando su nivel educativo (**ENE 1986-2009**). En el año 1986, un 80% tenía sólo educación básica (completa o incompleta), disminuyendo a un 50% el año 2009; en el año 1986 sólo un 3,3% de los ocupados de 55 años y más tenía algo de educación superior, aumentando a un 16% el año 2009 (Tabla E10 y Gráfico 8).

**Gráfico 8. Evolución del nivel educacional de la población ocupada de 55 y más, Encuesta Nacional de Empleo (ENE) 1986-2009. N=148.489.**



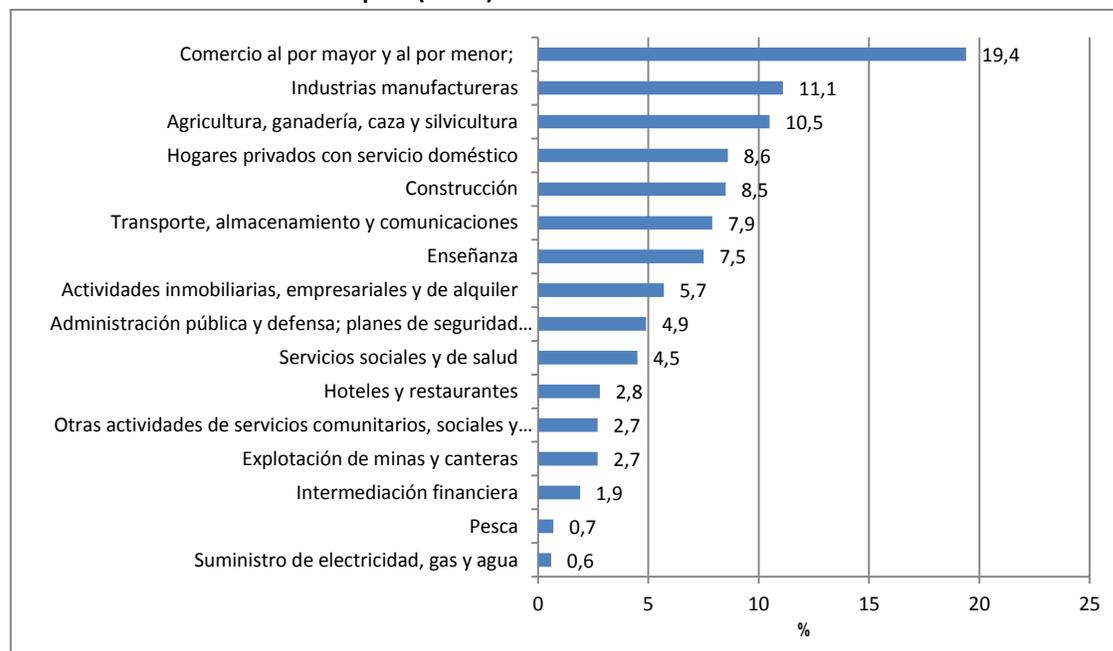
Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Empleo (ENE), 1986-2009. INE.

## 2.4. Indicadores de Calidad de la Inserción Laboral de la Población de 55 años y más

### 2.4.1 Rama de actividad, grupo ocupacional y categoría ocupacional de la inserción laboral de la población de 55 años y más.

Según los datos disponibles en la **NENE 2013** (Gráfico 9 y Tabla E11), se observa que entre las personas de 55 y más años que están empleadas, la mayor proporción está asociada a actividades correspondientes a las Ramas de Comercio al por mayor y al por menor, seguida de la Industria Manufacturera y de la Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura.

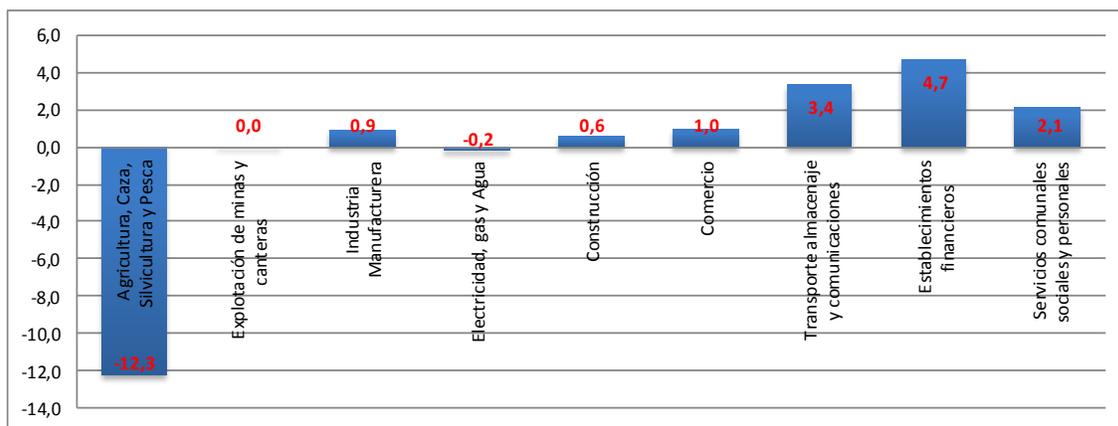
**Gráfico 9. Distribución porcentual de población de 55 años y más Empleados según RAMA DE ACTIVIDAD. Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE) 2013. N=24.736.**



Fuente: Elaboración propia en base a Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE), 2013. INE.

Para observar la evolución en la Rama de Actividad a través del tiempo, se consideran a continuación los datos de la **Encuesta Nacional de Empleo 1986-2009 (ENE)**. Si bien la ENE posee atributos distintos a lo expuesto anteriormente con los datos de la Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE), sus datos son ilustrativos de las tendencias que el país ha seguido durante los últimos 23 años. Se observa así (Tabla E12 y Gráfico 10), que la Rama de Agricultura, caza, silvicultura y pesca es la que presenta una merma más importante a lo largo del tiempo (-12%). Por el contrario, las actividades pertenecientes a la Rama de Establecimientos Financieros y Transporte junto con Almacenaje y Comunicaciones, muestran un alza de 5% y de 3% respectivamente. El resto de las Ramas no presentan cambios significativos a lo largo del tiempo.

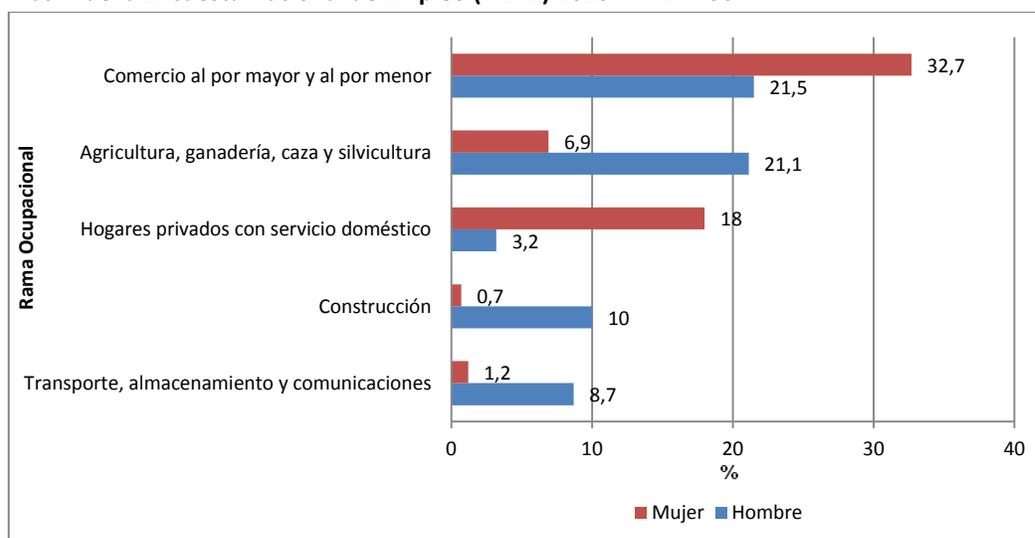
**Gráfico 10. Diferencia en puntos porcentuales entre 1986 y 2009 de población de 55 años y más Empleados según RAMA DE ACTIVIDAD. Encuesta Nacional de Empleo (ENE) 1986-2009. N=148.489.**



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Empleo (ENE), 1986-2009. INE.

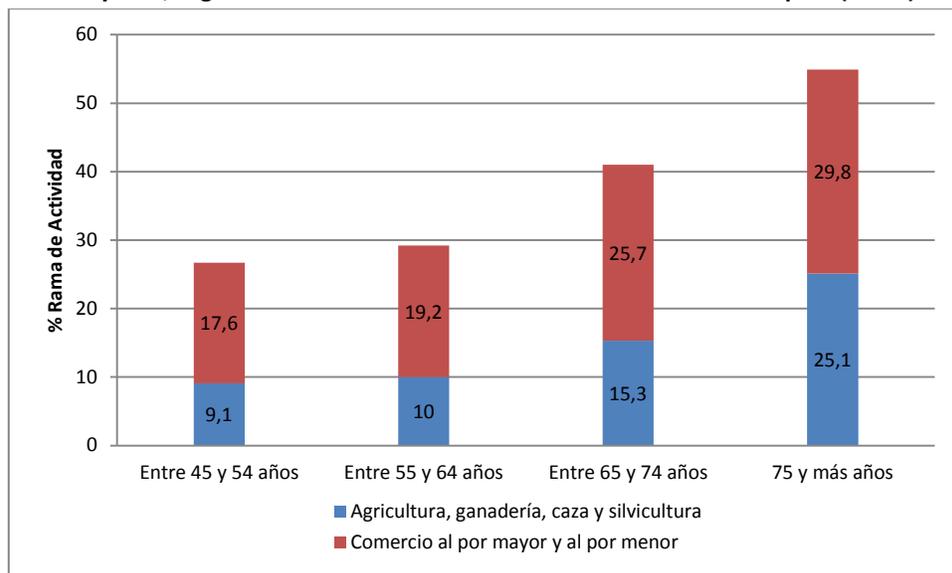
Regresando a los datos disponibles en NENE 2013 para Rama de Actividad, pero diferenciándolos por género y grandes grupos de edad (Tabla E11), se tiene que las mujeres de 55 años y más se emplean en un mayor porcentaje que los hombres en actividades relacionadas con el Comercio al por mayor y al por menor y de Hogares Privados con Servicio Doméstico, mientras que los hombres están en una mayor proporción vinculados a las ramas de Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura, Construcción y Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones (Gráfico 11). Por edad, son los sectores de Agricultura y de Comercio los que más retienen mano de obra más envejecida (Gráfico 12). También se observan algunas diferencias regionales, siendo la Región Metropolitana la que más concentra el sector de Comercio y menos la Agricultura; las regiones del Sur del Chile tienen mayor inserción en los sectores de Agricultura y menos en Comercio (Tabla E14).

**Gráfico 11. Principales diferencias pro género en la RAMA DE ACTIVIDAD de los ocupados de 55 años y más. Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE) 2013. N=24.736.**



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Empleo (ENE), 2013. INE.

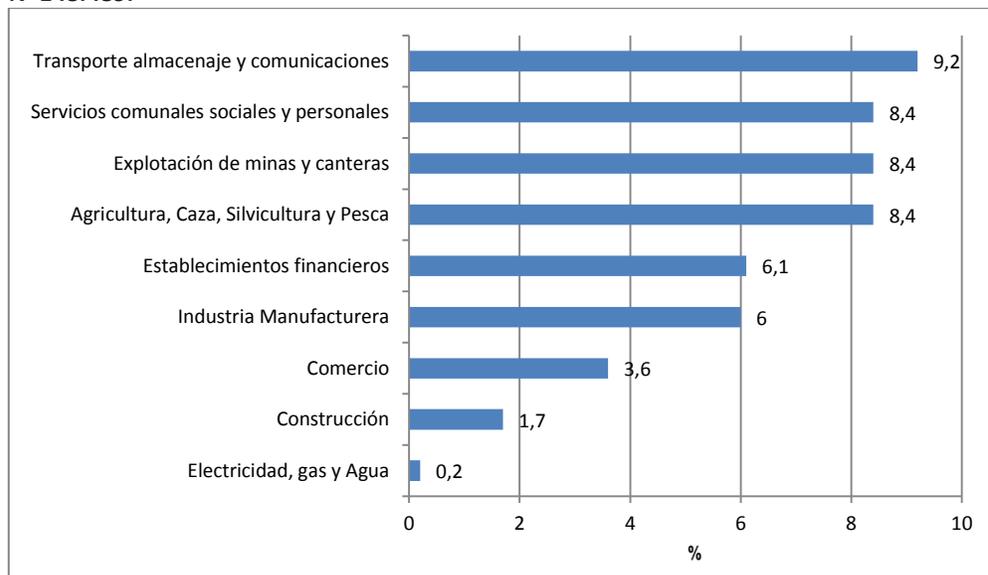
**Gráfico 12. Principales RAMAS DE ACTIVIDAD que retienen población ocupada en población ocupada de 55 años y más, según tramos de edad. Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE) 2013. N=24.736.**



Fuente: Fuente: Elaboración propia en base a Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE), 2013, INE.

En casi todas las ramas de actividad ha aumentado la participación de los de 55 años y más sobre el total de ocupados por Rama (Tabla E13), lo cual es consistente con el incremento de las tasas de ocupación de este grupo. El aumento de esta participación entre 1986 y 2009 ha sido más pronunciado en las áreas de Transporte, Almacenaje y Comunicaciones (9%), seguida por la participación en Servicios Comunales, Explotación de Minas y Canteras y de la Agricultura, Caza, Silvicultura y Pesca (8,4%).

**Gráfico 13. Diferencia en puntos porcentuales entre 1986 y 2009 en la participación de la población de 55 años y más Empleados según Rama de Actividad. Encuesta Nacional de Empleo (ENE) 1986-2009. N=148.489.**



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Empleo (ENE), 1986-2009. INE.

Con respecto a la distribución de empleados según Grupo Ocupacional (Gráfico 15, Gráfico 16 y Tabla E15), se aprecia que el mayor porcentaje se concentra en las categorías: Trabajadores no Calificados y Trabajadores de Servicios y Vendedores, con mayor proporción entre las mujeres de 55 y más años empleadas, junto con Oficiales, Operarios y Artesanos Mecánicos, con mayor porcentaje entre los hombres. Estos tres grupos ocupacionales concentran el 50% de los ocupados hombres y más del 60% de las ocupadas mujeres. Sin embargo, los trabajadores no calificados son los que más disminuyen con la edad, especialmente entre las mujeres. Consistentemente con lo observado en la descripción de ocupados por ramas de actividad, los grupos ocupacionales que más aumentan con la edad son los de tipo agrícola, especialmente entre los hombres, y los trabajadores de servicios y vendedores, principalmente entre las mujeres.

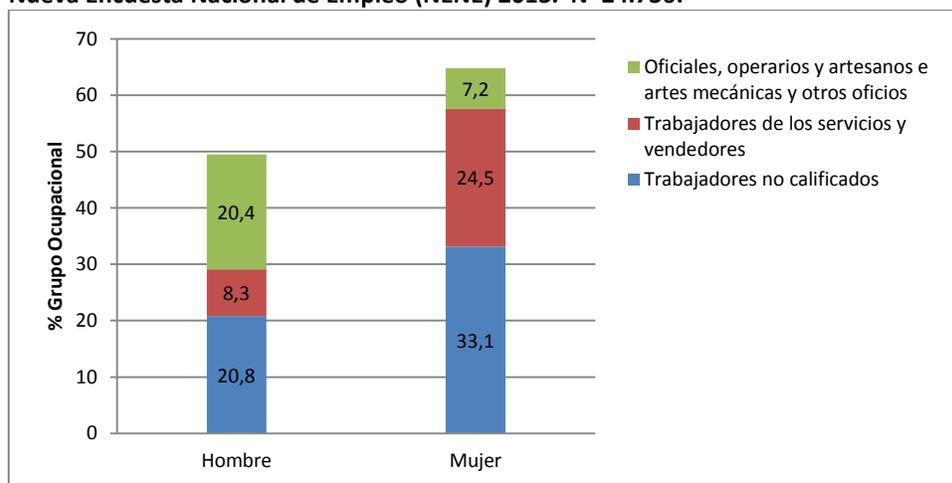
Las diferencias regionales por grupo ocupacional son menores a las observadas por rama de actividad y van en la misma dirección (Tabla E16) de mayor predominancia de trabajo agrícola en el sur de Chile.

**Gráfico 14. Porcentaje de población de Empleados de 55 años y más por GRUPO OCUPACIONAL. Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE) 2013. N=24.736.**



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Empleo (ENE), 2013. INE.

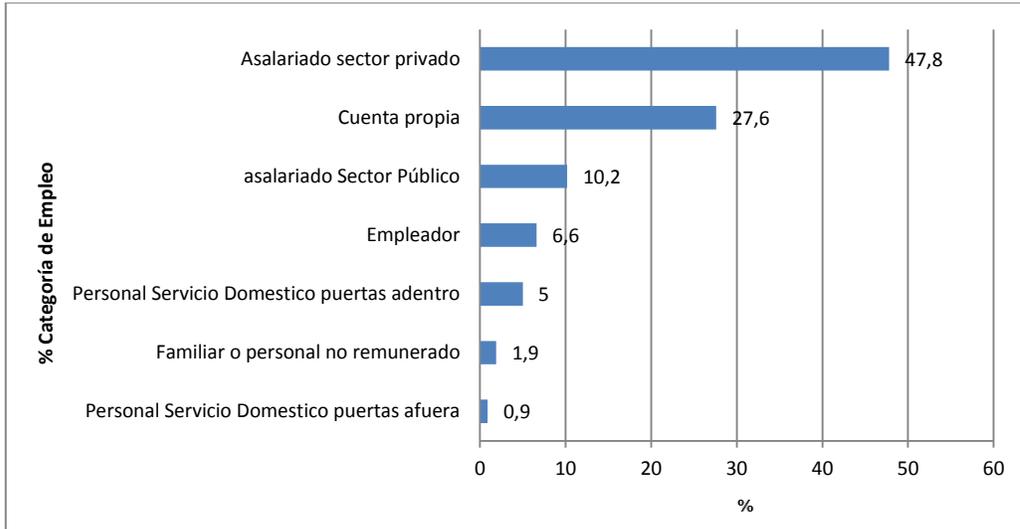
**Gráfico 15. Principales GRUPOS OCUPACIONALES de los ocupados de 55 años y más años según género. Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE) 2013. N=24.736.**



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Empleo (ENE). 2013. INE.

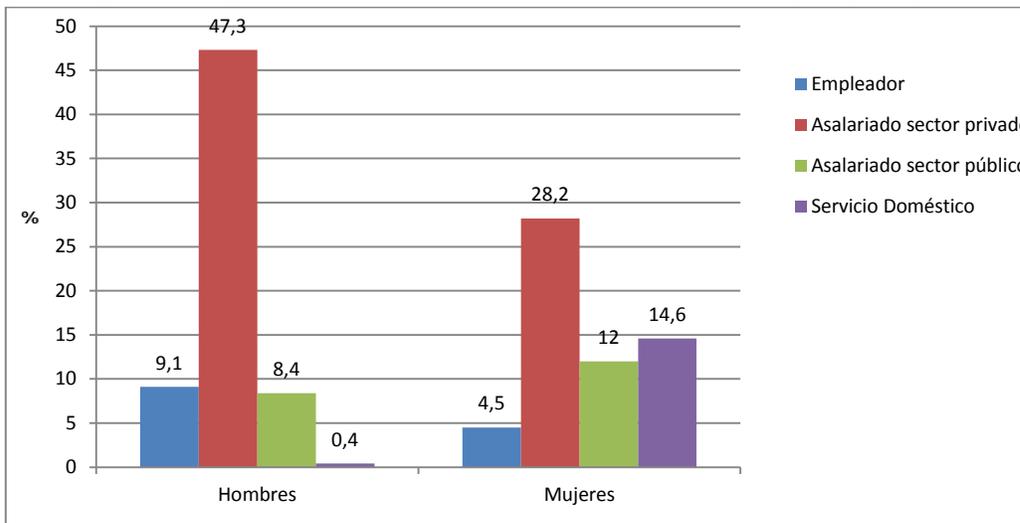
En cuanto a la Categoría de Empleo (Tabla E17), la mayoría de las personas empleadas de 55 años y más se vinculan a trabajos asalariados pertenecientes al sector privado y más de un quinto lo hace en trabajos independientes (Gráfico 16). Se dan importantes diferencias de género (Gráfico 17): los asalariados del sector privado y los empleadores se dan más en los hombres que entre las mujeres, mientras el servicio doméstico tanto puertas afuera como puertas adentro se da casi exclusivamente entre las mujeres. Los trabajadores por cuenta propia se dan de forma similar en ambos géneros; los asalariados del sector público se dan levemente más en las mujeres. A medida que se aumenta la edad (Gráfico 18), se incrementa el porcentaje de personas trabajando por cuenta propia llegando alcanzar un 53% en el grupo de empleados de 75 años y más, a la vez que también incrementa el grupo de empleador, mientras que el número de asalariados tanto privados como públicos disminuyen sostenidamente con la edad. Por región (Tabla E18), cabe destacar que en el Sur hay más trabajadores de 55 años y más por cuenta propia (47%), en Región Metropolitana y Centro, hay más asalariado del sector privado, mientras que en el Norte hay levemente más asalariado de sector público.

**Gráfico 16. Porcentaje de población Empleados de 55 años y más por CATEGORÍA DE EMPLEO. Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE) 2013. N=10.140.**



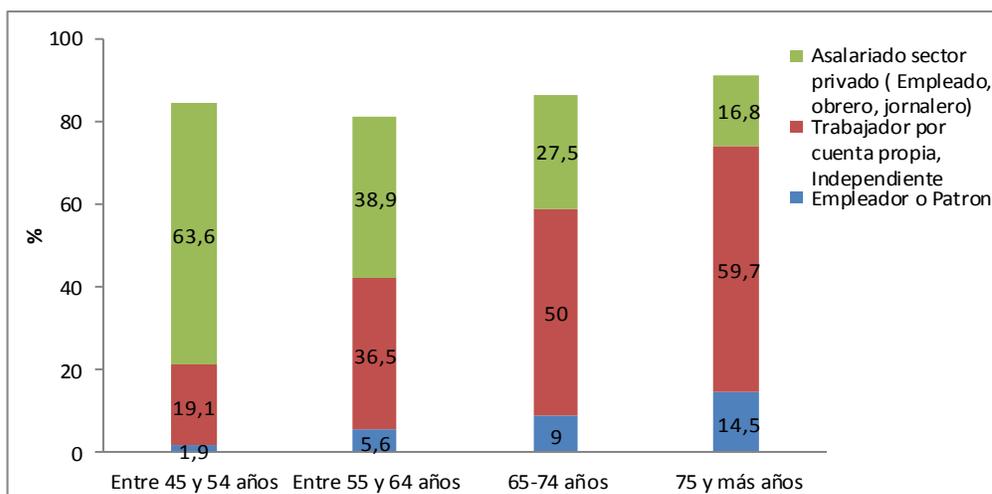
Fuente: Fuente: Elaboración propia en base a Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE), 2013. INE.

**Gráfico 17. Principales diferencias de género en el porcentaje de personas Empleadas de 55 años y más por Categoría de Empleo Seleccionada. Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE) 2013. N=10.140.**



Fuente: Fuente: Elaboración propia en base a Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE), 2013. INE.

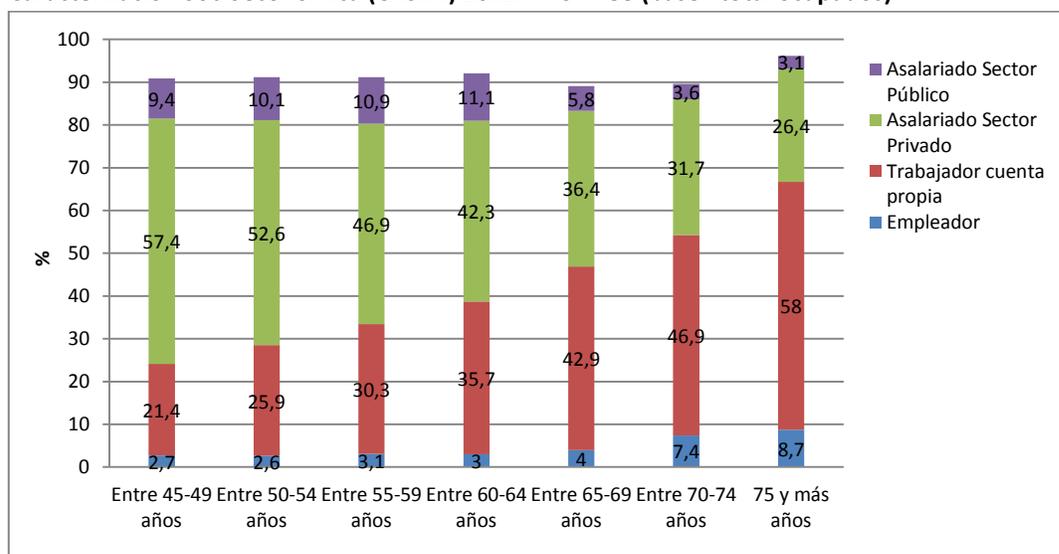
**Gráfico 18. Porcentaje de personas Empleadas de 55 años y más por Categoría de Empleo Seleccionada y tramos de edad. Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE) 2013. N=10.140.**



Fuente: Fuente: Elaboración propia en base a Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE), 2013. INE.

Los datos disponibles sobre Categoría de Empleo en **CASEN 2011** son bastante consistentes con los obtenidos por NENE en relación a la población de 55 años y más (Tabla E19). Sin embargo, con esta encuesta se aprecia un porcentaje mayor de trabajadores independientes (36%) y levemente menor de asalariados del sector privado (42%). Al considerar tramos de edad más desagregados, se reafirma la idea de que a más edad, mayor es el número de trabajadores por cuenta propia, que pasa de un 21% en el tramo 45 a 49 años a 58% en el grupo de 75 años y más, y de empleador, que pasa respectivamente de un 3% a un 9%, reduciéndose por su parte el trabajo asalariado (tanto privado como público).

**Gráfico 19. Porcentaje de personas Empleadas de 55 años y más por Categoría de Empleo Encuesta de Caracterización Socioeconómica (CASEN) 2011. N=34.788 (base= total ocupados).**

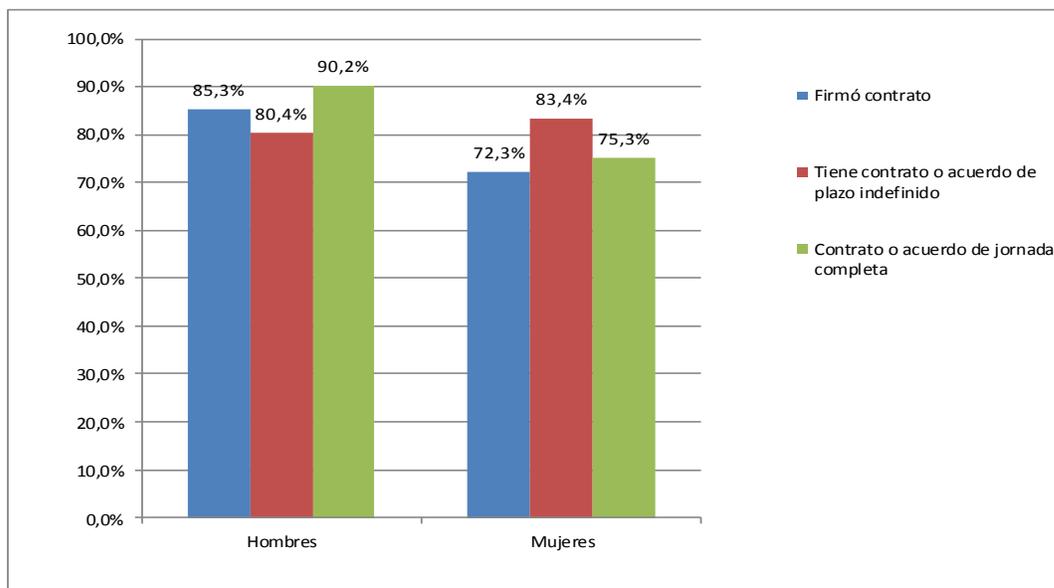


Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de Caracterización Socioeconómica (CASEN), 2011. Ministerio de Desarrollo Social.

## 2.4.2 Indicadores seleccionados de la calidad del empleo en la población de 55 años y más.

Con respecto a las características generales y calidad de empleo de los Ocupados se puede señalar, en primer lugar, que según los datos de la Encuesta **CASEN 2011**, el 80,8% de las personas de 55 y más años ocupadas/empleadas y asalariadas señaló tener un contrato escrito y firmado; 81,4% tiene contrato o acuerdo indefinido; 85,1% tiene contrato o acuerdo de jornada completa y un 87,8% horario sólo diurno. Las mujeres tienen menos firma de contrato y menos trabajo de jornada completa que los hombres, y similar presencia de contrato indefinido (Gráfico 20).

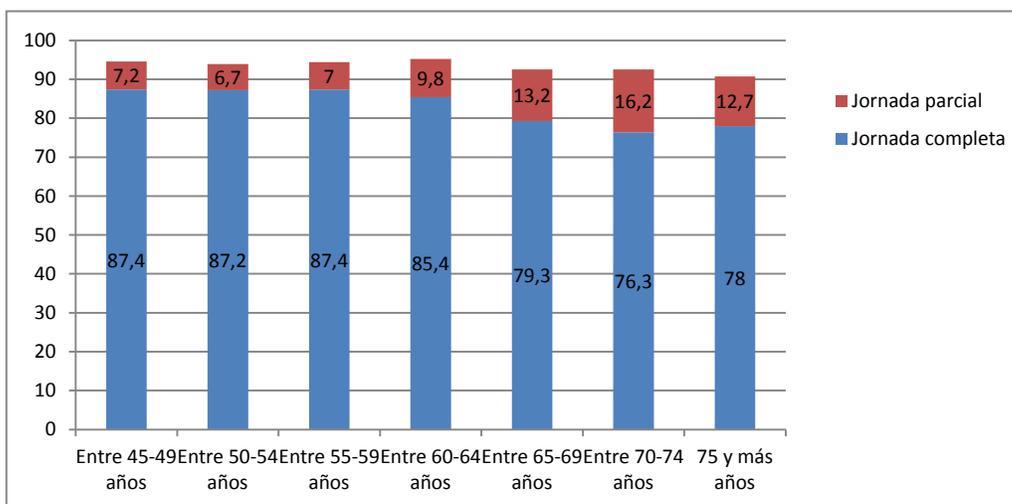
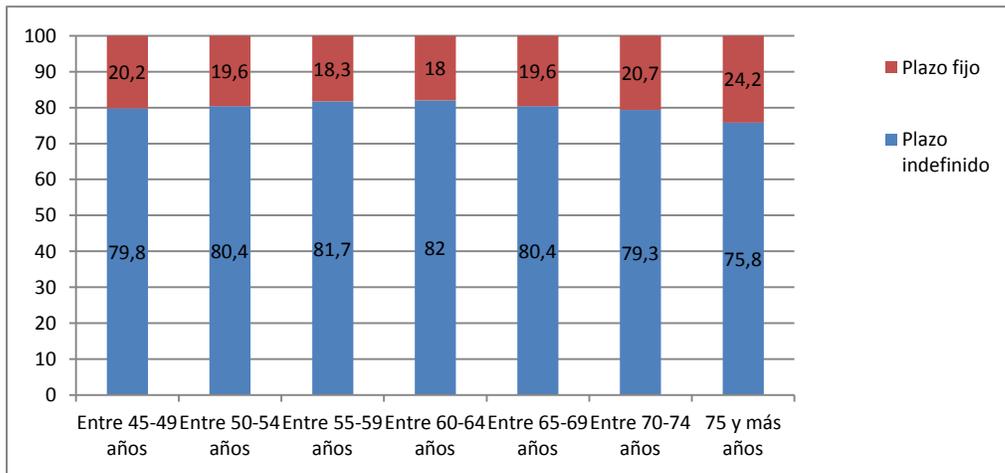
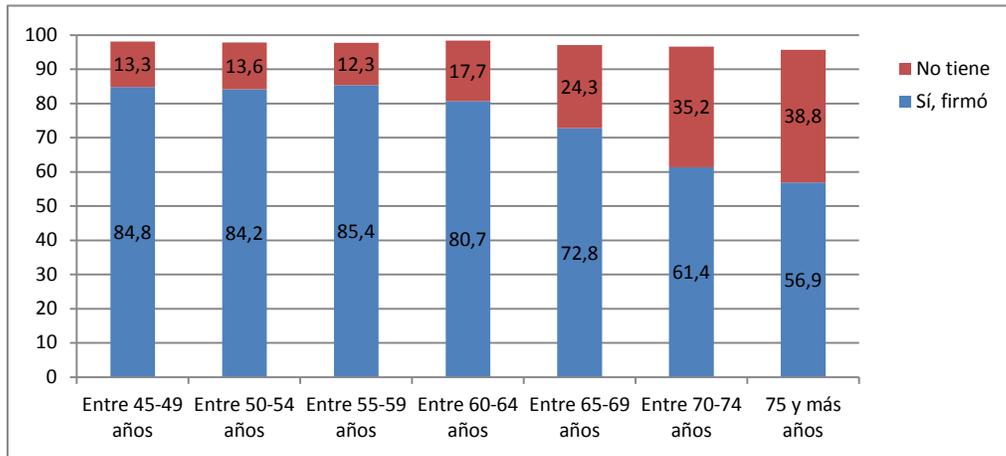
**Gráfico 20. Modalidad de Contrato en Población Ocupada de 55 años y más por género. Encuesta de Caracterización Socioeconómica (CASEN) 2011. N=34.788 (base= total ocupados).**



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de Caracterización Socioeconómica (CASEN), 2011. Ministerio de Desarrollo Social.

Al diferenciar por edad, se ve que con el avance de ésta disminuye considerablemente la firma de contrato, pasando de un 85% en el grupo de 45-59 años, a sólo un 61% en el de 70-74 y a 57% entre las personas de 75 años y más que continúan trabajando asalariadamente, lo que se vincula a un escenario de mayor desprotección para este grupo. Por su parte, el contrato de plazo indefinido y de jornada completa sólo disminuye levemente con la edad (Gráficos 21, 22 y 23).

**Gráficos 21, 22 y 23. Características de Contratación en población Ocupada Asalariada de 55 años y más por tramos de edad. Encuesta de Caracterización Socioeconómica (CASEN) 2011. 21.677 (base= total ocupados asalariados).**



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de Caracterización Socioeconómica (CASEN), 2011. Ministerio de Desarrollo Social.

## 2.5. Análisis del grupo etario de 55 años y más en la fuerza laboral y proyecciones de su inserción futura

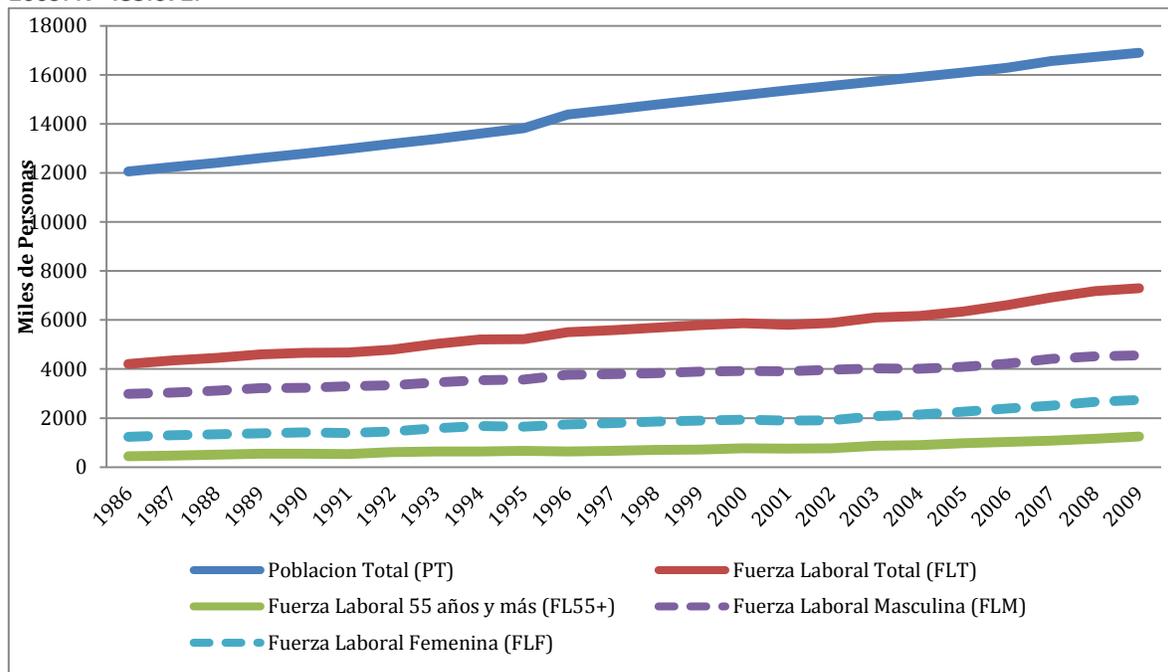
### 2.5.1. Comportamiento Fuerza Laboral Chilena.

Al observar los datos de la **Encuesta Nacional de Empleo** (ENE 1986-2009) y de la **Nueva Encuesta Nacional de Empleo** (NENE 2010-2013), se aprecia la tendencia al alza en la Fuerza Laboral Total. Comparando con la población total, la fuerza laboral total hacia 1986 representaba un 34,9%, cifra que alcanza un 43,2% el 2009. En el año 1986 se estima que la fuerza de trabajo en Chile alcanzaba a 4.211.000 personas, de los cuales 3.748.000 estaban ocupados; para el año 2013, se calcula en de 8.280.000 personas la fuerza de trabajo, siendo 7.753.000 los ocupados (Tabla E29 y Tabla E30).

Dentro de la Fuerza Laboral Total, la importancia relativamente de los hombres es mayor que la de las mujeres, cambiando desde un 70,8% a un 62,5% el porcentaje de hombres y desde 29,2% a 37,5% para las mujeres, aun cuando la brecha entre la fuerza laboral de ambos géneros sigue siendo importante, la diferencia va disminuyendo lentamente con el paso del tiempo (Tabla E32). La literatura nos muestra que desde los años '80 la participación laboral femenina ha empezado a aumentar de manera sostenida en el tiempo, lo que se ve reflejado en el aumento de la Fuerza de Trabajo. El gran aumento de la participación laboral de la mujer responde a distintos factores, entre los que se encuentran los estrictamente económicos, asociados a oportunidades del Mercado laboral en relación con la productividad fuera del hogar y los que no son económicos, y que se asocian más a preferencias y tendencias culturales (Paredes, 2003).

El grupo de personas de 55 y más años dentro de la fuerza laboral ha ido en aumento, pasando de un 10,4% en 1986 a un 17,1% en 2009 de la fuerza laboral total. Por lo tanto, la fuerza laboral chilena se ha ido envejeciendo con el paso del tiempo (Tabla E31).

**Gráfico 24. Comparación Población Total, Fuerza Laboral Total, Fuerza Laboral Femenina, Fuerza Laboral Masculina y Fuerza Laboral de 55 años y más en Miles de Personas. Encuesta de Empleo (ENE), INE 1986-2009. N=485.672.**

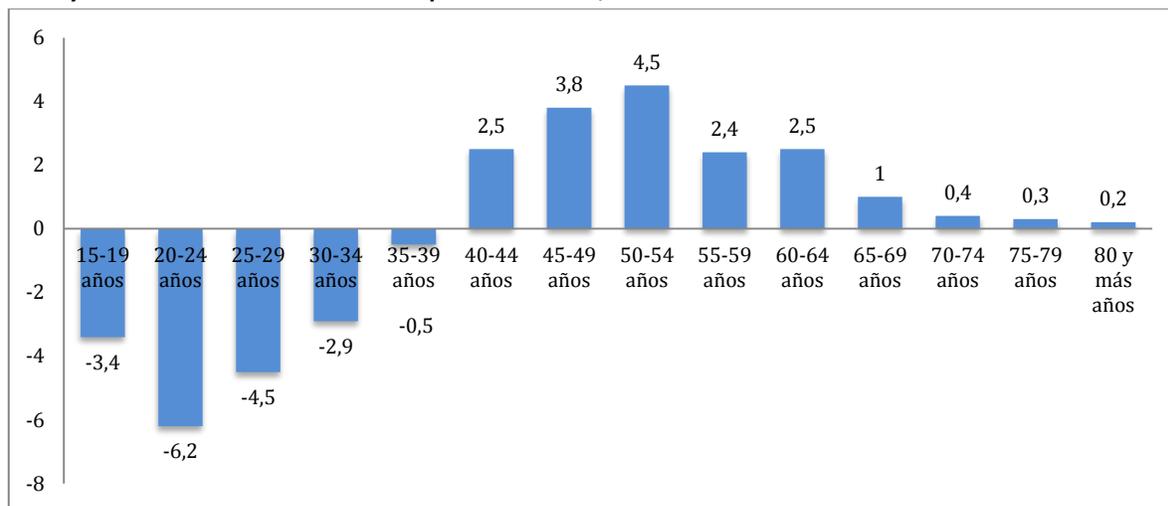


Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Empleo (ENE), 1986-2009. INE.

Por otra parte, se observan cambios importantes en la composición etaria de la fuerza laboral chilena a través del tiempo. Entre 1986 y 2009 ha disminuido el peso de los grupos de edad menores de 40 años, especialmente los que tienen entre 20 y 29 años, probablemente debido a las mayores oportunidades educativas que están teniendo estos grupos etarios; como contraparte, ha aumentado la importancia de los grupos de edad superiores, especialmente entre los 45 y 54 años.

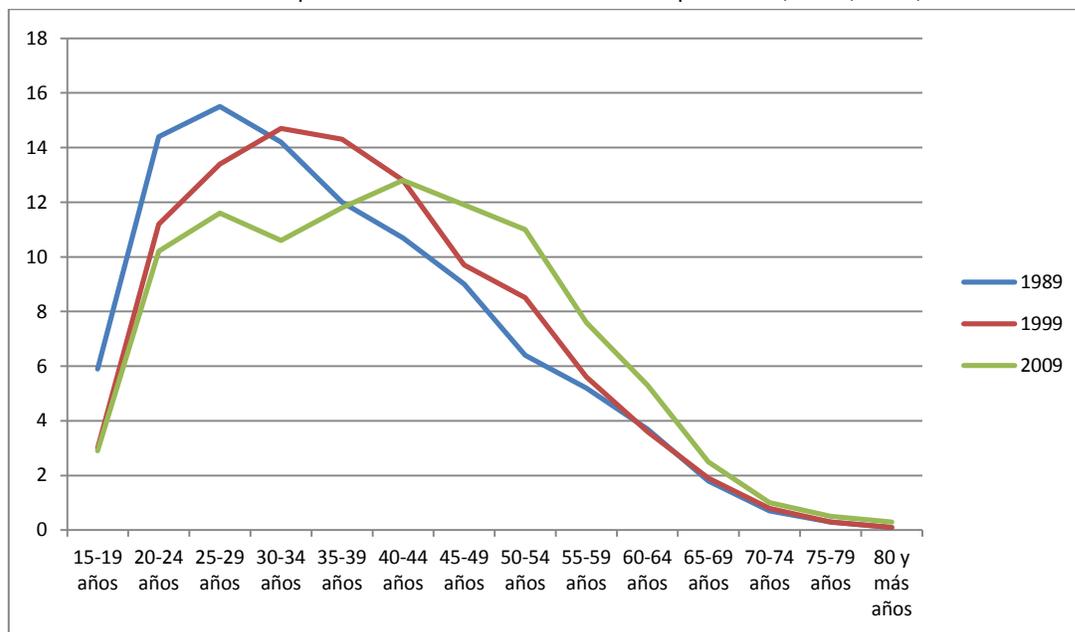
Los grupos etarios que han aumentado más puntos son el de 50 a 54 años de edad (4,5 puntos porcentuales) y el de 45 a 49 años (3,8 puntos porcentuales), mientras que los que han disminuido más puntos porcentuales son los grupos de 20 a 24 años de edad (-6.2 puntos porcentuales) y el grupo de 25 a 29 (-4,5 puntos porcentuales), probablemente por ampliación de la cobertura escolar y oportunidades universitarias (Gráfico 25).

**Gráfico 25. Cambio en Puntos porcentuales participación de Grupos Etarios en Fuerza de Trabajo entre 2009 y 1986. Encuesta Nacional de Empleo 1986-2009, INE.**



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Empleo (ENE), 1986-2009. INE.

**Gráfico 26. Fuerza Laboral por Edad. Encuesta Nacional de Empleo 1989, 1999, 2009, INE.**



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Empleo (ENE), 1986-2009. INE.

### **2.5.2. Importancia del grupo etario de 55 años y más en Fuerza Laboral, proyecciones.**

Para observar y cuantificar la relevancia del grupo etario de 55 años y más en la fuerza laboral, se realizaron dos tipos de proyecciones en base a muestras de cohortes transversales de edad obtenidas de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), realizada por el INE desde 1986 a 2009.

#### **a) Proyección Simple.**

En primer lugar, se hizo una proyección simple hasta el 2030, con el objetivo de ver qué pasaría con la fuerza laboral y con el grupo de 55 años y más si se mantiene la tendencia promedio observada desde 1986 al 2009 contante, excluyendo los cambios en la estructura etaria de la población, entre otros factores.

Para el año 2009 la Fuerza laboral era de 43,2%, a través de este método obtenemos una Fuerza de trabajo proyectada para el 2030 del 47,5% de la población total (lo que equivale aproximadamente a 10.115.000 personas). El 2009 un 17,1% de la fuerza de trabajo pertenecía al grupo etario de 55 años y más, bajo esta metodología simple se proyecta que el porcentaje de este grupo etario aumenta a un 19,6%, equivalente aproximadamente a 1.985.000 personas (Tabla E35).

Es decir, bajo la limitación de tomar el supuesto 1 de que se mantiene la tendencia promedio observada desde 1986 al 2009 contante, se proyecta que la Fuerza Laboral aumenta en 4,3 puntos porcentuales en 20 años y la participación del grupo etario de personas de 55 años y más aumenta 2,5 puntos.

#### **b) Proyección Simple “con Efecto Demográfico”.**

En segundo lugar, se realizó una proyección simple “con efecto demográfico.” La siguiente metodología, si bien considera el cambio en la estructura etaria de la población (según datos de las Proyecciones poblacionales por Quinquenios INE), tiene de todas formas limitaciones, ya que no logra detectar los efectos coyunturales económicos cíclicos que pueden haber afectado en la mayor o menor participación de cada quinquenio en la fuerza de trabajo cada año.

El objetivo aquí es solamente definir cómo será la fuerza laboral, incorporando los cambios en la estructura poblacional por quinquenios proyectada para Chile, independiente de cuáles son las características en las nuevas generaciones que van produciendo cambios en la tasa de participación. Bajo el supuesto 1 de que la coyuntura económica se mantiene constante.

Por lo tanto, primero se debe estimar la Tasa de Participación de cada quinquenio para cada año:

$$TP_q^{t+1} = TP_q^t(1 + TPP_q) \quad (1)$$

Donde  $TP_q^{t+1}$  es la Tasa de Participación para el año “t + 1” del quinquenio “q” y “ $TPP_q$ ” es el promedio en la tendencia en la Tasa de Participación desde 1986 a 2009 para el quinquenio “q”.

Y luego la Fuerza Laboral estimada bajo proyección simple “con efecto demográfico” se puede definir con la expresión:

$$FL^{t+1} = \sum_{q=4}^{18} TP_q^{t+1} * P_q^{t+1} \quad (2)$$

Donde “ $FL^{t+1}$ ” es la Fuerza Laboral para el año “ $t + 1$ ”,  $TP_q^{t+1}$  es la Tasa de Participación para el año “ $t + 1$ ” del quinquenio “ $q$ ” y “ $P_q^{t+1}$ ” es la población proyectada del quinquenio “ $q$ ” para el año “ $t + 1$ ”.

En este caso entonces, se dividió a la población en quinquenios de edades, luego se observó desde 1986 al 2009 qué porcentaje en la población total de cada quinquenio se encontraba dentro de la fuerza de trabajo, obteniendo un promedio en la tendencia de ese porcentaje desde 1986 a 2009. Como se vio en la ecuación (1) este promedio de la tendencia, que se mantiene constante se usa para calcular la tasa de participación de cada quinquenio para cada año. Y finalmente como se vio en la ecuación (2), para estimar la Fuerza laboral se aplica esta tasa de participación de cada quinquenio a la población proyectada de ese quinquenio para un año determinado, calculando la fuerza laboral para ese año determinado.

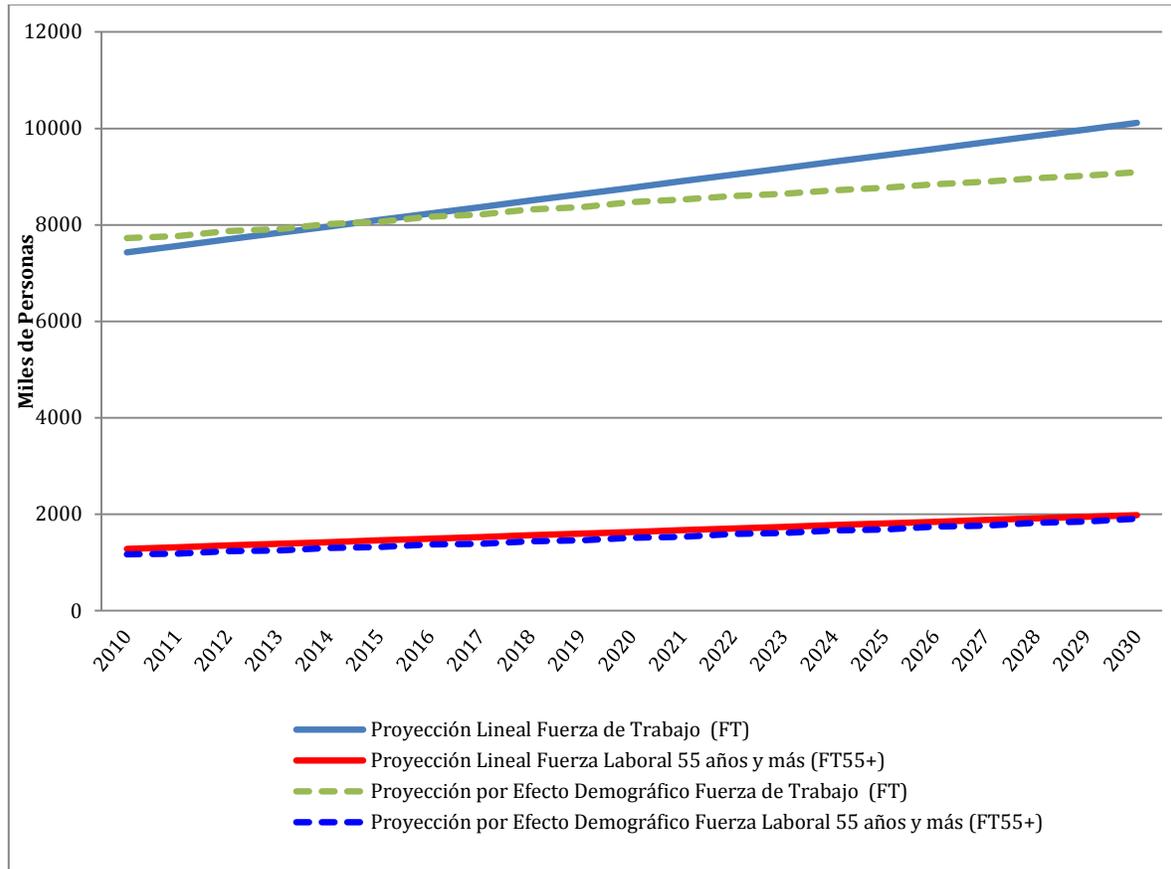
El 2009 la Fuerza laboral era de 43,2%, y a través de este método se obtiene una Fuerza de trabajo proyectada para el 2030 del 42,5% de la población total, lo que equivale a un disminución de 0,5 puntos porcentuales. El 2009 un 17,1% de la fuerza de trabajo pertenecía al grupo etario de 55 años y más, bajo esta metodología se proyecta que el porcentaje de este grupo etario aumenta a un 21,0%, incrementándose en 3,9 puntos porcentuales.

**Tabla 3. Comparación Proyecciones Fuerza Laboral**

ESCENARIO CON PROYECCIÓN SIMPLE				ESCENARIO CON PROYECCIÓN POR EFECTO DEMOGRÁFICO			
	2009	2030	Dif. Ptos %		2009	2030	Dif. Ptos %
Fuerza de trabajo como % de Población Total	43.2%	47.5%	4.3	Fuerza de trabajo como % de Población Total	43.2%	42.7%	-0.5
55 y + como % de Fuerza de trabajo	17.1%	19.6%	2.5	55 y + como % de Fuerza de trabajo	17.1%	21.0%	3.9

Al comparar ambas metodologías se aprecia que el porcentaje de personas de 55 años y más en la Fuerza Laboral se encuentra en aumento, sobre todo si se introduce en la ecuación las proyecciones de cambio en la estructura etaria. Ahora, bajo el primer escenario, suponiendo que el promedio de la tendencia se mantiene constante, la fuerza laboral aumenta como porcentaje de la población total para el 2030, pero si analizamos lo que sucede en un segundo escenario, incorporando el cambio en la estructura etaria, vemos que para el 2030 disminuye levemente, sólo en 0,5 puntos. Incluso cabe la posibilidad de que la disminución aumente si extendemos los horizontes de proyección. Es decir, por ahora la Fuerza de trabajo ha ido en aumento desde 1986, pero hay que prestar atención a lo que sucede cuando se incorpora la estructura etaria.

**Gráfico 27. Comparación Proyección Simple de la Fuerza de Trabajo y Proyección por Efecto Demográfico, con base a datos Encuesta Nacional de Empleo y Proyecciones Demográficas del INE.**



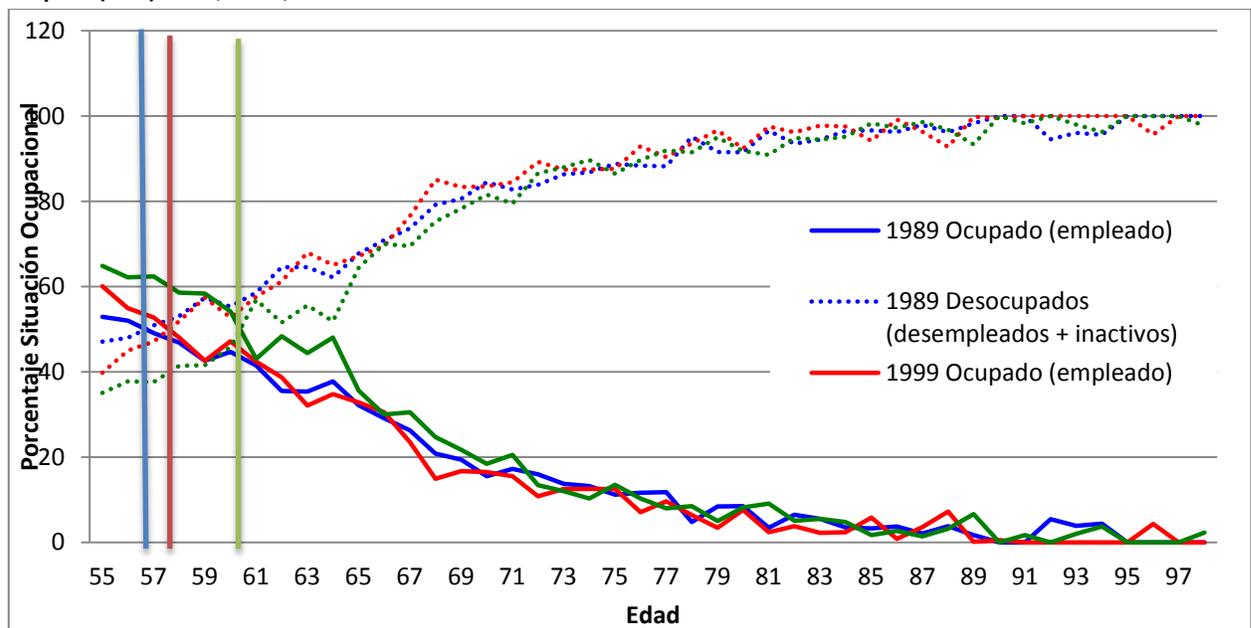
Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Empleo (ENE), 1986-2009. INE. Las proyecciones de población se obtuvieron desde la página web del INE, basadas en el CENSO 2002 ([http://www.ine.cl/canales/chile\\_estadistico/familias/demograficas\\_vitales.php](http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/familias/demograficas_vitales.php)).

## 2.6 Determinación de la edad de retiro efectiva del mercado laboral.

### 2.6.1. Inactivos y retirados por cada año de edad.

En el Gráfico 28 (Tabla E38, Tabla E39 y Tabla E40) se tiene una fotografía de lo que sucede con la situación ocupacional por edad cada diez años de encuestas **ENE**. Si vemos la distribución porcentual entre empleados, desempleados e inactivos para cada edad, se observa que en 1989 siempre es mayor el porcentaje de Empleados versus Inactivos hasta los 56 años, desde entonces la relación se invierte y hay un mayor porcentaje de Inactivos que de empleados; en 1999 la relación empleados-inactivos se invierte desde los 57 años y en 2009 esta relación se invierte desde los 60 años de edad. Es decir, conforme avanza el tiempo aumenta la edad a la cual hay un mayor porcentaje de inactivos versus empleados, lo que es consistente con otros datos que se han mostrado en este documento, acerca de que a través del tiempo ha ido aumentando la inserción laboral de las personas de 55 años y más.

**Gráfico 28. Porcentaje de personas por Situación Ocupacional y edad cada 10 años, Encuesta Nacional de Empleo (ENE) 1989, 1999, 2009.**



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Empleo (ENE), 1989, 1999, 2009. INE.

### **2.6.2 Porcentaje de retirados del mercado laboral**

Como se ha señalado anteriormente, a partir de la **EPS 2009** se puede identificar a los retirados del mercado laboral. Por una parte, a partir de la definición de retirado que se ha utilizado en este informe (entendido como los que han trabajado y no lo están haciendo en la actualidad) y, por otra, a partir de una pregunta acerca de la edad en que se jubilaron<sup>16</sup>.

En el Gráfico 29 se observan los porcentajes de retirados entre los que han trabajado, para hombres y mujeres, para cada año de edad después de los 40 años. En todos los grupos de edad hasta los 70 años hay mayor porcentaje de “retiradas” (habiendo trabajado antes) que de hombres retirados. En las mujeres, a partir de los 58 años aumenta más fuertemente el porcentaje de retiradas, mientras que entre los hombres esto ocurre tres años más tarde. Estos datos no deben interpretarse como edad promedio de retiro para el año 2009, sino solamente como la edad en que empieza a aumentar más fuertemente el retiro. Más adelante en este capítulo se calcula la edad promedio de retiro que es bastante superior a esta.

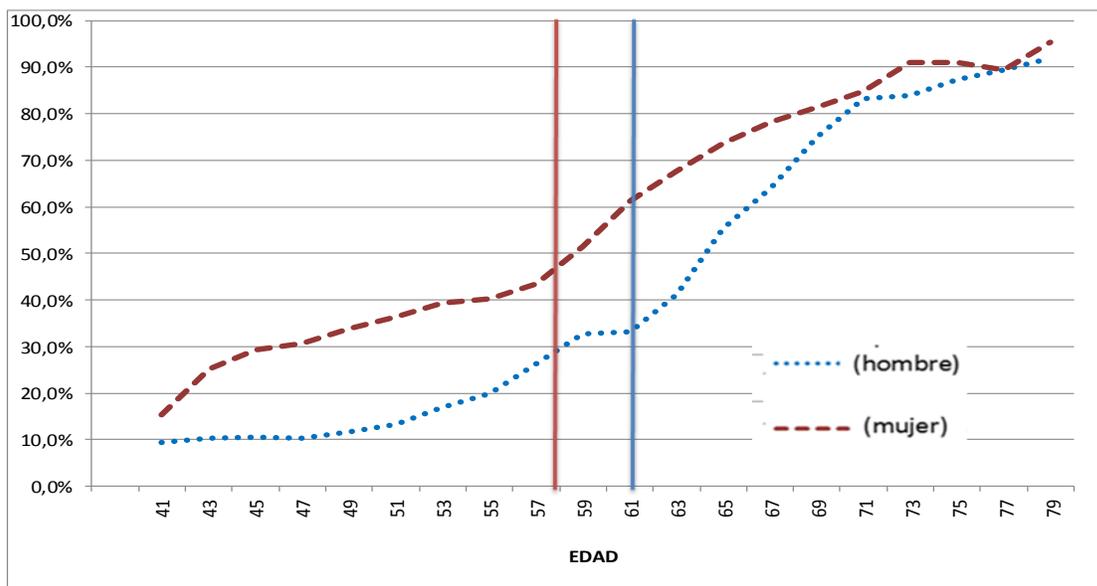
Por educación se replican las diferencias descritas anteriormente para el total de 55 años y más: en todas las edades a menor educación el retiro ocurre antes (Gráfico 30).

Ahora bien, *¿por qué tipo de jornada y qué monto de remuneración están disponibles para trabajar los inactivos de 55 y más años?* De acuerdo con los reportes de EPS2009 (Tabla E41), los que están disponibles para trabajar prefieren jornada completa, un promedio de 4,78 días a la semana y un promedio de 32,84 horas a la semana. Esta jornada tiende a disminuir levemente con la edad. La remuneración por la que estarían disponibles para trabajar también es relativamente baja, de alrededor de \$200.000 pesos. No hay diferencias importantes entre los 45 y 74 años; a partir de los 75 aumenta la exigencia para mantenerse trabajando, prefiriendo menos días a la semana, menos horas y mayor salario. También hay diferencias por género: las mujeres preferirían trabajar menos días y menos horas a la semana, aunque no están necesariamente dispuestas a trabajar por menor remuneración que los hombres.

---

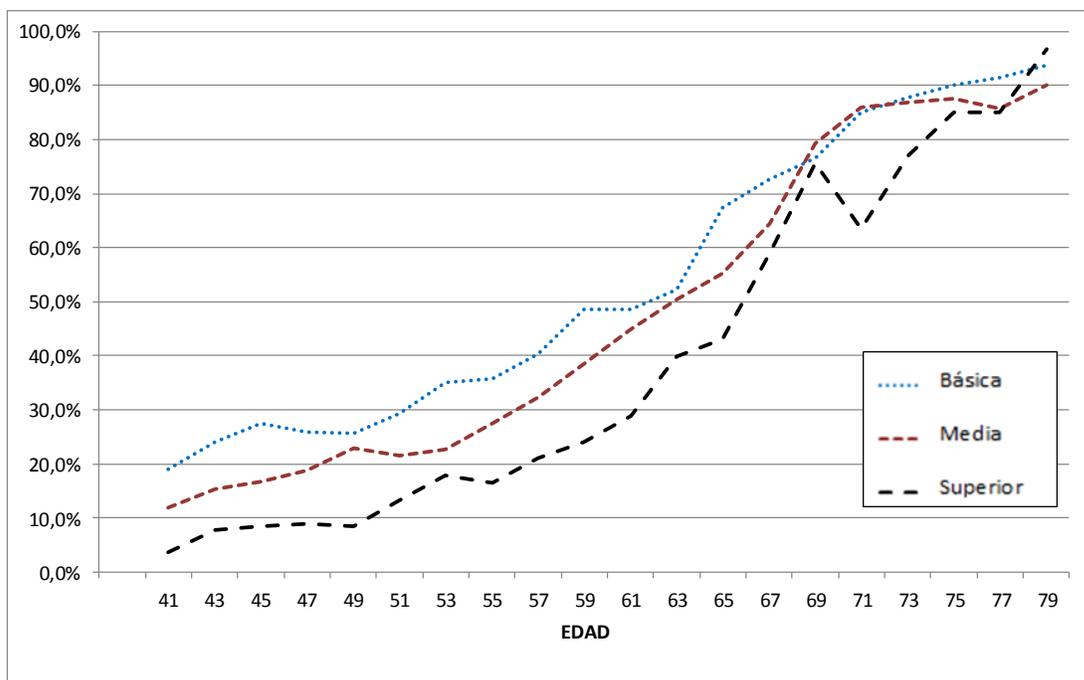
<sup>16</sup> Pregunta realizada a los que contestaron las siguientes tres alternativas en la pregunta E103a: si “está usted jubilado o pensionado por alguno de los siguientes motivos: 1. Jubilación o pensión de vejez; 2. Jubilación anticipada; 3. Pensión de invalidez”.

**Gráfico 29. Porcentaje de retirados del mercado laboral por edad y género. EPS 2009 (base: personas de más de 40 años que han trabajado alguna vez; N=7173).**



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de Protección Social 2009. Subsecretaría de Previsión Social. Base: personas de más de 40 años que han trabajado alguna vez; N=7173.

**Gráfico 30. Porcentaje de retirados del mercado laboral por edad y educación. EPS 2009 (base: personas de más de 40 años que han trabajado alguna vez; N=7173).**



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de Protección Social 2009. Subsecretaría de Previsión Social. Base: personas de más de 40 años que han trabajado alguna vez; N=7173.

El 41% de las personas de 55 años y más dice estar jubilada o pensionada, según **EPS 2009**. Los hombres están jubilados en mayor proporción (47%) que las mujeres (36%). Las personas afiliadas al Instituto de Previsión Social IPS (Ex INP) están más probablemente jubiladas (61%) en comparación con los sin sistema previsional o pertenecientes a AFP (31% y 37% respectivamente), quienes en general son más jóvenes.

El promedio de edad en que se jubilaron las personas de 55 años y más que están jubiladas en **EPS2009** es de 58,77 años, siendo levemente superior para las mujeres (59,45 años) que para los hombres (58,23 años) (Tabla 4). Antes de los 55 años se jubiló un 34% de los hombres y un 23% de las mujeres jubiladas. Respecto a la edad legal de jubilación, un 74% de los hombres dice haberse jubilado antes de los 65 años y un 48% de las mujeres antes de los 60 años. A la edad exacta de jubilación, los hombres dicen haberse jubilado a los 65 años en un 13% y las mujeres a los 60 años en un 18%. Sin embargo, cabe hacer la salvedad que estos datos pueden no estar reflejando las edades actuales de jubilación, pues se trata de personas que se pueden haber jubilado hace bastantes años atrás.

El promedio de la edad de retiro laboral de las personas de 55 años y más que en el año 2009 estaban retirados según **EPS** es de alrededor de un año más que la edad de jubilación (59,48 años), siendo superior para los hombres (61,83 años) que para las mujeres (56,83 años). La distribución porcentual según edad de retiro no son muy distintas a las de jubilación, lo que es concordante con que el promedio de edad de jubilación y de retiro son bastante parecidas.

Aquí hay que tener en cuenta que se trata de retiros laborales que pueden haber ocurrido hace bastante tiempo y que parte de los retirados que se registran en EPS2009 podrían volver a trabajar en el futuro, por lo que es probable que la edad de retiro sea superior a la aquí reportada. Además, cabe insistir en que esto puede no estar reflejando la situación de los que se están retirando actualmente, porque la mayoría de la muestra se retiró hace más de 3 años.

Para despejar el efecto de que los retirados en EPS 2009 lo pueden haber hecho hace mucho tiempo, se seleccionó sólo a los retirados en los últimos tres años (2007-2009), pero el tamaño muestral es bastante reducido (269 casos). En estos casos, el promedio de edad del último trabajo fue a los 61,76 años (62,58 para los hombres y 60,24 para las mujeres). Sin embargo, reiterando lo que se ha señalado anteriormente, no sabemos si estos casos volverán a trabajar en el futuro.

La comparación de la distribución porcentual de edades de jubilación y retiro de las mujeres que se retiraron hace bastantes años con las recientemente retiradas, hace inferir que se está produciendo una postergación de la edad de retiro especialmente para las mujeres.

Si bien se tienen pocos hombres y mujeres en esta submuestra de retirados entre 2007 y 2009 (n=163 hombres y n=106 mujeres), cabe destacar que un 68% de los hombres retirados lo hizo antes de los 65 años, mientras que un 46% de las mujeres lo hizo antes de los 60 años y un 80% antes de los 65 años. También cabe señalar que un 19% de las retiradas mujeres lo hizo a la edad legal de jubilación.

Los datos de Encuesta **Casen 2011** no son totalmente comparables con los anteriormente descritos a partir de EPS, pero confirman algunos de los resultados que se han descrito en este estudio: hay una alta heterogeneidad por edad en las probabilidades de inserción laboral de los de 55 años y más. En este grupo, poco más de un cuarto está retirado a los 59 años (Tabla 4), siendo de casi la mitad en el caso de las mujeres. Por otra parte, un cuarto de las personas de 70 años no está retirado del mercado, siendo mayor la inserción de hombres (66% activo) que de mujeres (86%). La edad legal de jubilación respectiva en hombres y en mujeres no parece marcar un salto diferente al resto de las edades en aumentar la frecuencia de retirados. Entre las mujeres, a los 59 años hay un 49% que está retirada; entre los hombres, a los 64 años hay un 26% que está retirado. A partir de estos datos se podría inferir que alrededor de un 40% de los retiros se producen entre la edad legal de jubilación y los 70 años tanto en hombres como en mujeres.

**Tabla 4. Porcentaje de personas jubiladas o retiradas a distintas edades cercanas a la edad de jubilación según EPS 2002-2009 y Casen 2011.**

		Hombre	Mujer	Total
Edad en que se jubilaron (base: 1882 personas de 55+ años que están jubiladas en EPS2009)	Antes de los 55 años	34,2	22,5	29,7
	Antes de los 60 años	56,7	47,5	53,1
	A los 60 años	3,2	17,9	8,9
	Antes de los 65 años	74,0	82,0	77,1
	A los 65 años	13,3	5,5	10,3
	Después de los 65 años	12,7	12,5	12,6
	Promedio de edad en que se jubilaron	58,23	59,45	58,77
Edad en que se retiraron del último trabajo (base: 2071 personas de 55+ años que están retiradas en EPS2009)	Antes de los 55 años	21,2	35,9	28,6
	Antes de los 60 años	47,1	61,2	54,2
	A los 60 años	4,8	7,0	5,9
	Antes de los 65 años	71,2	83,7	77,5
	A los 65 años	4,7	2,9	3,8
	Después de los 65 años	24,1	13,4	18,7
	Promedio de edad en que se retiraron	61,83	56,83	59,48
Edad en que se retiraron del último trabajo (base: 269 personas de 55+ años que se retiraron entre los años 2007 y 2009 en EPS2009)	Antes de los 55 años	2,3	6,3	3,7
	Antes de los 60 años	38,2	45,9	40,9
	A los 60 años	9,1	18,7	12,5
	Antes de los 65 años	67,5	80,1	71,9
	A los 65 años	9,0	6,3	8,1
	Después de los 65 años	23,5	13,6	20,0
	Promedio de edad en que se retiraron	62,58	60,24	61,76
Porcentaje de retirados a distintas edades (base: 41.799 personas de 55+ años activos o retirados en Casen 2011)	% personas de 55 años retiradas	7,0	33,3	19,5
	% personas de 59 años retiradas	11,0	48,6	28,5
	% personas de 60 años retiradas	12,1	52,0	31,9
	% personas de 64 años retiradas	26,3	63,7	45,1
	% personas de 65 años retiradas	34,3	74,7	53,1
	% personas de 70 años retiradas	66,4	85,5	75,9

### 2.6.3 Promedio de edad del retiro del mercado laboral

Para el cálculo del promedio de edad de retiro efectivo, se utilizó la metodología sugerida por la OCDE y que se expone detalladamente en el texto de Mark Keese en “*A method for calculating the average effective age of retirement*”<sup>17,18</sup>.

Conceptualmente, el Promedio de Edad Efectiva de Retiro (AAR) es el promedio de edad de retiro, durante el período de 1 a 5 años, ponderado por la proporción de retiros de la fuerza laboral ese año a esa edad. Existen dos formas de calcularlos: utilizando la fuerza de trabajo en un año para cada quinquenio y utilizando la tasa de participación en un año para cada quinquenio, ambas fórmulas se pueden calcular de manera estática y de manera dinámica. Aquí se utilizarán las tasas de participación laboral (“A”).

La fórmula de cálculo que utiliza la fuerza de trabajo, considera los retiros de la fuerza de trabajo por muertes y los cambios en el tiempo entre países de la estructura etaria de la población. En cambio, una alternativa estandarizada se construye en términos de tasas de participación, que excluye los retiros por muerte y cambios en las estructuras etarias de la población. Se tomó la alternativa que utiliza tasas de participación ya que es la que usa la OECD para este cálculo y porque controla por cambios en la pirámide poblacional de los países.

Por conveniencia el modelo divide la edad en quinquenios utilizando desde el quinquenio 9 (k=9; 40-44 años) hasta quinquenio 16 (K=16; 75-79 años), haciendo los siguientes supuestos:

**SUPUESTO 1:** nadie jubila antes de los 40 años (desde quinquenio 9)

**SUPUESTO 2:** nadie sigue trabajando después de los 79 años (hasta quinquenio 16)

**SUPUESTO 3:** la población de cada grupo de edad es la misma a través del tiempo (tasas de muerte y migración iguales a cero)

En el modelo estático se utilizan los datos de un solo año y se calculan los retiros como la diferencia en la fuerza laboral o en la tasa de participación laboral, entre un quinquenio de edad y el siguiente, bajo el supuesto de que no ha habido cambios generacionales en la magnitud de la participación laboral en un plazo de 5 años. Bajo estos supuestos el modelo “estático” puede expresarse de la siguiente manera:

$$AAR = \sum_{K=9}^{16} (5k) (A_{5(k-1)}^y - A_{5k}^y) / A_{40}^y$$

El modelo “dinámico”, que para este caso corresponde a una media aritmética ponderada de las edades de retiro, conceptualmente corresponde a la estimación del promedio de edad actual de retiro para todas las personas que se retiraron de la fuerza laboral en un período de 5 años. Se

<sup>17</sup> Employment Analysis and Policy Division, Directorate for Employment, Labour and Social Affairs, OECD.

<sup>18</sup> Ver también: Scherer, P. (2002), “Age of Withdrawal from the Labour Force in OECD Countries”, *OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers*, No. 49, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/327074367476>.

tienen que tener datos de dos períodos de tiempo separados por 5 años, donde se hace un seguimiento de cohortes generacionales cada 5 años, comparando, por ejemplo, la participación laboral de la cohorte de 40-44 años y comparando con esa misma cohorte 5 años después, es decir, cuando tienen 45-50 años. Puede expresarse de la siguiente manera:

$$AAR = \sum_{k=9}^{16} (5k) (A_{5(k-1)}^{y-5} - A_{5k}^y) / \sum_{k=9}^{16} (A_{5(k-1)}^{y-5} - A_{5k}^y)$$

En la tabla 4 se ha calculado la edad promedio de retiro utilizando los datos de las Encuestas Casen 2003, 2006, 2009 y 2011. Para cada año se calcula con la fórmula estática y para los años 2009 y 2011 se calcula adicionalmente con la fórmula dinámica, comparando con los años 2003 y 2006, respectivamente.

Los resultados con fórmula dinámica resultan superiores que con fórmula estática, porque esta última no incluye el hecho de que las nuevas generaciones cada vez se han ido insertando más en la fuerza laboral, especialmente las mujeres (donde se observa, por tanto, más diferencias entre fórmula estática y fórmula dinámica).

Para el año 2011 se estima la edad promedio de retiro de los hombres en 69,03 años y la de las mujeres en 65,35 años. Esta es algo mayor que la calculada para el año 2009, de 67,11 años para los hombres y de 63,37 años para las mujeres.

**Tabla 5. Promedio de edad de retiro, según Casen 2003-2011, calculado con fórmula estática y dinámica.**

	FÓRMULA ESTÁTICA				FÓRMULA DINÁMICA	
	Casen 2003	Casen 2006	Casen 2009	Casen 2011	Casen 2003-2009	Casen 2006-2011
Hombres	66,191	67,988	66,278	68,098	67,113	69,034
Mujeres	62,074	63,006	61,612	62,449	63,368	65,352
Total	64,437	65,832	64,132	65,501	66,070	67,205

Fuente: elaboración propia con datos de Encuestas Casen 2003, 2006, 2009 y 2011.

## 2.7. Análisis de las causas de retiro laboral. ¿Cuán relevante son la salud, la composición familiar, el sistema previsional y la edad legal de pensión en la

Hombre					Mujer				
Entre 45 y 54	Entre 55 y 65-74	Entre 75 y más	Total	Entre 45 y 54	Entre 55 y 65-74	Entre 75 y más	Total		

### decisión de pensionarse del trabajador?

En este capítulo se caracterizará a los retirados del mercado laboral, con el objetivo de indagar en las posibles causas de retiro, centrándonos en las condiciones de salud, compromisos familiares, edad legal de jubilación y situación previsional, como determinantes en la decisión de retirarse.

#### **2.7.1. Motivaciones y razones de INACTIVIDAD señaladas por las personas de 55 años y más años.**

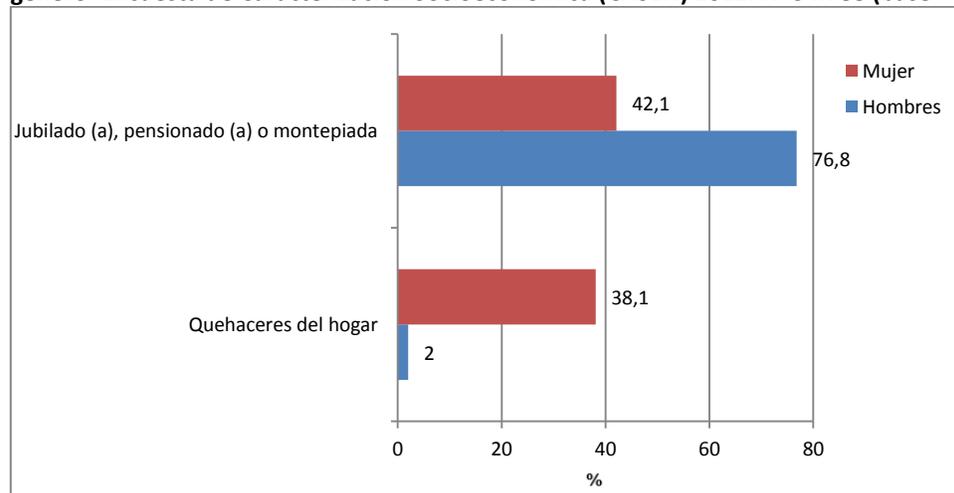
Resulta algo difícil determinar las razones de retiro de las personas a través de las encuestas disponibles, debido a que al incluir la categoría de “jubilado” no se puede determinar la causa primera que ha conducido a la decisión de jubilarse.

Las principales razones de inactividad señaladas por las personas de 55 años y más inactivas, de acuerdo con la encuesta **CASEN 2011**, son estar jubilados o pensionados en el caso de los hombres, o montepiadas o dedicadas al hogar en el caso de las mujeres (

	años	64 años	años	años		54 años	64 años	años	años		54 años
No tiene con quien dejar a los niños	0,3	0,2	0,0	0,0	0,1	7,2	1,9	0,5	0,1	2,5	6,4
No tiene con quien dejar a adultos mayores	2,0	1,0	0,1	0,0	0,4	3,0	1,9	0,6	0,2	1,5	2,9
No tiene con quien dejar a otro familiar	0,7	0,2	0,0	0,0	0,1	1,0	1,2	0,3	0,1	0,7	0,9
Está enfermo o tiene una discapacidad	39,1	21,0	7,8	5,3	11,0	9,6	11,7	6,6	7,5	8,9	13,1
Piensa que nadie le dará trabajo	1,0	2,2	1,3	2,7	1,9	0,9	1,8	2,4	0,9	1,5	0,9
Las reglas, horarios, distancias de trabajos no le acomodan	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1
Ofrecen sueldos muy bajos	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0	0,1	0,3
Quehaceres del hogar	4,8	3,9	1,4	1,1	2,0	67,4	51,5	20,7	9,8	38,1	60,1
Jubilado(a), pensionado(a) o montepiada	28,7	55,8	85,8	88,3	76,8	4,3	24,5	65,0	78,6	42,1	7,2
Tiene otra fuente de ingreso (seguro cesantía, rentas, etc.)	2,5	1,5	1,4	1,5	1,5	0,5	0,7	1,6	1,5	1,1	0,8
Se cansó de buscar o cree que no hay trabajo disponible	3,7	1,8	0,2	0,0	0,7	0,7	0,7	0,2	0,0	0,4	1,0
Busca cuando lo necesita o tiene trabajo esporádico	3,7	2,7	0,1	0,0	0,8	0,3	0,3	0,0	0,0	0,2	0,7
No tiene interés de trabajar	3,5	2,0	0,8	0,2	1,1	1,6	1,8	1,3	0,6	1,4	1,8
Otra razón	9,9	7,3	1,0	0,8	2,8	3,00	1,90	0,80	0,6	1,6	3,80
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

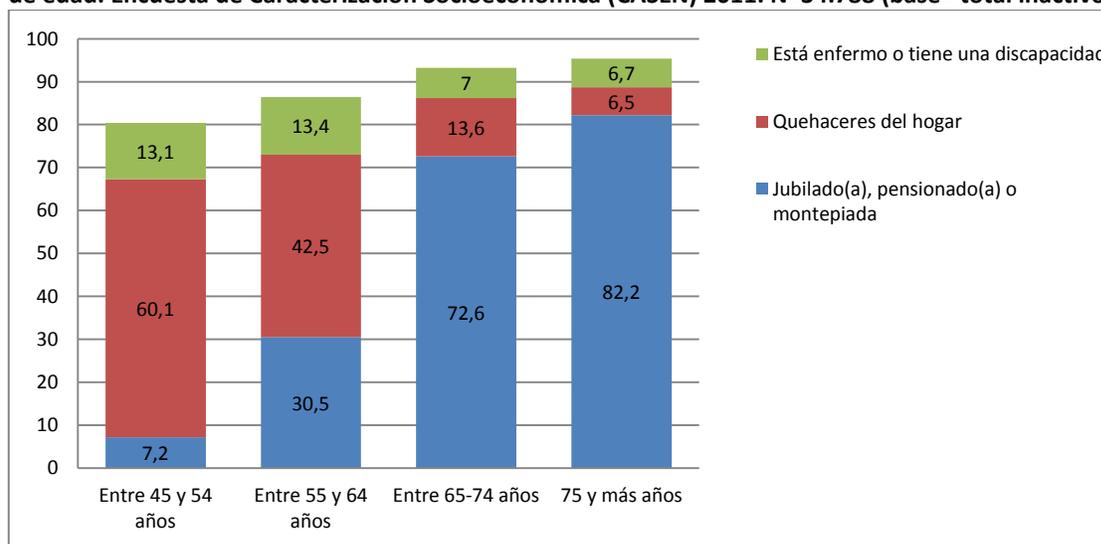
Tabla E20 y Gráfico 31). Poco menos del 10% de los inactivos, señala como razón de no trabajar el estar enfermo o tener alguna discapacidad. Con respecto a la edad, como era de esperar, a medida que ésta aumenta, se incrementa el porcentaje de personas que señalan estar inactivas y no desean buscar trabajo por estar jubiladas, pensionadas o montepiadas, disminuyendo por su parte, las razones asociadas a los quehaceres del hogar y enfermedad (Gráfico 32).

**Gráfico 31. Razón principal para no buscar empleo entre población Inactiva de 55 años y más según género. Encuesta de Caracterización Socioeconómica (CASEN) 2011. N=34.788 (base= total inactivos).**



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de Caracterización Socioeconómica (CASEN), 2011. Ministerio de Desarrollo Social.

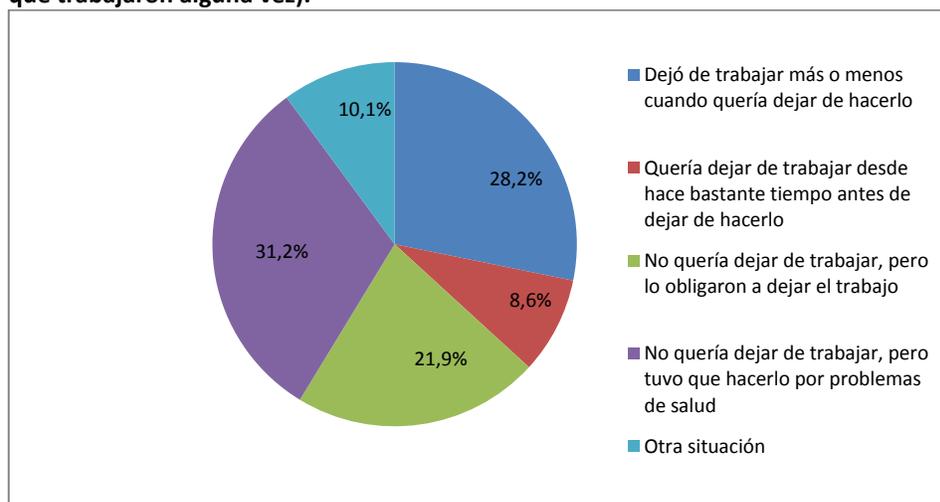
**Gráfico 32. Razón principal para no buscar empleo entre población Inactiva de 55 años y más por tramos de edad. Encuesta de Caracterización Socioeconómica (CASEN) 2011. N=34.788 (base= total inactivos).**



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de Caracterización Socioeconómica (CASEN), 2011. Ministerio de Desarrollo Social.

Considerando, por su parte, la pregunta efectuada en la Segunda Encuesta de Calidad de Vida en la Vejez, 2010: *¿Cuándo usted dejó de trabajar en su anterior empleo...?*, realizada a los encuestados de 60 y más años que alguna vez en su vida señalaron haber trabajado remuneradamente, se aprecia que cerca de un 31% de los encuestados señaló que no quería dejar de trabajar pero tuvo que hacerlo por problemas de salud, encontrándose además diferencias por género, en el sentido que los hombres y las personas de menor nivel educativo señalan en un mayor porcentaje esta razón. Asimismo, un 22% de las personas señaló que no quería de dejar de trabajar, pero lo obligaron hacerlo (Tabla E21 y Gráfico 33).

**Gráfico 33. ¿Cuándo usted dejó de trabajar en su anterior empleo...? Población de 60 años que alguna vez en la vida trabajó. Encuesta Nacional de Calidad de Vida en la Vejez, 2010. N=790 (base= total personas que trabajaron alguna vez).**



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Calidad de Vida en la Vejez, 2010. Pontificia Universidad Católica de Chile-Caja Los Andes.

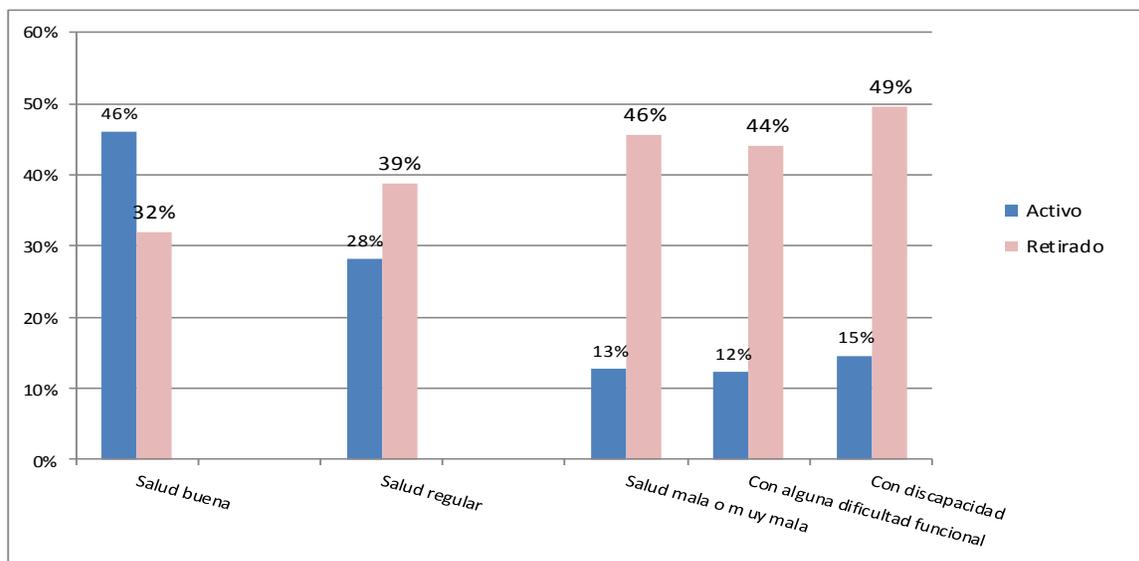
### 2.7.2. Deterioro en salud como causal de retiro laboral.

Considerando los datos de la encuesta **EPS 2009**, se aprecia una asociación significativa entre algunos indicadores de salud y la situación laboral de las personas de 55 y más años. A peor percepción de salud, ya sea del año 2006 o del año 2009, menor inserción laboral, menor disponibilidad para trabajar y más posibilidades de haberse retirado; lo mismo ocurre entre quienes tienen alguna discapacidad o tienen alguna dificultad funcional<sup>19</sup>.

Si bien las condiciones de salud son muy importantes en la decisión de si continuar trabajando o no, hay que tener en cuenta que un porcentaje importante de trabajadores después de los 55 años sigue trabajando aun cuando presenten un estado de salud deteriorado: 13% de los que se autoperceben teniendo mala salud, 12% de quienes tienen alguna dificultad funcional y 15% de los que presentan alguna discapacidad, dicen estar trabajando (Gráfico 34).

El efecto de la salud se puede observar tanto de manera acumulativa en el tiempo, como cuando ocurren cambios. En los modelos de regresión que se exponen más adelante se verá que los deterioros en salud predicen retiro laboral, pero las diferencias individuales en salud en un momento del tiempo también se correlacionan con las probabilidades de estar participando en el mercado laboral. Esto se puede ver también en la Tabla E47 donde en general las varianzas (de las variables de salud y de hogar) *between* son algo mayores que las varianzas *within*.

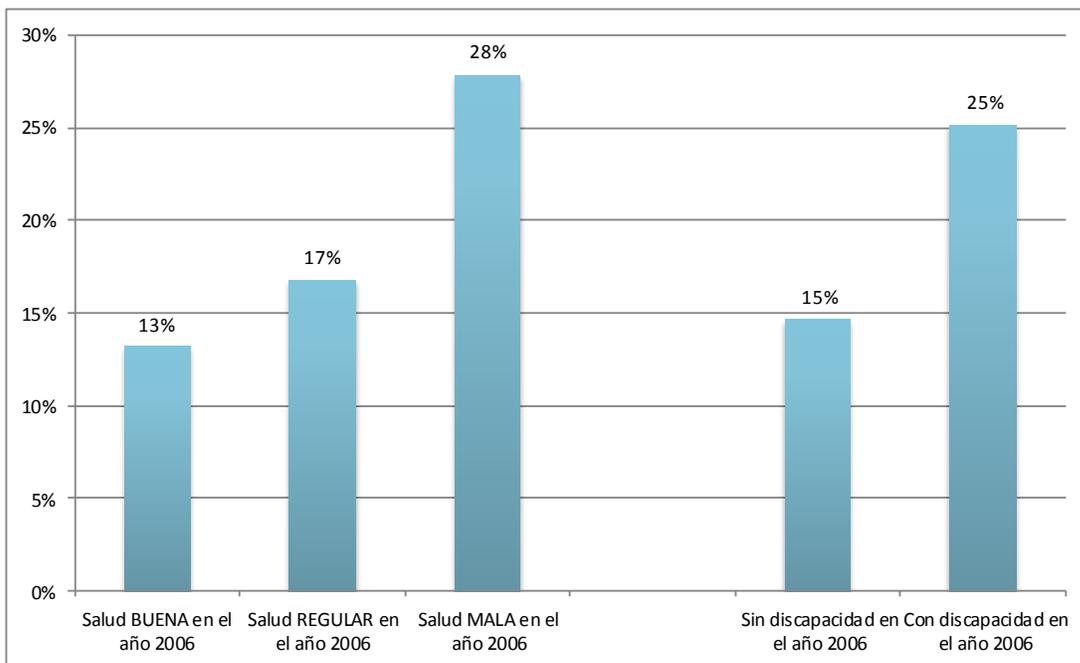
**Gráfico 34. Porcentaje de personas ocupadas y retiradas según indicadores de salud (Base: personas 55+ años EPS2009. N=4541).**



Base: EPS2009. Se selecciona a los que el año 2009 tienen 55+ años y que estaban trabajando el año 2006 (n=2398).

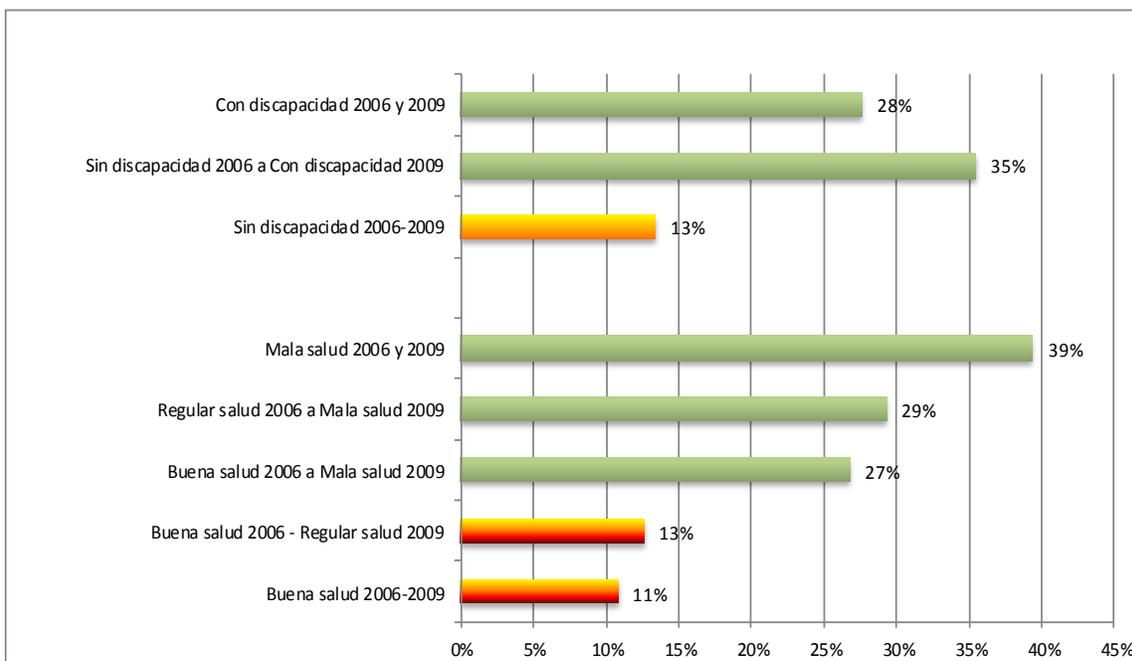
<sup>19</sup> Se incluyen las siguientes dificultades funcionales: Ejercicio extenuante o intenso, Caminar largas distancias, Subir escalas, Bañarse, Vestirse, Comer, Salir de su cama.

**Gráfico 35. Porcentaje de personas que se retiran entre los años 2006 y 2009 según situación de salud y de discapacidad el año 2006 (Base: personas que estaban trabajando el año 2006. EPS2009 -55+ años).**



Base: EPS2009. Se selecciona a los que el año 2009 tienen 55+ años y que estaban trabajando el año 2006 (n=2398).

**Gráfico 36. Porcentaje de personas que se retiran entre los años 2006 y 2009 según cambios en la situación de salud y de discapacidad entre los años 2006 y 2009 (Base: personas que estaban trabajando el año 2006. EPS2009 -55+ años).**



Fuente: EPS2009. Se selecciona a los que el año 2009 tienen 55+ años y que estaban trabajando el año 2006 (n=2398).

### **2.7.3 Composición del hogar, responsabilidades familiares y mantención en el mercado laboral a los 55 años y más.**

Retomemos ahora el dato de que cerca del 40% de las mujeres de 55 años y más que no están buscando trabajo señalan estar dedicadas a los quehaceres del hogar. *¿En qué medida la necesidad de cuidar a otras personas enfermas o a niños en el hogar puede gatillar una decisión de retirarse tempranamente de la fuerza laboral?* Se consideraron los siguientes indicadores de composición en el hogar: estado civil, si vive acompañado o no, si hay presencia de alguna persona con “mala salud” y/o discapacitada en el hogar (excluyendo al entrevistado), si hay menores de 18 años y si hay alguien más que trabaja en el hogar, bajo el supuesto de que si no hay nadie más que trabaja será más probable mantenerse trabajando.

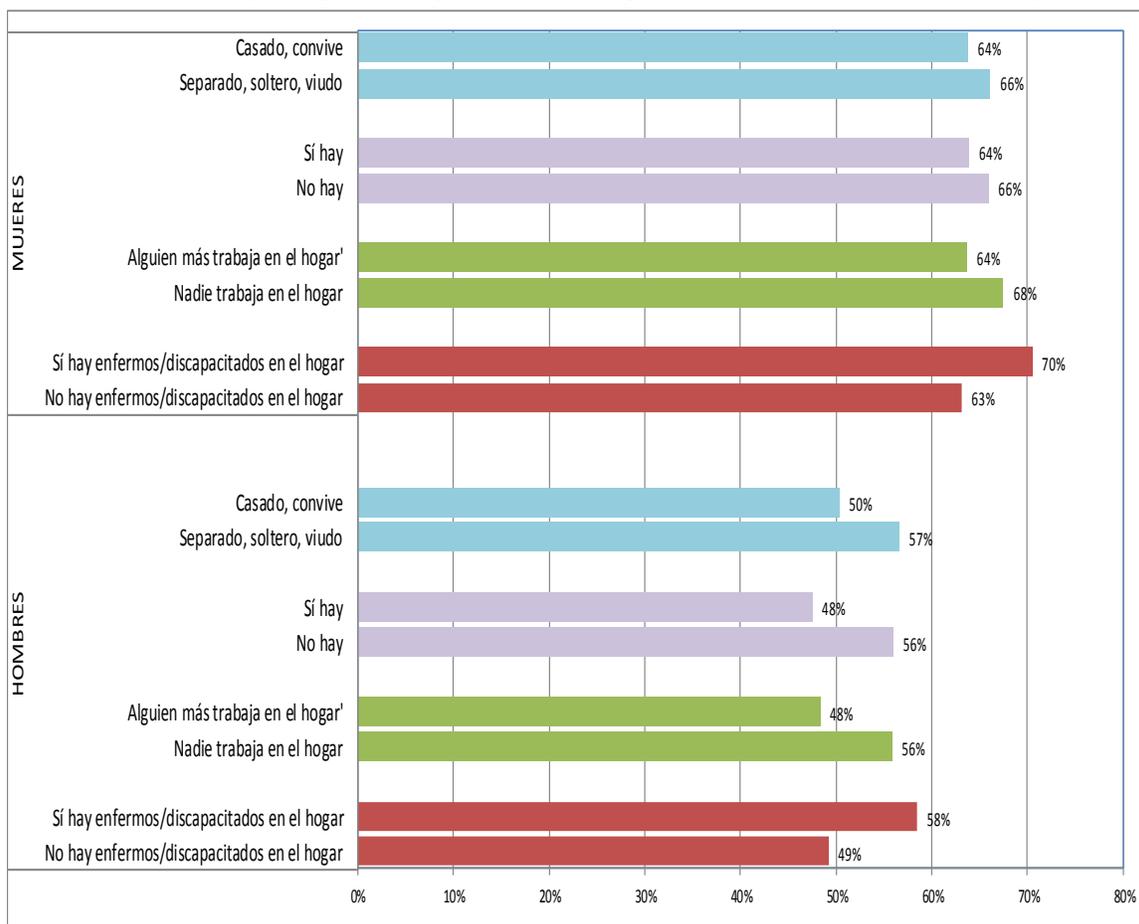
El 54% de los entrevistados de **EPS2009** de 55 años y más es casado o está conviviendo sin estar casado. En un 27% de los hogares hay presencia de alguien con mala o muy salud y/o con alguna discapacidad; en el 55% de los hogares hay alguien más en el hogar que trabaja; en el 54% hay menores de 18 años. Estos resultados no difieren mucho cuando se restringe la muestra sólo a los que estaban trabajando el año 2006, de modo de ver si aumentan las probabilidades de retiro según estas condiciones del hogar.

En términos generales, no se observan diferencias estadísticamente significativas entre estas características del hogar y mayores probabilidades de retiro laboral, aun controlando por género. También se chequeó si estas características se asocian con mayores probabilidades de “nunca ha trabajado”, especialmente entre las mujeres, no encontrándose diferencias estadísticamente significativas.

Ninguna de las secuencias de cambio en estas condiciones familiares se asocia significativamente con retirarse entre 2006 y 2009, a excepción de que levemente las mujeres que estaban trabajando y que se incorpora otro miembro del hogar a trabajar, aumentan levemente las probabilidades de retirarse, aunque se trata sólo de 27 casos de la muestra.

Al comparar con Encuesta **Casen 2011**, tampoco se observan diferencias importantes a nivel bivariado entre características familiares y probabilidad de estar retirado, salvo que cuando no hay pareja y/o no hay otras personas que trabajan en el hogar se está más probablemente retirado (Tabla E45).

**Gráfico 37. Porcentaje de personas que se retiran entre los años 2006 y 2009 según características familiares el año 2006 (Base: personas que estaban trabajando el año 2006. EPS2009 55+ años).**



Base: EPS2009. Se selecciona a los que el año 2009 tienen 55+ años y que estaban trabajando el año 2006 (n=2398).

#### **2.7.4. Cotización previsional de las personas de 55 años y más relación con las probabilidades de jubilarse o retirarse.**

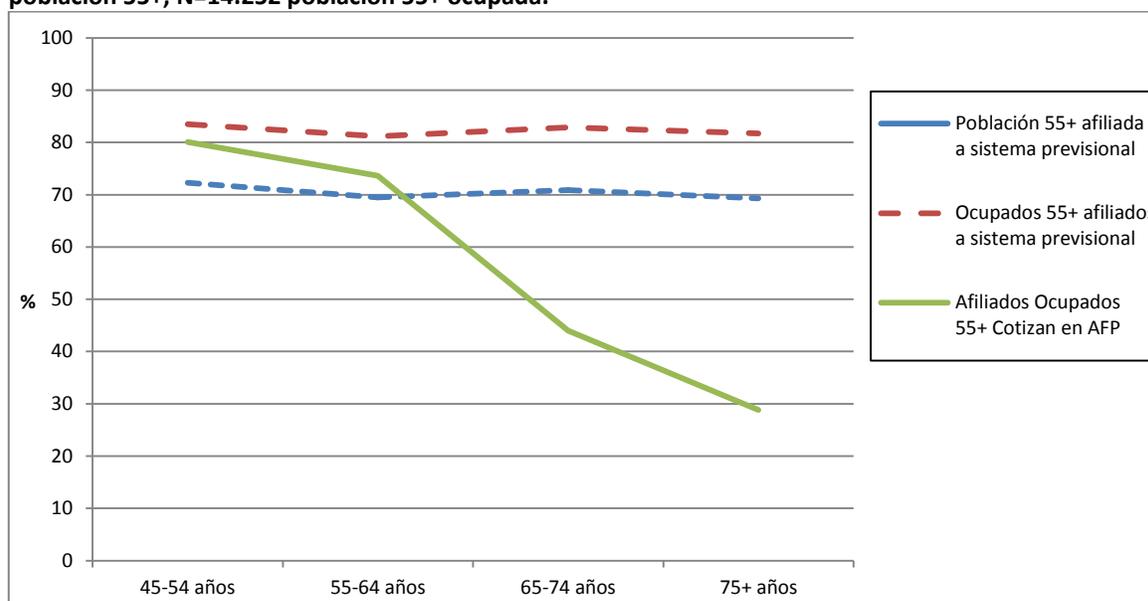
De acuerdo con datos de la Encuesta **CASEN 2011**, un 70% de la población de 55+ años se encuentra afiliada a algún sistema previsional (sistema de pensiones), no observándose diferencias por tramos de edad (Gráfico 38). Entre los que están afiliados, un 64% no está cotizando actualmente, y entre los que están cotizando es más frecuente el sistema de AFP, el cual sube considerablemente en las generaciones más recientes. Entre los ocupados, la afiliación sube a 81,5% (Tabla E42). Entre los ocupados que están afiliados, un 60,4% está cotizando obligatoriamente como trabajador dependiente en AFP y un 5,3% en AFP como independiente; un 29,8% no está cotizando, por lo tanto, podría tratarse de jubilados que están trabajando.

Hay diferencias importantes en cotización previsional según género. Mientras un 84,8% de los hombres de 55 años y más está afiliado a algún sistema previsional, sólo un 58,5% de las mujeres lo está. Esto se debe principalmente a las diferencias en inserción laboral de hombres y mujeres. Si

se considera únicamente a los ocupados, las brechas por género se acortan: entre los hombres ocupados se mantiene en 84,8% de afiliados, mientras que en las mujeres un 75,4% se encuentra afiliada (

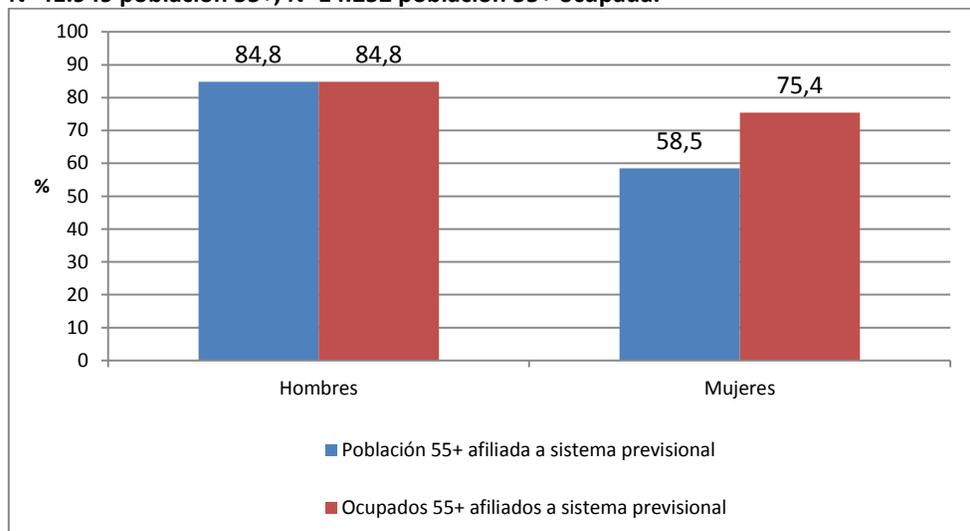
Gráfico 39).

**Gráfico 38. Diferencias por edad en la cotización previsional. Comparación entre población general de 55+ años y población de 55+ ocupada. Encuesta de Caracterización Socioeconómica (CASEN) 2011. N=41.949 población 55+; N=14.252 población 55+ ocupada.**



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de Caracterización Socioeconómica (CASEN), 2011. Ministerio de Desarrollo Social.

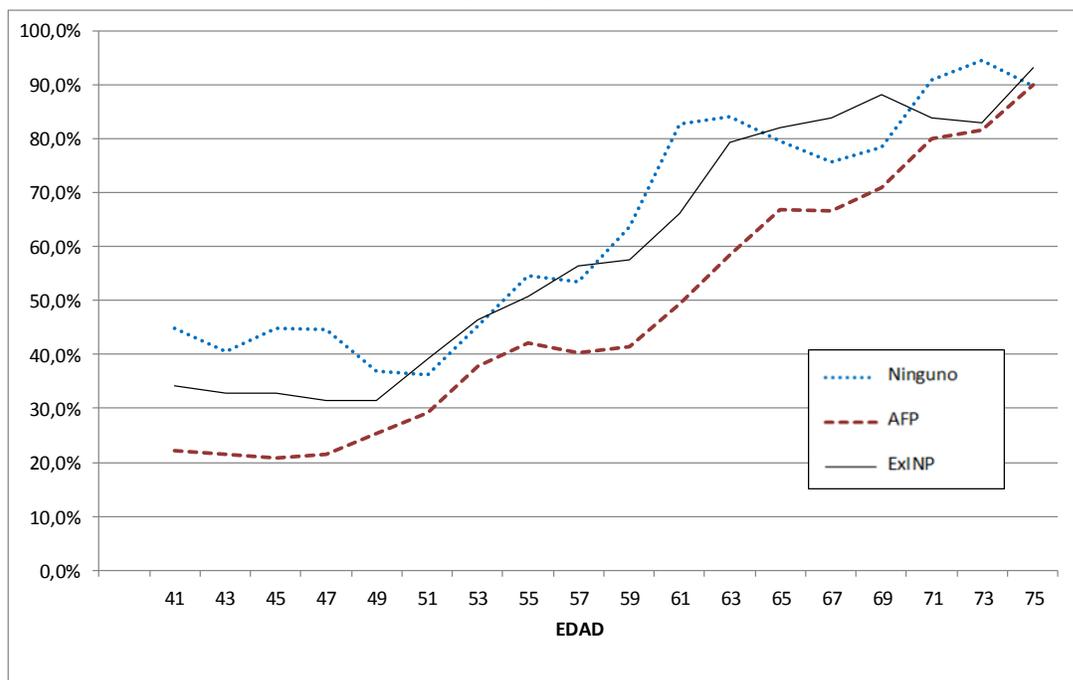
**Gráfico 39. Diferencias por género en la cotización previsional. Comparación entre población general de 55+ años y población de 55+ ocupada. Encuesta de Caracterización Socioeconómica (CASEN) 2011. N=41.949 población 55+; N=14.252 población 55+ ocupada.**



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de Caracterización Socioeconómica (CASEN), 2011. Ministerio de Desarrollo Social.

Además, cabe destacar que en todas las edades los afiliados a AFP se retiran después que los del IPS o Ex INP o de ningún sistema previsional (Gráfico 40). Entre los afiliados a AFP se observan dos momentos en que la curva por edad se eleva más pronunciadamente, coincidiendo con las edades legales de jubilación para las mujeres y para los hombres, siendo de alrededor de los 60 y 65 años respectivamente.

**Gráfico 40. Porcentaje de retirados del mercado laboral por edad y sistema previsional. EPS 2009 (base: personas de más de 40 años que han trabajado alguna vez; N=7173).**



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de Protección Social 2009. Subsecretaría de Previsión Social. Base: personas de más de 40 años que han trabajado alguna vez; N=7173.

### 2.7.5 Modelos de regresión logística *cross-sectional* sobre las chances de estar retirado a los 55 años y más, según Encuesta Casen 2011.

En los dos capítulos anteriores se ha descrito la relación entre inserción laboral y situación de salud y de composición de los hogares de las personas de 55 años y más. Sin embargo, es necesario controlar estas asociaciones por otras variables con las cuales están correlacionadas. Por ejemplo, se sabe que a mayor edad peor situación de salud y menor probabilidad de estar casados o conviviendo. A su vez, en otros capítulos de este documento se ha mostrado que la inserción laboral está fuertemente segmentada por género, edad y educación.

Los modelos de regresión multivariada que se calcularán en este capítulo y en el siguiente responden a la necesidad de explorar las asociaciones entre estas variables e inserción laboral, controlando por el resto de variables.

En este capítulo se reportan los resultados de modelos de regresión logística sobre la variable “está retirado” versus “está ocupado”, a partir de la Encuesta **Casen 2011**. Se excluyen los casos

que están inactivos disponibles para trabajar y/o que nunca han trabajado, de acuerdo con la definición anteriormente expuesta en este informe (sección 2.2) Cabe indicar que la estimación de retirados según Encuesta Casen 2011 es mayor que la estimada por EPS2009, porque la pregunta “*ha trabajado alguna vez*” es bastante más general que la considerada en EPS2009, donde se definió como los que han trabajado alguna vez a los que trabajaron al menos 3 años desde 1980. Por lo tanto, el concepto de “retirado” de Casen se parece más al de “inactivo”, lo que explica también por qué según Casen 2011 hay más diferencias por género que en EPS.

Estos resultados corresponden a una submuestra de 41.799 personas de 55 años y más activos y retirados de acuerdo a la definición antes expuesta. Las variables incluidas como independientes son las siguientes (descriptivos en Tabla E44):

- Edad: como variable continua, al cuadrado, y como dummy (que va variando en los distintos modelos).
- Educación: como variable continua (años de escolaridad).
- Estado civil: luego de revisar las asociaciones son esta variable desagregada, se decidió dicotomizarla en “tiene pareja” en comparación con “no tiene pareja”, ya que no había muchas diferencias entre, por ejemplo, casados y convivientes, o entre separados y viudos.
- Autopercepción de salud: a partir de pregunta s19 “Ahora en una escala de 1 a 7 donde 1 corresponde a muy mal y 7 a muy bien, *¿qué nota le pondría a su estado de salud actual?*” Se categoriza en: 1=buena (nota 6 o 7), 2=regular (nota 5), 3=mala (nota 1 a 4).
- Discapacidad: 1=presenta alguna discapacidad (para oír, para hablar, para ver, mental, física, por causa siquiátrica, otra); 0=no presenta. Los resultados por discapacidad no varían las conclusiones del estudio respecto de auto reporte de salud, por lo que se decidió dejar esta última porque tiene mayor variabilidad.
- Hay enfermos o discapacitados en el hogar: contabiliza a escala de hogar la presencia de otra persona distinta al entrevistado, que tenga una salud “mala o muy mala” y/o tenga algún tipo de discapacidad (1=sí hay; 0=no hay).
- Hay menores de 18 años en el hogar: contabiliza a escala de hogar la presencia de personas menores de 18 años (1=sí hay; 0=no hay).
- Hay otras personas que trabajan en el hogar: contabiliza a escala de hogar la presencia de otra persona distinta al entrevistado que trabaje (1=sí hay; 0=no hay).
- Afiliado a algún sistema previsional: a partir de la pregunta o29. La Encuesta Casen no permite identificar bien el tipo de sistema, ya que pregunta sobre cotización en el mes pasado o sistema que paga la pensión; pero para los casos afiliados que no cotizaron el mes pasado o que no están recibiendo pensión, no se tiene esta información.
- Vivienda: 1= vive en vivienda propia pagada o cedida; 0=otras condiciones de ocupación de vivienda (propia pagándose, arriendo, uso temporal, ocupación irregular).
- Zona: 1 urbana; 2 rural.

Se presentan modelos multivariados separados para hombres y mujeres, y tomando distintas variables dummy de posibles edades de quiebre en las probabilidades de estar retirados (Tabla 6 y Tabla 7).

Cabe señalar también que debido a los probable problemas de endogeneidad entre salud y retiro, se probaron modelos con variables instrumentales (específicamente fumar y realización de actividad física), pero los instrumentos resultaron muy débiles.

Los resultados de estos modelos confirman lo que se ha descrito en este informe: la edad legal de jubilación no constituye un único punto de inflexión en el aumento de las chances de estar retirado, ni en hombres ni en mujeres, aunque en estas últimas la edad en general tiene un efecto menor. Cada año adicional de edad aumenta las chances de estar retirado, de manera casi lineal, siendo en el caso de las mujeres este efecto más suavizado, debido posiblemente a que el número de mujeres retiradas antes de los 60 años ya es alto, como se vio describió anteriormente, por lo que el impacto de un año más en la probabilidad de retiro es menor que en el caso de los hombres.

Respecto de las otras variables incluidas en los modelos cabe destacar los siguientes:

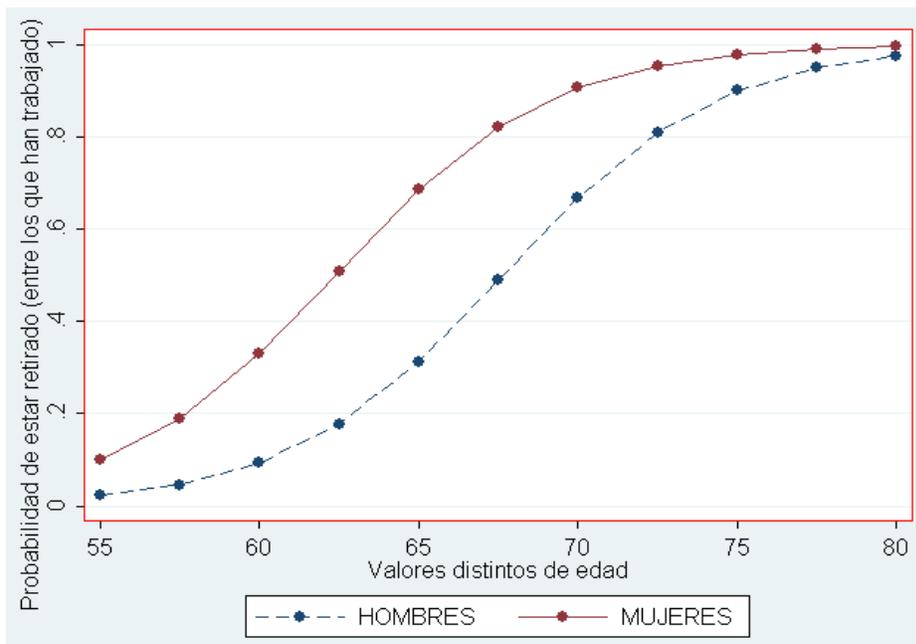
- A mayor escolaridad disminuyen las chances de estar retirado, tanto en hombres como en mujeres.
- A mejores condiciones de salud disminuyen las chances de estar retirado, tanto en hombres como en mujeres.
- Tener pareja tiene una asociación diferencial por género: para los hombres la pareja actúa como un desincentivo a estar retirado, posiblemente porque tienen que mantener a más personas en el hogar; para las mujeres tener pareja se asocia con mayores chances de estar retirada, lo que es concordante con el hecho de que en otros estudios se ha encontrado que uno de los principales obstáculos para la inserción laboral femenina es tener pareja e hijos (Herrera, Valenzuela et al, 2006).
- Tener alguna persona enferma en el hogar disminuye las chances de estar retirado para los hombres, seguramente porque se necesita generar más ingresos. No hay asociación en el caso de las mujeres, probablemente porque la decisión de no trabajar, por ejemplo, cuando se tiene un hijo enfermo, se tomó antes.
- Lo anterior es consistente con el hecho de que la presencia de niños en el hogar aumenta las chances de las mujeres de estar retirada.
- El hecho que haya otras personas en el hogar disminuye las chances de retirados tanto en hombres como en mujeres. Esto es consiste con otros estudios que muestran que uno de los principales predictores de participación (entre lo que puede incluirla la laboral) es que en el hogar haya otras personas participando también (Herrera y Fernández, 2012).

- Estar viviendo en una vivienda propia se asocia con mayores chances de estar retirado.
- Vivir en zona rural disminuye las chances de estar retirado en los hombres, lo que es concordante con su mayor inserción en el sector agrícola, descrito antes en este Informe.
- El estar afiliado al sistema previsional se asocia positivamente con mayores chances de estar retirado en el caso de los hombres y negativamente en las mujeres. Esto es consistente con los resultados de las regresiones del panel EPS que se muestran más adelante, donde para los hombres pertenecer al sistema IPS o Ex INP en comparación con “ninguno” aumenta las chances de retirarse; en cambio, para las mujeres pertenecer a AFP en comparación con “ninguno” disminuye las chances de retirarse.

En el Gráfico 41 se han calculado las probabilidades de estar retirados por edad (entre los que han trabajado) basado en estos modelos de regresión, manteniendo el resto de variables independientes en la media. En las mujeres, poco antes de los 60 años empiezan a aumentar exponencialmente las probabilidades de estar retiradas, estabilizándose a los 70 años; entre los hombres, este aumento se produce más tarde, desde poco antes de los 65 años y se estabiliza después de los 72 años. Las diferencias por género alcanzan su punto más alto a los 65 años, donde cerca de dos tercios de las mujeres tiene es probable que se hayan retirado, en comparación con los hombres que tienen una probabilidad de alrededor de un tercio a esa edad.

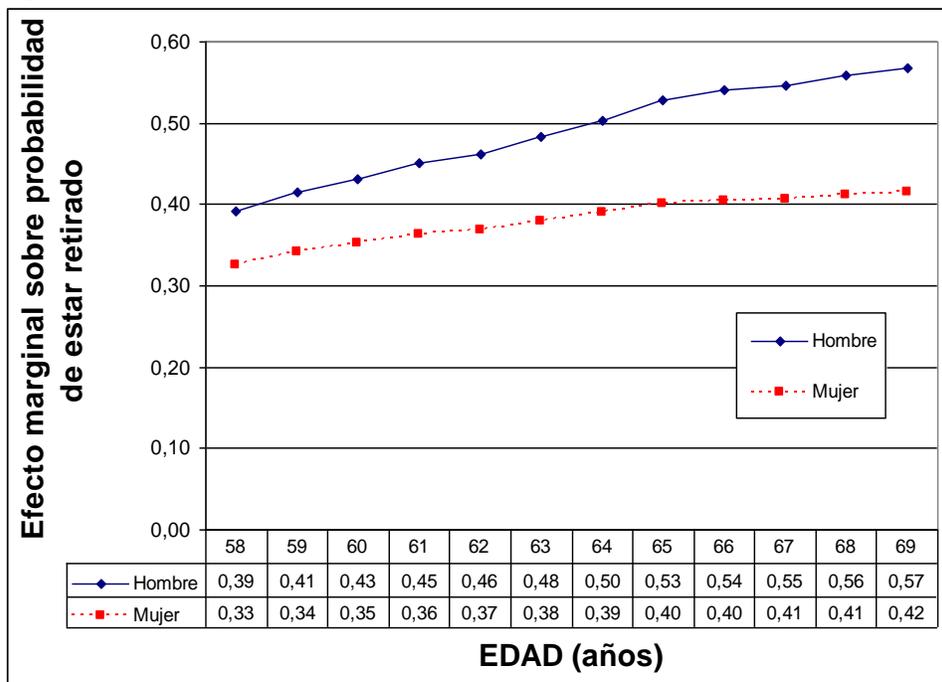
En el Gráfico 42, por su parte, se han calculado los efectos marginales de la edad sobre estas probabilidades de estar retirado, según género. Se nota claramente algo que se había señalado más arriba: el efecto marginal de la edad es menor en las mujeres que en los hombres. En estos últimos se produce un aumento de 3 puntos de efectos marginales a los 65 años en comparación con los 64, pero también se había producido un aumento de 2 puntos a los 64 y a los 63 años (antes de la edad legal de jubilación).

**Gráfico 41. Probabilidad de estar retirado (entre los que han trabajado) por edad según género, manteniendo el resto de las variables de los modelos de regresión en la media.**



Fuente: Procesamiento Encuesta CASEN 2011, calculado a partir de los modelos de regresión expuestos en tablas 6 y 7.

**Gráfico 42. Efectos marginales de cada año adicional de edad sobre la probabilidad de estar retirado (entre los que han trabajado) según género, manteniendo el resto de las variables de los modelos de regresión en la media.**



Fuente: Procesamiento Encuesta CASEN 2011, calculado a partir de los modelos de regresión expuestos en tablas 6 y 7.

**Tabla 6. Regresiones logísticas sobre “RETIRADO” en comparación con “ACTIVO”, para HOMBRES. Encuesta CASEN 2011. (Coeficientes Beta)**

		Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3	Modelo 4	Modelo 5	Modelo 6	Modelo 7	Modelo 8	Modelo 9	Modelo 10
Hombre (N=18780)	edad	0.694 ***	0.613 ***	0.586 ***	0.504 ***	0.415 ***	0.344 ***	0.408 ***	0.470 ***	0.522 ***	0.5495 ***
	edad_2	-0.004 ***	-0.003 ***	-0.003 ***	-0.002 ***	-0.002 ***	-0.001 **	-0.002 ***	-0.002 ***	-0.003 ***	-0.0027 ***
	dummy60	-0.300 **									
	dummy61		-0.102								
	dummy62			-0.044							
	dummy63				0.119						
	dummy64					0.311 ***					
	dummy65						0.513 ***				
	dummy66							0.460 ***			
	dummy67								0.364 ***		
dummy68									0.257 ***		
dummy69										0.1870 ***	
Escolaridad	-0.025 ***	-0.025 ***	-0.025 ***	-0.024 ***	-0.025 ***	-0.025 ***	-0.025 ***	-0.025 ***	-0.025 ***	-0.025 ***	-0.0246 ***
Percepción salud (1 a 7)	-0.336 ***	-0.336 ***	-0.336 ***	-0.336 ***	-0.337 ***	-0.338 ***	-0.337 ***	-0.337 ***	-0.337 ***	-0.336 ***	-0.3367 ***
Tiene pareja	-0.301 ***	-0.300 ***	-0.300 ***	-0.301 ***	-0.299 ***	-0.296 ***	-0.298 ***	-0.298 ***	-0.301 ***	-0.301 ***	-0.2998 *
Hay alguien con mala salud o Discapacitado en el hogar	-0.107 *	-0.108 *	-0.108 *	-0.107 *	-0.109 *	-0.108 *	-0.110 *	-0.108 *	-0.109 *	-0.109 *	-0.1081
Hay menores de 18 años en el hogar	0.030	0.031	0.032	0.033	0.032	0.032	0.029	0.030	0.031	0.0304 ***	
Hay otra persona que trabaja en el hogar	-0.322 ***	-0.324 ***	-0.324 ***	-0.324 ***	-0.323 ***	-0.319 ***	-0.320 ***	-0.324 ***	-0.326 ***	-0.326 ***	-0.3233 **
Tiene previsión	0.158 **	0.159 **	0.159 **	0.159 **	0.155 **	0.153 **	0.150 **	0.155 **	0.159 **	0.159 **	0.1607 **
Vive en vivienda propia	0.191 **	0.190 **	0.190 **	0.192 **	0.192 **	0.196 **	0.194 **	0.188 **	0.193 **	0.193 **	0.1886 ***
Vive en zona rural	-0.210 ***	-0.210 ***	-0.210 ***	-0.209 ***	-0.209 ***	-0.210 ***	-0.210 ***	-0.211 ***	-0.211 ***	-0.211 ***	-0.2107 ***

\* p<0.05; \*\* p<0.01; \*\*\* p<0.001

**Tabla 7. Regresiones logísticas sobre “RETIRADO” en comparación con “ACTIVO”, para MUJERES. Encuesta CASEN 2011. (Coeficientes Beta)**

		Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3	Modelo 4	Modelo 5	Modelo 6	Modelo 7	Modelo 8	Modelo 9	Modelo 10	
Mujer (N=23019)	edad	0.259 ***	0.238 ***	0.121 *	0.198 **	0.228 ***	0.137 *	0.134 *	0.193 **	0.171 ***	0.186 ***	
	edad_2	0.000	0.000	0.000	0.000	-0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	dummy58	-0.131										
	dummy59		-0.082									
	dummy60			-0.300 ***								
	dummy61				-0.018							
	dummy62					-0.078						
	dummy63						0.119					
	dummy64							0.167 *				
	dummy65								-0.008			
	dummy66									0.169 *		
	dummy67										0.114	
	Escolaridad	-0.055 ***	-0.055 ***	-0.055 ***	-0.055 ***	-0.055 ***	-0.055 ***	-0.055 ***	-0.055 ***	-0.055 ***	-0.055 ***	-0.055 ***
	Percepción salud (1 a 7)	-0.187 ***	-0.187 ***	-0.187 ***	-0.187 ***	-0.187 ***	-0.187 ***	-0.187 ***	-0.186 ***	-0.187 ***	-0.187 ***	-0.187 ***
Tiene pareja	0.532 ***	0.531 ***	0.532 ***	0.531 ***	0.531 ***	0.531 ***	0.530 ***	0.530 ***	0.531 ***	0.531 ***	0.531 ***	
Hay alguien con mala salud o discapacitado en el hogar	-0.049	-0.051	-0.049	-0.051	-0.051	-0.051	-0.050	-0.050	-0.051	-0.050	-0.050	
Hay menores de 18 años en el hogar	0.241 ***	0.243 ***	0.241 ***	0.243 ***	0.244 ***	0.241 ***	0.241 ***	0.243 ***	0.242 ***	0.242 ***	0.242 ***	
Hay otra persona que trabaja en el hogar	-0.213 ***	-0.216 ***	-0.213 ***	-0.216 ***	-0.216 ***	-0.216 ***	-0.215 ***	-0.214 ***	-0.216 ***	-0.214 ***	-0.214 ***	
Tiene previsión	-0.398 ***	-0.397 ***	-0.398 ***	-0.397 ***	-0.397 ***	-0.397 ***	-0.397 ***	-0.397 ***	-0.397 ***	-0.397 ***	-0.397 ***	
Vive en vivienda propia	0.290 ***	0.289 ***	0.290 ***	0.289 ***	0.289 ***	0.289 ***	0.289 ***	0.290 ***	0.289 ***	0.290 ***	0.291 ***	
Vive en zona rural	0.039	0.038	0.039	0.038	0.038	0.038	0.039	0.040	0.038	0.038	0.038	

\* p<0.05; \*\* p<0.01; \*\*\* p<0.001

### **2.7.6 Modelos de regresión logística *longitudinal (panel)* sobre las chances de retirarse en distintos momentos del ciclo vital, según Encuesta EPS 2004, 2006 y 2009.**

Se presentan dos modelos multivariados para estimar las chances de retirarse, separadamente para hombres y para mujeres.

Se consideran tres olas de la EPS: 2004, 2006 y 2009. Se excluye la ola 2002 pues contiene sólo información de afiliados al sistema previsional.

Estos resultados corresponden a una submuestra de personas de 55 años y más activos y retirados cuya edad del último trabajo es de 40 o más años. El total de la submuestra alcanza a 3.564 personas, que multiplicadas por 3 olas dan un total de 10.692 observaciones (panel totalmente balanceado).

Se calculan modelos de regresión logística, pues la variable dependiente tiene sólo dos valores: “retirado” versus “no retirado”. Se excluyen los que nunca han trabajado, pues el foco está en quienes se retiran de la fuerza laboral habiendo trabajado antes.

Se utiliza el software estadístico STATA12 y el comando “xlogit”. Se utilizan modelos de *random effects*, porque es lo que se recomienda cuando la secuencia a analizar no puede darse en sentido contrario. Es decir, sólo es posible la secuencia activo->retiro, pero no retiro->activo (porque de lo contrario no sería un “retiro”). Como señala AndreB y otros (2013: 278): “*no hay aproximaciones convincentes de efectos fijos para analizar eventos que no se repiten (single episode data). Tanto los diseños case-crossover como case-time-control son aproximaciones inusuales y tienen varias limitaciones. Por lo tanto se recomienda sólo usar random effects*”.

VARIABLES INDEPENDIENTES:

#### **a) Variables contantes en el tiempo:**

*Educación:* 1. Básica: desde sin educación a octavo básico o segundo de humanidades (8 años de estudio); 2. Media: desde tercero a sexto humanidades; desde primero a cuarto medio; media técnica; 3. Superior: algo de centro de formación técnica o profesional, o universidad.

*Sistema previsional:* 1. No cotiza ni ha cotizado; 2. Cotiza o ha cotizado en AFP; 3. Cotiza o ha cotizado en IPS o Ex INP; 4. Otro. Si ha cotizado en IPS o Ex INP y se cambió a AFP se considera el sistema más reciente, en este ejemplo, AFP. Se utiliza la variable “estatus sistema de pensiones EPS2009”.

## **b) Variables que cambian entre olas:**

*Grupos de edad:* Se probó con edades por año, pero los modelos no convergieron, debido a que el tamaño muestral era reducido para tantos años. Por ello se calculan tramos de edad, que distinguieran la edad de jubilación para hombres y para mujeres, considerando un tramo de tres años (un año antes y un año después de la edad legal de jubilación): menos de 55 años, entre 55 y 58 años, entre 59 y 61 años (edad legal de jubilación de las mujeres), entre 62 y 63 años (categoría de referencia en los modelos), entre 64 y 66 años (edad legal de jubilación de los hombres), entre 67 y 69 años, y 70 o más años.

*Estado civil:* luego de revisar las asociaciones son esta variable desagregada, se decidió dicotomizarla en “tiene pareja” en comparación con “no tiene pareja”, ya que no había muchas diferencias entre, por ejemplo, casados y convivientes, o entre separados y viudos.

*Autopercepción de salud:* es una pregunta de auto reporte de la condición de salud, categorizada en: 1=buena (excelente, muy buena o buena), 2=regular, 3=mala (o muy mala).

*Discapacidad:* 1=presenta alguna discapacidad (para oír, para hablar, para ver, mental, física, por causa siquiátrica, otra); 0=no presenta.

*Hay enfermos o discapacitados en el hogar:* contabiliza a escala de hogar la presencia de otra persona distinta al entrevistado, que tenga una salud “mala o muy mala” y/o tenga algún tipo de discapacidad (1=sí hay; 0=no hay).

*Hay menores de 18 años en el hogar:* contabiliza a escala de hogar la presencia de personas menores de 18 años (1=sí hay; 0=no hay).

*Hay otras personas que trabajan en el hogar:* contabiliza a escala de hogar la presencia de otra persona distinta al entrevistado que trabaje (1=sí hay; 0=no hay).

En general, los factores asociados al retiro entre hombres y mujeres no son muy distintos, salvo en dos variables:

- Para las mujeres, la cotización en AFP (en comparación con no ha cotizado) disminuye las chances de retirarse, lo que también ocurre en los hombres entrevistados, aunque con menor importancia (no siendo estadísticamente significativa). Probablemente esto se debe a que las mujeres en AFP llevan menos años cotizando y deben seguir trabajando pues la jubilación no le alcanzaría para satisfacer sus necesidades. Como contraparte, los hombres del IPS o Ex INP tienen más chances de retirarse antes en comparación con los que nunca han cotizado; en el caso de las mujeres pertenecientes al IPS o Ex INP también tienen levemente mayores chances de estar jubiladas aunque la relación no es estadísticamente significativa.

- Pareja: sólo en el caso de los hombres, tener pareja se asocia con menores chances de estar retirado, posiblemente porque tienen que mantener a una mujer lo más probablemente inactiva.

Consistentemente con lo presentado en este informe, la edad influye decididamente sobre las chances de retirarse, pero el efecto de la edad legal de jubilación no parece ser tanto más importante que otros tramos de edad, si bien el coeficiente del tramo 64-66 años respecto de 62-63 ( $\beta=2,3$ ) es algo mayor que el de 59-61 años respecto de 62-63 ( $\beta=-1,6$ ).

El resto de resultados replica lo ya descrito anteriormente en otros capítulos:

- A mayor educación, disminuyen las chances de estar retirado.
- A peor percepción de salud, mayores chances de retirarse.
- La presencia de discapacidad incrementa las chances de retirarse.
- Las características del hogar no influyen significativamente las probabilidades de retirarse.

**Tabla 8. Regresiones logísticas panel EPS2004-2006-2009 sobre “RETIRADO” en comparación con “ACTIVO”, según género. EPS 2004, 2006 y 2009 (Coeficientes Betas)**

	HOMBRES					MUJERES				
	Modelo1	Modelo2	Modelo3	Modelo4	Modelo5	Modelo1	Modelo2	Modelo3	Modelo4	Modelo5
Educación media	-0,328	-0,328	-0,328	-0,328	-0,328	-1,397*	-1,397*	-1,397*	-1,397*	-1,397*
Educación superior	-2,236***	-2,236***	-2,236***	-2,236***	-2,236***	-3,687*	-3,687*	-3,687*	-3,687*	-3,687*
AFP	-0,602	-0,602	-0,602	-0,602	-0,602	-1,666*	-1,666*	-1,666*	-1,666*	-1,666*
IPS ExINP	1,316**	1,316**	1,316**	1,316**	1,316**	0,104	0,104	0,104	0,104	0,104
Salud regular	0,444*	0,444*	0,444*	0,444*	0,444*	0,492*	0,492*	0,492*	0,492*	0,492*
Salud mala	1,386***	1,386***	1,386***	1,386***	1,386***	1,704***	1,704***	1,704***	1,704***	1,704***
Presenta discapacidad	1,482***	1,482***	1,482***	1,482***	1,482***	1,633***	1,633***	1,633***	1,633***	1,633***
En el hogar hay alguien enfermo	0,315	0,315	0,315	0,315	0,315	0,303	0,303	0,303	0,303	0,303
En el hogar hay menores de 18 años	-0,026	-0,026	-0,026	-0,026	-0,026	0,232	0,232	0,232	0,232	0,232
En el hogar alguien más trabaja	-0,328	-0,328	-0,328	-0,328	-0,328	0,026	0,026	0,026	0,026	0,026
Tiene pareja	-1,029***	-1,029***	-1,029***	-1,029***	-1,029***	0,339	0,339	0,339	0,339	0,339
Edad menor de 55 años		-2,644	-5,092	-6,712	-9,078		-3,520	-6,842	-9,342	-11,321
55-58 años	2,644		-2,447	-4,068	-6,434	3,520		-3,322	-5,822	-7,801
59-61 años	5,092	2,447		-1,621	-3,986	6,842	3,322		-2,500	-4,479
62-63 años	6,712	4,068	1,621		-2,366	9,342	5,822	2,500		-1,979
64-66 años	9,078	6,434	3,986	2,366		11,321	7,801	4,479	1,979	
67-69 años	11,526	8,882	6,435	4,814	2,448	13,893	10,373	7,052	4,551	2,573
70+ años	14,485	11,841	9,394	7,773	5,407	16,286	12,766	9,444	6,944	4,966
/lnsig2u	3,606	3,606	3,606	3,606	3,606	4,239	4,239	4,239	4,239	4,239
sigma_u	6,068	6,068	6,068	6,068	6,068	8,325	8,325	8,325	8,325	8,325
rho	0,918	0,918	0,918	0,918	0,918	0,955	0,955	0,955	0,955	0,955

\* p<0.05; \*\* p<0.01; \*\*\* p<0.001

## 2.8 Actitud de los Chilenos hacia la Edad Legal de Jubilación y el Trabajo de las Personas Mayores

En este apartado se incluyen algunos datos adicionales provenientes de la **Encuesta Nacional Bicentenario del año 2010**, realizada por la Pontificia Universidad Católica de Chile y Adimark<sup>20</sup>.

El interés por incluir esta evidencia, se debe a que en esta Encuesta se evaluaron las percepciones que tienen los chilenos mayores de 18 años sobre la edad legal de jubilación, así como la actitud mostrada hacia el trabajo realizado por las personas mayores.

Es así como en primer término, se les consultó a los encuestados su opinión sobre si *“considera justo que en Chile los hombres jubilen a los 65 años y las mujeres a los 60 años”* y sobre si *“la edad de jubilación debería ser la misma para hombres y mujeres”* (Tabla 9). Con respecto a la primera pregunta, se aprecia que el 43% de los encuestados señala estar muy de acuerdo o de acuerdo con esta afirmación, apreciándose que en general los hombres están más de acuerdo que las mujeres, así como también las personas no activas. Por el contrario, sólo un 34% de las mujeres activas, concuerda con esta afirmación. Al considerarse la edad, se observa que el 35% de las personas entre 18-34 años señala estar de acuerdo con que los hombres jubilen a los 65 años y las mujeres a los 60 años, mientras que en el tramo de 55 años y más esta cifra aumenta a un 52%, lo que en parte se explica porque este grupo de encuestados se encuentra cercano a la edad de jubilar, lo que reduce los incentivos para percibir que esta edad no es la adecuada.

Por su parte, frente a la posibilidad de equiparar la edad de jubilación entre hombres y mujeres, más de la mitad de los encuestados dice estar de acuerdo con esta medida. Consistente con lo anterior, también se encuentran diferencias por género, en la medida que las mujeres están más de acuerdo con esta afirmación que los hombres, y por tipo de actividad laboral, en el sentido de que las personas que están activas están más de acuerdo con esta frase versus las que no, alcanzando en el caso de mujeres activas a un 62% de aprobación. Por último, las personas más jóvenes están más de acuerdo con la posibilidad de que hombres y mujeres jubilen a la misma edad, lo cual va disminuyendo conforme se avanza los años, pasando de un 63% de acuerdo en el tramo 18-34 a un 48% en las personas de 55 y más años.

De las cifras anteriores se desprende, por tanto, que son las mujeres quienes menos de acuerdo están con la edad actual de jubilación, a la vez que concuerdan mayoritariamente con la posibilidad de equiparar la edad entre hombres y mujeres. Incluso las mujeres inactivas, presentan niveles de aprobación hacia esta iniciativa mayor que los hombres activos. Asimismo, se aprecia

---

<sup>20</sup> El universo de esta encuesta corresponde a la población de 18 años y más que habita en todas las comunas de Chile, con excepción de las zonas de muy difícil acceso (que representan menos de 1% de la población total). Se utiliza un tipo de diseño probabilístico estratificado, en cuatro etapas de selección aleatoria. Para el año 2010 la muestra efectiva correspondió a 2012 casos, con un margen de error de +/- 2.2%.

que las nuevas generaciones son las que muestran más a favor a modificaciones en estas áreas que las personas de más edad.

**Tabla 9. Actitud hacia la equiparación de la edad de jubilación entre hombres y mujeres**

	Considera justo que en Chile los hombres jubilen a los 65 años y las mujeres a los 60 años			La edad de jubilación debería ser la misma para hombres y mujeres		
	Muy de acuerdo	De acuerdo	Total	De acuerdo	Muy de acuerdo	Total
Total	29	14	43	14	42	56
Hombres	30	17	47	15	38	53
Mujeres	28	12	40	13	46	59
Hombres activos	29	17	46	15	39	54
Hombres no activos	36	17	53	17	32	49
Mujeres activas	25	12	37	13	49	62
Mujeres no activas	30	12	42	14	43	57
18-34 años	21	14	35	16	47	63
35-54 años	29	16	45	14	41	55
55 y más	41	11	52	12	36	48
Hombres 55 y más	42	12	54	12	34	46
Mujeres 55 y más	39	10	49	12	37	49
Trabajadores calificados	28	15	43	14	42	56
Trabajadores no calificados	27	15	42	15	44	59

Fuente: Encuesta Nacional Bicentenario (2010). Población general de 18 años y más (n=2012). Se omitió categoría "No sabe/No responde". Trabajadores calificados (activos con alguna educación superior) y Trabajadores no calificados (activos sin ninguna educación superior).

En segundo lugar, a los encuestados se les preguntó sobre si estaban de acuerdo con que *"las personas en edad de jubilar deben ser alentadas a permanecer trabajando y mantenerse activas"*, y si creían que *"las personas en edad de jubilar deben ser alentadas a dejar de trabajar para descansar"* (Tabla 10). En ambos casos, cerca de un 50% de los participantes se encuentran muy de acuerdo o de acuerdo con las frases. Igualmente, se aprecia que los hombres no activos, las personas de 55 años y más, así como los trabajadores calificados, están por una parte más de acuerdo con la idea de potenciar la permanencia laboral y a su vez menos de acuerdo con alentar a las personas en edad de jubilar a dejar de trabajar.

**Tabla 10. Actitud hacia la continuidad laboral de trabajadores mayores**

	Las personas en edad de jubilar deben ser alentadas a permanecer trabajando y mantenerse activas			Las personas en edad de jubilar deben ser alentadas a dejar de trabajar para descansar		
	Muy de acuerdo	De acuerdo	Total	De acuerdo	Muy de acuerdo	Total
Total	24	25	49	19	31	50
Hombres	24	27	51	20	29	49
Mujeres	25	24	49	19	32	51
Hombres activos	24	26	50	21	29	50
Hombres no activos	25	29	54	17	29	46
Mujeres activas	20	27	47	18	35	53
Mujeres no activas	29	20	49	20	27	47
18-34 años	22	24	44	21	32	53
35-54 años	24	25	49	19	32	51
55 y más	29	27	56	17	27	44
Hombres 55 y más	32	27	57	15	25	40
Mujeres 55 y más	27	26	53	18	29	47
Trabajadores calificados	22	29	51	20	29	49
Trabajadores no calificados	22	25	47	20	33	53

Fuente: Encuesta Nacional Bicentenario (2010). Población general de 18 años y más (n=2012). Se omite categoría “No sabe/No responde”. Trabajadores calificados (activos con alguna educación superior) y Trabajadores no calificados (activos sin ninguna educación superior).

Posteriormente a los encuestados se le consultó cuán de acuerdo estaban con la idea de que *“es mejor que no haya una edad de jubilación obligatoria porque hay mayores que desean seguir trabajando”* y con que *“es mejor que haya una edad de jubilación obligatoria para que las personas sepan cuánto les queda y puedan planificar su futuro”* (Tabla 11). En relación a la primera frase, un 46% de las personas de 18 años y más señaló estar de acuerdo con la posibilidad de eliminar la edad de jubilación obligatoria, mientras que un 53% señala que es mejor mantener una edad de jubilación. En este último caso, las personas más jóvenes están más de acuerdo con que haya una edad legal de jubilación comparado con las personas mayores, quienes de todas maneras en un 51% concuerdan con esta frase.

**Tabla 11. Actitud hacia la edad obligatoria de jubilación**

	Es mejor que no haya una edad de jubilación obligatoria porque hay mayores que desean seguir trabajando			Es mejor que haya una edad de jubilación obligatoria para que las personas sepan cuánto les queda y puedan planificar su futuro		
	Muy de acuerdo	De acuerdo	Total	De acuerdo	Muy de acuerdo	Total
Total	21	25	46	20	33	53
Hombres	19	27	46	21	33	54
Mujeres	22	24	46	19	34	53
Hombres activos	19	26	45	22	32	54
Hombres no activos	16	31	47	18	35	53
Mujeres activas	21	25	46	19	34	53
Mujeres no activas	23	23	46	18	34	52
18-34 años	19	25	44	20	37	57
35-54 años	21	26	47	22	30	52
55 y más	24	25	49	17	34	51
Hombres 55 y más	22	27	49	15	37	52
Mujeres 55 y más	25	23	48	19	34	53
Trabajadores calificados	17	27	44	20	35	55
Trabajadores no calificados	22	24	46	22	31	53

Fuente: Encuesta Nacional Bicentenario (2010). Población general de 18 años y más (n=2012). Se omitió categoría "No sabe/No responde". Trabajadores calificados (activos con alguna educación superior) y Trabajadores no calificados (activos sin ninguna educación superior).

Finalmente, en la encuesta se incluyeron varias preguntas para evaluar la existencia de estereotipos y de discriminación hacia el desempeño laboral desarrollado por las personas mayores (Tabla 12, Tabla 13 y Tabla 14). En general, los resultados muestran que no existe un clima adverso hacia los adultos mayores en términos de desempeño laboral y/o profesional.

Particularmente, frente a la pregunta si *"las personas mayores se caracterizan por mayor experiencia y práctica en el trabajo"*, un 70% de los encuestados señaló estar de acuerdo con esta afirmación, con porcentajes levemente mayor en el caso de las personas de más edad y los trabajadores no calificados. Por el contrario, sólo un 29% cree que *"las personas mayores se caracterizan por poca capacidad para aprender cosas nuevas"*, que sin lugar a dudas, es uno de los grandes mitos existentes sobre este grupo.

Con relación a tener un *"mayor cuidado y prolijidad en el cumplimiento de las tareas"*, nuevamente la visión es positiva. Un 73% de las personas de 18 más años aprueba esta afirmación, apreciándose diferencias por género, puesto que los hombres están más de acuerdo que las mujeres con esta frase, al igual que las personas de 55 años y más y los trabajadores no calificados. Por contraposición, sólo un cuarto de los participantes cree que los mayores se caracterizan por su *"lentitud e ineficiencia en el cumplimiento de las tareas"*.

Finalmente, con respecto a la “*prudencia al tomar decisiones*”, tres cuartos de los encuestados están de acuerdo con esta frase, mientras que un tercio cree que los mayores tienen “*poca agilidad al momento de tomar decisiones*”, con un porcentaje levemente mayor en el caso del grupo más joven.

**Tabla 12. Estereotipos de trabajadores mayores en población económicamente activa**

	En su trabajo las personas mayores se caracterizan por...					
	Mayor experiencia y práctica en el trabajo			Poca capacidad para aprender cosas nuevas		
	Muy de acuerdo	De acuerdo	Total	De acuerdo	Muy de acuerdo	Total
Total	36	34	70	17	12	29
Hombres	38	33	71	17	12	29
Mujeres	34	34	68	18	13	31
18-34 años	33	36	69	16	15	31
35-54 años	36	32	68	19	12	31
55 y más	47	32	79	16	6	22
Trabajadores calificados	32	35	67	19	13	32
Trabajadores no calificados	39	33	72	16	12	28

Fuente: Encuesta Nacional Bicentenario (2010). Solamente población activa (1223 casos). Se omite categoría “No sabe/No responde”. Trabajadores calificados (activos con alguna educación superior) y Trabajadores no calificados (activos sin ninguna educación superior).

**Tabla 13. Estereotipos de trabajadores mayores en población económicamente activa**

	En su trabajo las personas mayores se caracterizan por...					
	Mayor cuidado y prolijidad en el cumplimiento de las tareas			Lentitud e ineficiencia en el cumplimiento de las tareas		
	Muy de acuerdo	De acuerdo	Total	De acuerdo	Muy de acuerdo	Total
Total	36	37	73	19	8	27
Hombres	40	35	75	17	8	25
Mujeres	31	39	70	21	9	30
18-34 años	34	41	75	17	8	25
35-54 años	35	34	69	21	10	31
55 y más	46	33	79	16	4	20
Trabajadores calificados	32	39	71	20	9	29
Trabajadores no calificados	39	35	74	18	8	26

Fuente: Encuesta Nacional Bicentenario (2010). Solamente población activa (1223 casos). Se omite categoría “No sabe/No responde”. Trabajadores calificados (activos con alguna educación superior) y Trabajadores no calificados (activos sin ninguna educación superior).

**Tabla 14. Estereotipos de trabajadores mayores en población económicamente activa**

	En su trabajo las personas mayores se caracterizan por...					
	Prudencia al tomar decisiones			Poca agilidad al momento de tomar decisiones		
	Muy de acuerdo	De acuerdo	Total	De acuerdo	Muy de acuerdo	Total
Total	43	32	75	17	8	25
Hombres	44	29	73	18	8	26
Mujeres	41	36	77	14	8	22
18-34 años	38	34	72	16	11	27
35-54 años	46	29	75	17	7	24
55 y más	44	33	77	17	6	23
Trabajadores calificados	41	34	75	19	6	25
Trabajadores no calificados	44	31	75	15	9	24

Fuente: Encuesta Nacional Bicentenario (2010). Solamente población activa (1223 casos). Se omite categoría "No sabe/No responde".  
Trabajadores calificados (activos con alguna educación superior) y Trabajadores no calificados (activos sin ninguna educación superior).

## 2.9 Análisis Información Cualitativa

A continuación se presentarán los principales resultados obtenidos a partir del levantamiento de información cualitativa, que permiten responder de mejor manera a los objetivos que dicen relación con la existencia y caracterización de las políticas de empleo y egreso, que siguen tanto el Sector Público como Privado para el grupo de interés (55 años y más), considerando algunas distinciones relevantes.

Para ello, se realizaron entrevistas en profundidad a actores claves, tanto del mundo privado como público. La selección de la entrevista como técnica de recopilación de información, se debió a su flexibilidad e intimidad, así como su capacidad por abordar aspectos de difícil cuantificación sobre las vivencias cotidianas, justificando así su elección como el instrumento más idóneo para abordar el tema de las políticas empresariales y sectoriales dirigidas a la población de interés.

Es relevante señalar y recalcar que en todos los casos se aseguró confidencialidad y anonimato a los participantes de cada una de las entrevistas.

A continuación, se presentan ciertas especificaciones al momento de leer los resultados obtenidos en etapas cualitativas de estudios de esta índole:

### 2.9.1. Protocolo de Lectura de Datos Cualitativos

En base a las características de los métodos cualitativos y de la naturaleza de sus resultados, es posible establecer algunas claves o protocolos de lectura para poder entender de la mejor forma la interpretación de los datos obtenidos:

- Toda afirmación que se haga se hace siempre en el contexto del caso, y **en ningún momento puede ser tomada como representativa de la población**. Dos son las situaciones más comunes:
  - **Generalizaciones para los casos:** cuando se usan conceptos como ‘en general’, ‘usualmente’ o ‘la opinión generalizada’ para expresar la frecuencia de una opinión, situación o percepción, estos remiten exclusivamente a los casos estudiados (n) y no al universo (N).
  - **Declaraciones generalizantes:** en muchas ocasiones son los propios actores los que, en las propias entrevistas, hacen declaraciones generalistas. Esto se da, por ejemplo, cuando un entrevistado dice ‘todos los políticos son corruptos’. Para dicho entrevistado los políticos son, para todo efecto sociológico, corruptos, y así se debe constatar en los análisis. Así, cuando analizando o interpretando dicho caso se escribe, por ejemplo, que ‘en un contexto de alta sensación de desconfianza a los políticos por su corrupción’, dicha interpretación es válida para ese y únicamente para ese caso: es la manera como aparece el *mundo* para ese entrevistado.
- La base empírica de las interpretaciones y de los análisis está en: (a) la frecuencia con la que una opinión se repite, o bien en –y mucho más importante para la investigación cualitativa– (b) la conexión analítica y conceptual que se puede establecer entre los datos que se recogen de todos los casos.

La ‘verosimilitud’ de las opiniones y/o percepciones de los entrevistados es secundaria. Dicho de otro modo, no se evalúa si lo que un entrevistado opina, percibe o dice es correcto o no. Lo que se busca es entender qué piensan los entrevistados, por qué tienen esa opinión y qué factores la determinan y no establecer su cercanía o lejanía con respecto a un parámetro de verosimilitud establecido unilateralmente por el investigador. Por ejemplo, si el entrevistado dice ‘todos los mayores trabajan más lento’, ‘los jóvenes son más irresponsables’, **no es función del investigador refutar o confirmar dicha declaración**, sino asumir que dicha percepción es un hecho e intentar comprenderla sociológicamente.

### **Estilo**

Respecto a este punto, se deben tener en cuenta dos aspectos a la hora de leer los resultados del informe cualitativo: a) Redacción y, b) Representatividad:

#### **a) Redacción**

Se debe tener en consideración que el estilo de este tipo de estudios resguarda una *“identidad propia”* y es parte del ejercicio de redacción. El producto refinado -desde el punto de vista estilístico y de redacción- responde a un plan de escritura en donde cabe advertir diferencias en los estilos de producción y elaboración y la constante emergencia de temas nuevos. Este estilo surge a partir del trabajo con los datos, mediante un ejercicio sostenido de categorización descriptiva y se basa en las *impresiones* de quien procesa los datos. Esto, ya que la investigación cualitativa valida la mirada del investigador y es la interlocución entre los actores y el investigador lo que conforma la riqueza del estudio cualitativo propiamente tal.

No se debe perder de vista que la sistematización de estos datos, constituye un proceso **creativo** de organización que hará parecer el esquema analítico como obvio y por tanto, “generalizable”: *“Se tiene que el investigador será capaz de obtener o crear una síntesis expresada en declaraciones generalizables acerca de los actores sociales involucrados tras alcanzar primero, un nivel de comprensión suficiente sobre la realidad humana objeto de estudio”* (Sandoval, 2002; p183).

La escritura de este informe de investigación fue parte de los resultados obtenidos y de la premisa del “dejar hablar” a los actores involucrados. Por ello, siempre comunicar –lo que significó la experiencia de los actores- implica describir elementos valóricos y simbólicos, lo cual lleva a que se haga mayor uso de recursos alegóricos y dramáticos en el estilo.

#### **b) Representatividad**

A partir de posibles dudas que pudieran surgir respecto a la representatividad que tienen los juicios emitidos por los entrevistados, se desarrolla este punto para mejorar la comprensión a la hora de interpretar los datos del informe.

Se debe tener en consideración que la impronta cualitativa sopesa **profundidad versus representatividad**. Es por esta razón que muchas veces la investigación cualitativa puede encontrar riqueza informativa en las declaraciones de un caso, aunque no constituya una

“mayoría”. En este sentido, el proceso de recolección de información cualitativa se guía por un principio de **pertinencia** de los datos: Esto tiene que ver con la identificación y logro del concurso de los participantes que pueden aportar la mejor información a la investigación, de acuerdo con los requerimientos teóricos de esta última. Así también, la investigación cualitativa prioriza la **adecuación** de los datos (sobre la representatividad de casos), mientras cuente con datos disponibles para desarrollar una completa y rica descripción del fenómeno, independiente del número de menciones asociadas a dicho fenómeno.

La saturación de los datos en la investigación cualitativa implica la no aparición de informaciones nuevas o distintas, aunque esto no signifique necesariamente alcanzar a un “n” con ‘bajo error muestral’. En la investigación cualitativa, a diferencia de la cuantitativa, se realiza más bien un muestreo “teórico” y no probabilístico, que depende de las habilidades del investigador “para hacer decisiones de qué observar, basado, justamente, en criterios tales como oportunidad, interés personal, recursos disponibles y, lo más importante, la naturaleza del problema que está siendo investigado. Así como en el muestro probabilístico el investigador emplea una lógica de tipo estadístico, **en el muestreo teórico se acude a una lógica comprensiva** que depende de los avances que se van alcanzando en el entendimiento del problema estudiado” (Sandoval, 2002).

### **2.9.2. Muestra Efectiva del Presente Estudio**

En cuanto a la selección de casos, cabe señalar que éstos fueron seleccionados de manera intencionada, con tal de que cumplieran con el interés de la investigación. Se usó así básicamente un criterio de selección *teórico-práctico*. El criterio práctico, se asocia básicamente al plazo de tiempo en que se realizó el estudio, por tanto se optó por una muestra no probabilística, pues a pesar de sus desventajas, se ajusta al diseño de investigación que requiere una cuidadosa y controlada selección de sujetos con ciertas características específicas derivadas de los objetivos del estudio. Este tipo de muestra se identifica como los “*sujetos-tipo*” y es pertinente en estudios en que el objetivo es la riqueza y calidad de la información y no la cantidad ni la estandarización, dado que se requiere analizar valores, percepciones y significados de un determinado grupo social.

En su mayoría se entrevistó a Jefes de Recursos Humanos, y en algunos casos se logró entrevistar al mismo empleador o dueño, de diversas Empresas Privadas y Públicas, considerándose las siguientes variables de segmentación, para buscar heterogeneidad en los discursos: i) Zona geográfica; ii) Sector Económico y Productivo y iii) Tamaño de la Empresa.

Es relevante en este punto señalar que si bien se fijó un número a priori de entrevistas, se tuvo también en cuenta el criterio de redundancia o de saturación informativa (Quinn, 1990; Flick, 2007), es decir, si la recolección de datos dejaba de registrar información novedosa, ésta acabaría antes de lo previsto inicialmente.

Adicionalmente, en el caso del Sector Público, se realizaron entrevistas a funcionarios de recursos humanos de Municipios, o más específicamente Corporaciones Municipales, en la medida que éstas tienen como función administrar y operar los servicios de educación y salud, traspasados a las municipalidades, y por lo tanto es pertinente abordar las políticas de empleo sectorial con la

que cuentan para el grupo de interés, así como además entrevistas a algunos Ministerios y/o Servicios y también empresas públicas.

Se entrevistó además a tres representantes de sindicatos, especificados en la tabla que se presenta a continuación. También a tres expertos, estos últimos en temas de políticas públicas y sociales, a modo de conocer y poder determinar cuáles son las políticas actuales asociadas a este grupo etario y poder crear ciertos lineamientos para recomendaciones orientados a este objetivo.

Las entrevistas se llevaron a cabo entre los meses de septiembre a noviembre del presente año, con una duración aproximada de 1 hora. La mayoría de las entrevistas se realizaron en el lugar de trabajo del entrevistado, bajo condiciones no preestablecidas, sino bajo las circunstancias y las preferencias de los participantes.

La muestra final quedó compuesta de la siguiente manera<sup>21</sup>:

---

<sup>21</sup> Se debe mencionar que si bien inicialmente se logró contactar a empresas pertenecientes al sector financiero, salud y grandes retail, no se logró finalmente concretizar una fecha para la realización de las entrevistas, por lo que este grupo de empresas quedó excluido del análisis.

**Tabla 15. DISTRIBUCIÓN DE EMPRESAS E INSTITUCIONES PRIVADAS Y PÚBLICAS**

Zona	SECTOR								
	Primario	Número	Secundario	Número	Terciario	Número	Sector Público	Número	TOTAL
Norte	Explotación de Minas y Canteras (grande)	1	Industria manufacturera metálica (mipyme)	2	Empresa de Comercio al por mayor y menor (mipyme)	1	Corporación Municipal	1	
	Empresa Pesca (mypime)	1							
		2		2		1		1	6
Centro	Empresa Agricultura, ganadería, caza y silvicultura (grande)	3	Industria manufacturera no metálica (grande)	1	Empresa de Comercio al por mayor y menor (mipyme)	1	Corporación Municipal	1	
	Empresa Agricultura, ganadería, caza y silvicultura (mipyme)	1			Servicio (mypime)	1			
		4		1		2		1	8
Sur	Empresa Agricultura, ganadería, caza y silvicultura (grande)	1	Construcción (mipyme)	2	Universidad (Grande)	1			
					Servicio (mipyme)	1			
					Turismo (mipyme)	1			
	1		2		3		0	6	
RM			Industria manufacturera no metálica (grande) 1 multinacional	2	Universidad (Grande)	1	Empresa Pública	1	
			Construcción (grande)	1	Telecomunicaciones (Grande)	1	Institución Pública	1	
			Suministro de Electricidad, Gas y Agua	1	Servicio Social y de Salud	2	Ministerio	1	
			Transporte (mypime)	1	Servicio (Grande)	1			
					Servicio (Grande) 1 Multinacional	2			
					Servicio (mypime)	1			
	0		5		8		3	16	
Sindicatos	Sindicato Empresa Explotación Minas y Canteras	1		0	Sindicato Empresa Retail	1	Sindicato Ministerio	1	3
<b>TOTAL</b>		<b>8</b>		<b>10</b>		<b>15</b>		<b>6</b>	<b>39</b>

### 2.9.3. Temáticas Abordadas

A continuación se presentan las principales temáticas que se abordaron en la entrevista en profundidad:

**Tabla 16. Temática Entrevistas**

DIMENSIÓN	VARIABLE
<b>CARACTERIZACIÓN EMPRESA/INSTITUCIÓN</b>	Tamaño Empresa/Institución (Cantidad de Trabajadores)
	Cantidad/promedio de trabajadores mayores de 55 años (cuántas de ellas son mujeres)
	Venta total aproximada anual (para empresas)
	Reglamentos/Estatutos que refieran a procesos de ingreso/retiro de personas mayores de 55 años; políticas
<b>ACTITUD EMPRESARIAL/INSTITUCIONAL</b>	Frente a la Contratación de personas de 55 años y más (presentar diferencia por género en caso de que existiese)
	Frente a la Retención de personas de 55 años y más (presentar diferencia por género en caso de que existiese)
	Máxima edad de contratación (integración de nuevos trabajadores) (presentar diferencia por género en caso de que existiese)
	Máxima edad de retención de sus trabajadores (presentar diferencia por género en caso de que existiese)
	Tipo de trato dado a las personas de 55 años y más
	Tipo de trabajo al que se responsabiliza a personas de 55 años y más (presentar diferencia por género en caso de que existiese)
	Percepción de desempeño, ventajas y desventajas de las personas de 55 años y más (presentar diferencia por género en caso de que existiese)
	Grado de acuerdo con etapa/edad de jubilación (diferenciada por hombres/mujeres)
	Diferenciación en trabajadores calificados versus no calificados
<b>EMPLEABILIDAD</b>	Modalidad de Contrato personas de 55 años y más
	Definición de Salario personas de 55 años y más
	Diferenciación en trabajadores calificados versus no calificados y por hombres/mujeres
<b>POLÍTICAS INTERNAS</b>	Políticas de Inserción/Contratación
	Políticas de Capacitación y Actualización
	Políticas de Reubicación y Readecuación
	Políticas de Salud
	Políticas de Retiro
	Políticas de Flexibilidad Laboral
	Diferenciación en trabajadores calificados versus no calificados

Si bien se definieron a priori los temas generales hacia los que se busca orientar la conversación, se debe considerar que los entrevistadores tuvieron la libertad de usar la pauta y realizar las preguntas según el criterio que consideró pertinente, acorde el tipo de entrevistado y el tipo de conversación generada.

### 2.9.4. Análisis de Datos y Resultados

Las entrevistas en su mayoría fueron grabadas, junto con realizar anotaciones importantes de considerar en el análisis posterior y sólo en un par de casos los entrevistados solicitaron que los datos fueran registrados a modo de apunte. La información recabada fue vaciada en rejillas o

matriz codificadora, creada previamente en base a ciertas dimensiones y categorías claves de análisis.

Este análisis temático es por excelencia un método de tipo semántico de análisis transversal utilizable para series de entrevistas, cuya transversalidad se debe a una clasificación previa de temas y subtemas emergentes, más que la coherencia de pensamiento individual por separado. Es decir, se busca una correspondencia temática supraindividual, una conexión de sentido subjetivo entre varias personas entrevistadas que dejan de existir como individuos productores de discurso y dan paso a entes virtuales también coproductores de discurso, lo que lleva a un cambio de estatuto ontológico del sujeto (Baeza, 1999).

Finalmente, se realiza una interpretación inclusiva de todos los temas, en una línea explicativa.

#### **2.9.4.1. Actitud Empresarial/Institucional**

- **Contratación**

En primer lugar, en las entrevistas se buscó ahondar en las actitudes de los empleadores frente a la **contratación de personas mayores** de más de 55 años dentro de la empresa y las razones detrás de ello.

Lo primero que se debe destacar es que en muchos de los relatos se aprecia una cierta contradicción entre el discurso y la praxis, en el sentido de que a priori los entrevistados de las diversas empresas privadas entrevistadas manifestaron que la edad *per se* no es una variable relevante a la hora de contratar nuevos empleados, sino que más bien lo que se considera es el currículum y las capacidades demostradas por cada postulante, con independencia de la edad. Sin embargo, al ser conminados a establecer cuál es la edad promedio de los últimos trabajadores efectivamente contratados, en muchas de las empresas, independiente de su sector económico/productivo o de su tamaño, existe coincidencia en señalar que ésta se encuentra entre los 25-35 años.

*“En general han sido jóvenes, en promedio de 25 años. Se está incorporando gente para ser preparada”* (Empresa Pesquera, grande, Norte)

*“La edad promedio de los últimos trabajadores contratados es de 35 años...”* (Empresa de Servicios, Mipyme, RM)

*“En promedio la edad contratada bordea los 30 años”* (Empresa Agrícola, grande, RM)

Las únicas excepciones que se encuentran en el Sector Privado corresponden a instituciones educacionales, pertenecientes a todos los niveles (básica, secundaria o y superior), en las que hay una alta concentración de trabajadores de más edad en comparación con las demás empresas. En estas instituciones se sostiene además que se prefiere contratar a personas de más edad, por tener mayor experiencia, aspecto muy valorado dentro del ámbito de la docencia, así como en la investigación.

*“No hay estipulada una edad máxima de contratación, pero en la práctica la edad máxima es alrededor de los 50 años para los docentes. No hay un criterio de edad previo, definido... hay profesores que han llegado hace un par de años y que son profesores bien mayores”* (Institución Educativa Privada, RM)

Sin embargo, algunos de estos mismos entrevistados relatan que debido a los procesos de reforma, se hará cada vez más necesario integrar a profesionales jóvenes al sistema educativo, preferentemente a los niveles de educación básica y media, puesto que éstos son quienes manejan de mejor forma los nuevos contenidos que se han introducidos.

*“En docencia yo creo que se está considerando [gente joven] por el vuelco que ha tenido la educación. Entonces hay que estar como bien vigente y hay que tener gente que tenga más preparación”*(Institución Educativa Subvencionada, RM)

En el caso del Sector Público, también es posible observar cierta contradicción discursiva al contratarse en su mayoría a personas menores de 45 años durante el último año, a pesar de que en el discurso se sostenga que la edad es un criterio irrelevante para la contratación.

*“Nuestra edad promedio son 35 años. 58 años es la edad máxima de contratación y hombre siempre antes de la edad de jubilar”* (Ministerio)

*“Está en el rango de los 35 a 45 años”* (Corporación Municipal, Norte)

Si bien en el Sector Público, al igual que el Privado, se aprecia esta dicotomía entre lo “*dicho y lo hecho*” en materia de contratación, no se puede desconocer que en el ámbito público la edad promedio de contratación entre las diversas instituciones entrevistadas es levemente mayor que la manifestada por las empresas privadas. Esto en parte se puede explicar por la necesidad de contar con profesionales con destacada trayectoria y experiencia, para asesorar adecuadamente tanto en la elaboración, como en la implementación y evaluación de programas sociales y políticas públicas de diversas áreas de interés.

De igual manera, tal y como sucede en el ámbito de las instituciones educativas, las instituciones del Sector Público suelen contar con una alta concentración de trabajadores de mayor edad, quienes tienen una larga trayectoria en sus puestos de trabajo, debido a las propias características del sistema normativo que lo rige (Estatuto Administrativo General; Estatuto Administrativo Municipal y Estatuto Docente).

*“Te diría que más de 55 años debe ser un 20% de los trabajadores...”* (Institución Pública, RM)

*“En el área salud y educación son las mismas personas las que nos acompañan hace años”* (Corporación Municipal, Centro)

Ahora bien, indagando entre las principales razones de porqué se prefiere contratar a personas menores de 55 años, en primer lugar se encuentran las explicaciones dadas por las empresas, tanto pequeñas como grandes, pertenecientes al Sector Primario y Secundario de la economía.

Específicamente, empresas vinculadas a los siguientes rubros: agricultura, ganadería, caza y silvicultura; minería; industria manufacturera metálica y no metálica; así como la construcción, por

mencionar algunas, sostienen que se suele contratar a personas más jóvenes, puesto que éstas cuentan con mejores condiciones físicas y de salud que las personas de más edad, lo cual les permitiría desempeñarse de mejor manera dentro de las labores del proceso productivo respectivo<sup>22</sup>. Es decir, se prefiere contratar a personas más jóvenes, quienes serán capaces de responder adecuadamente a las altas exigencias físicas de los trabajos requeridos por la industria. Sin embargo, lo anterior no excluye que en los casos en que una persona de más edad presente buenas condiciones de salud, sea contratada, aunque con menor probabilidad que una persona más joven.

*“Entre 20 y 30 años porque se requiere buena condición física para el trabajo en terreno. Pero no existe límite de edad y si la persona cumple con todas la exigencias se contrata igual”* (Empresa Apícola, Mipyme, Centro)

Otra de las razones que se encuentra en los relatos de este grupo de empresas, dice relación con la necesidad de renovar a corto y mediano plazo la mano de obra en los diversos oficios no cualificados, cuyo conocimiento está asociado preferentemente a la experiencia de los trabajadores de más edad, quienes serían en definitiva las personas más idóneas para transmitir su saber hacia la generación más joven, actuando así como *“maestros instructores”* para las nuevas generaciones.

*“Los últimos contratados son de 25 años, son principalmente ayudantes de maestros”* (Empresa Obras menores, Mipyme, Norte)

*“Las personas jóvenes entran como aprendices en el trabajo que se requiere”* (Empresa Maestranza, Mipyme, Norte)

*“Generalmente los jóvenes me sirven, nos sirven más como ayudantes y mientras más adultos sirven más como jefes de obra, por su experiencia”* (Empresa Constructora, Mipyme, RM)

Por otra parte, en el caso de los empleos cualificados asociados a estas mismas empresas, algunos entrevistados señalaron que se ha optado por contratar principalmente a más jóvenes durante el último tiempo, puesto que la empresa no sólo necesita renovación de sus bases, sino también necesita contar con profesionales con mayor conocimiento de los nuevos procesos productivos, así como de las nuevas tecnologías de producción.

*“En profesionales estamos efectivamente con una campaña de rejuvenecer el sistema y eso hace que estamos contratando en un 80% más jóvenes. Pero hemos contratado a personas sobre 50... Esto lo decidimos porque uno va quedando un poco obsoleto de las nuevas tecnologías, de cómo hacer las cosas, y el joven está con ganas de hacer cosas, de cómo hacerlo bien”* (Empresa Constructora, grande, RM)

---

<sup>22</sup> Esta misma explicación es usada por los entrevistados para justificar por qué hay una mayor contratación de hombres que mujeres al interior de estas empresas. Específicamente se señala que se requiere contar con un trabajador que no sólo tenga buenas condiciones de salud, sino que tenga además la fuerza física necesaria para desempeñarse adecuadamente dentro del proceso productivo, y es por ello, que las mujeres suelen quedar excluidas.

Detrás de esta justificación, se deja entrever cierto prejuicio y estereotipo hacia el grupo de trabajadores de más edad, quienes son vistos como personas “obsoletas”, quienes no han sido capaces de actualizar sus conocimientos y competencias, lo cual exigiría a la empresa la contratación de profesionales jóvenes. Lo descrito se contradice con el discurso manifestado previamente por los entrevistados en relación a los trabajadores no cualificados, donde a las personas de más edad se les valora al ser la fuente principal de conocimiento de los diversos oficios y, con ello, se les tiende a situar dentro de una posición aventajada en el entramado productivo, mientras que, por el contrario, al situarnos dentro del ámbito de las labores cualificadas, las personas de más edad son situadas en una posición más desventajada, frente al acervo de nuevo conocimiento de los profesionales jóvenes.

Esta justificación es coincidente además con los relatos entregados por algunos de los entrevistados pertenecientes a empresas vinculadas al Sector Terciario o de Servicios, quienes igualmente sostienen que la incorporación de personas más jóvenes se explica porque éstas presentan mayor nivel educacional que las personas de más edad, lo cual es consistente con los datos mostrados, y con ello, presentan mayor conocimiento y formación en ciertas áreas que son de gran importancia en el mundo actual, tales como: computación, análisis de sistema y tecnologías de la información. Ello refuerza la idea de ciertos prejuicios existentes sobre los trabajadores mayores en materia de actualización de conocimiento, particularmente en el ámbito de trabajos cualificados.

*“Treinta años. Esto básicamente ocurre porque se requiere de un número importante de analistas, y los jóvenes por lo general presentan mayor formación en esta área que las personas mayores”* (Empresa Telecomunicaciones, grande, RM)

Junto con las preguntas asociadas al promedio de edad de los últimos trabajadores contratados, a los entrevistados se les consultó adicionalmente sobre la existencia de un **límite máximo de edad de contratación al interior** de la empresa o institución. Es relevante mencionar que la mayoría de los entrevistados rehusaron indicar cuál era este límite, nuevamente argumentando que se contrata conforme a las competencias, y no conforme a una cierta edad. Este rechazo por parte de los entrevistados se entiende en gran medida porque al explicitar un cierto límite de edad máximo de contratación, se corre el riesgo de generar una imagen discriminadora por parte la empresa, al colocarse un criterio arbitrario como es la edad a la hora de decidir a quién contratar.

Entre los pocos casos que sí explicitaron dicha edad, se debe destacar que corresponden en su mayoría a entrevistados que son los dueños o empleadores directos, lo cual quizás explica porque son más abiertos a responder este tipo de preguntas, distinto a los jefes de recursos humanos, quienes tienen un tipo de discurso más mesurado. Asimismo, se debe mencionar que la mayoría de estos dueños entrevistados, provienen de empresas del Sector Primario o Secundario, quienes muestran su reticencia en contratar a personas por sobre los cincuenta años y, en otros casos, sobre sesenta años, debido a que esta edad aumentaría la prevalencia de enfermedades, con el consecuente menoscabo físico, lo cual redundaría en definitiva en una menor productividad.

*“Sobre los 60 años hay reticencia para contratar, porque están tecnológicamente atrasados” (Empresa Constructora, grande, RM)*

*“18 es la edad mínima y máximo 50 años” (Empresa Constructora, Mipyme, Sur)*

Una vez más se aprecian diferencias en el discurso, según si se está hablando de trabajadores no cualificados versus cualificados. En el primer caso, como se menciona, está la idea de que al avanzar la edad, se genera una pérdida de las condiciones físicas y se dispone además de menor conocimiento técnico, que hace poco atractivo contratar a personas muy avanzadas en edad.

Por el contrario en el caso de los empleos cualificados, donde si bien también hay una reticencia a colocar un límite de edad máximo de contratación, los pocos entrevistados que sí lo hacen se muestran a favor de que la edad para este perfil de puestos de trabajo sea mayor que la de los empleos no cualificados. Ello se explica porque para ciertas funciones claves al interior de la empresa, tales como cargos directivos, gerenciales, jefaturas o puestos de supervisión, se requiere contar con personas que dispongan de la experiencia y sabiduría necesaria para desempeñarse idóneamente en estos cargos. Sin embargo, este discurso se contradice una vez más con otras de las razones esbozadas por los mismos entrevistados, quienes sostienen que no se suele contratar a personas mayores de 55 años, porque al estar muy cerca de la edad legal de jubilación, es menor su proyección, especialmente en empresas o instituciones en las que se requiere de largos procesos de inducción o de aprendizaje de los procedimientos internos.

En otras palabras, si bien por una parte frente a ciertos puestos de trabajo cualificados se valora enormemente la experiencia y el desenvolvimiento de las personas de más edad, por otra parte se muestra la preocupación por ser trabajadores que posiblemente no permanecerán mucho tiempo en el mercado laboral, lo cual hace mucho más compleja la decisión de contratar a una personas de avanzada edad.

*“Yo creo que cerca de los 50, 50 y algo, claro, porque si tú contratas a una persona muy cercana a jubilar entonces va a estar muy poco tiempo, no se va a proyectar más tiempo” (Institución Educativa Privada, RM)*

Es así como los casos en que se ha contratado personas de muy avanzada edad, parecen ser más bien una excepción, y no una pauta común por parte de las empresas entrevistadas en esta ocasión. Más bien se sostiene que solamente en algunos casos aislados, donde se ha requerido de ciertas competencias específicas, algunas de estas empresas han incorporado a ciertos trabajadores mayores, pero de preferencia estas contrataciones corresponden a personas que previamente habían sido parte de la organización. Así, a estas personas se les ha recontratado para un proyecto puntual y por un tiempo específico, debido a que tienen algún conocimiento determinado sobre alguna etapa del proceso productivo, que ningún otro trabajador al interior de la empresa maneja lo suficiente.

*“Se destaca un programa en el que convocamos un ex trabajador de 70 años por un proyecto específico porque él era el único que manejaba el conocimiento de eso” (Empresa Pública, grande, RM)*

*“Ha habido un par de casos de personas que habiéndose jubilado, después las hemos llamado para temas puntuales de asesoría, eso para personas que han tenido prácticamente toda su vida laboral acá en la empresa y tiene una serie de conocimientos, un bagaje que no podemos darnos el lujo de desperdiciar”*  
(Empresa de Servicio, grande, RM)

Complementariamente dos entrevistados señalan que si bien en la mayoría de los casos son los empleadores quienes suelen tener barreras para contratar a personas de avanzada edad, tampoco se debe olvidar el hecho de que muchas veces son las propias personas de más edad, que aun cumpliendo con el perfil de trabajo ofrecido, no se presentan a éstos.

*“El promedio de nuevos contratados está entre 30 y 50 años, se atribuye a gente de mayor edad no postula a los trabajos, aunque se han contratado auxiliares de mayor edad... no ha llegado [de más de 50 años] porque la gente que tiene más de 50 años y está en una empresa se mantiene en una empresa esperando su jubilación”* (Institución Educacional Subvencionada, RM)

Lo anterior los entrevistados lo atribuyen a que las personas de avanzada edad prefieren mantenerse en sus puestos de trabajo, hasta la edad de jubilar, por sobre emprender nuevos desafíos laborales. No obstante, junto con este discurso donde se les atribuye a los trabajadores mayores una cierta predilección por la estabilidad laboral, por sobre nuevas y mejores oportunidades de trabajo, se podría también considerar que dada la extensión de prejuicios y estereotipos existente sobre las personas de más edad, tanto en el plano laboral como en otros ámbitos sociales, esta reticencia a buscar nuevos horizontes laborales puede también estar vinculada a cierta coacción, derivada de ciertas normas y pautas preestablecidas por la sociedad.

Específicamente, y siguiendo los principios propuestos por la teoría del *labeling* o etiquetaje, se sostiene que por lo general el grupo de personas de más edad tiende a responder más a una identidad impuesta por la sociedad que a un proceso de autoidentificación, que sería secundario e irrelevante. De esta forma, la persona etiquetada de *“vieja”* u *“obsoleta”* por el entorno condicionará su conducta al significado social de la etiqueta, y terminará asumiendo estas características como propias, fundiéndose realmente con esta identidad. Es así como el hecho de que a los trabajadores de más edad se les considere como un grupo desfavorecido, puede finalmente hacer que éstos decidan no tomar el riesgo de postular a un nuevo puesto de trabajo, porque han internalizado el imaginario colectivo que los tilda como un grupo que no cuentan con las herramientas ni con los conocimientos necesarios para desenvolverse adecuadamente en el mercado laboral, contrastado con los jóvenes, quienes sí cumplirían a cabalidad con las nuevas exigencias del mercado.

Ahora, analizando el caso específico del Sector Público frente al tema de la edad máxima de contratación, los entrevistados sostienen que se contrata a personas hasta un poco antes de la edad de jubilación legal, para así poder contar con algunos años mínimos de proyección. Es así como, a diferencia del Sector Privado, en estos casos se señala respetar de manera bastante lógica el límite legal de retiro, que sería el parámetro para decidir hasta qué edad contratar a un nuevo empleado por parte de las instituciones públicas entrevistadas.

“58 años es la edad máxima de contratación y hombres siempre antes de la edad de jubilar” (Ministerio)

Sintetizando todo lo expuesto se debe reconocer, en primer lugar, algunas contradicciones en los discursos de los entrevistados, especialmente entre las empresas privadas, puesto que si bien señalan que no se discrimina por edad (ni género) a la hora de contratar, ésta sí resulta ser una variable relevante, lo que se justifica principalmente por una serie de estereotipos y prejuicios latentes sobre los trabajadores de más edad, a quienes se percibe básicamente como: personas con limitadas capacidades físicas, con escasa renovación de conocimientos y competencias y con escasas proyecciones laborales, en contraposición con los jóvenes. Igualmente, solamente en casos muy puntuales se reconoce haber contratado a personas mayores de 55 años o más, pero la mayoría de las veces esta contratación se enmarca dentro de un proyecto específico y por un tiempo limitado. Todo lo anterior, demuestra la existencia implícita de ciertos sesgos negativos, muchas veces no justificados, sobre este grupo, que hace que en la práctica sean contratados en menor medida que grupos etarios más jóvenes con excepción, como se señaló, de situaciones particulares.

- **Retención/Mantención**

Por otra parte, con respecto a la actitud mostrada por los entrevistados frente a la **retención/mantención de mayores de 55 años**, la mayoría se muestra a favor de esta medida, pero se indica que forma más bien parte de una negociación particular entre cada trabajador y la empresa<sup>23</sup>.

Es decir, se sostiene que cuando se está cercano a la edad legal de jubilación, cada trabajador suele comunicarse y negociar directamente con su superior o jefe respectivo la posibilidad de continuar en sus labores, más allá de la edad legal estipulada. Si el trabajador que presenta esta solicitud sigue, por su parte, desempeñándose adecuadamente en sus funciones, la empresa por lo general no tiene inconvenientes en permitir que continúe trabajando remuneradamente al interior de ésta, a pesar de incluso estar recibiendo una pensión por jubilación.

*“Si las personas hacen bien su trabajo no tienen inconvenientes en mantenerlas”* (Empresa Comercio, Mipyme, Norte)

*“Nosotros tenemos varios trabajadores que han jubilado acá y se quedan, siguen trabajando... no hay una edad límite yo creo que hasta que la persona tenga capacidad”* (Institución Educativa Subvencionada, RM)

*“Hay personas que quieren quedarse después de jubilar y se ve caso a caso, es algo que se conversa”*  
(Empresa Distribución de Energía, grande, RM)

---

<sup>23</sup> En este punto se debe mencionar el caso de algunas empresas de tamaño pequeño o con pocos años de creación, que frente a la pregunta sobre cuál era la posición hacia la retención de trabajadores mayores, manifestaron que no podían dar una opinión certera, puesto que no se habían enfrentado aún a la situación de tener trabajadores de avanzada edad entre sus filas. Por ende, si bien comprendían que es un tema relevante, debido a la transformación demográfica que vive el país, aún al no haber experimentado directamente este fenómeno, prefirieron no emitir una opinión.

Es así como la retención y mantención de trabajadores de edad avanzada se acepta en los casos donde hay convergencia entre los intereses del empleado, quien desea continuar estando inserto dentro del mercado laboral, y los intereses del empleador, a quien le interesa mantener al trabajador que aún le es productivo, incluso sin establecerse para estos casos una **edad máxima de retención**, sino que más bien los entrevistados insisten en que hay una evaluación caso a caso de la situación en la que se encuentra cada trabajador, sumado a los deseos que éste tenga de continuar vinculado a la empresa.

*“Las razones [de retención] son por requerimiento de la empresa y la intención del profesional. Incluso hay dos trabajadores mayores de 70 actualmente en la empresa”* (Empresa Minera, grande, Norte)

*“Porque son personas útiles. Porque son personas que aportan y además cuentan con salud compatible con el desempeño de su trabajo”* (Empresa Pesquera, grande, Norte)

*“La única razón de retención es el talento, la calidad del trabajador y si este está activo”* (Empresa Agrícola, grande, RM)

*“Nosotros tenemos varios trabajadores que han jubilado acá y se quedan, siguen trabajando... no hay una edad límite yo creo que hasta que la persona tenga capacidad. Depende además de cómo se sienta o ya quiera descansar...”* (Institución Educacional Subvencionada, RM)

El escenario descrito se da de manera más extendida entre las empresas de Sector Terciario y de Servicios, y entre los trabajadores más cualificados, quienes tienden a llegar con mejores niveles de salud física y mental a la etapa de vejez, lo que les permite mantenerse por más tiempo en sus puestos de trabajo. Esta situación se hace aún más evidente en el caso de las universidades, en las que el porcentaje de académicos de 55 años y más es mayor que el resto de empresas o instituciones estudiadas, donde si bien no parece existir una política explícita de retención, sí se reconoce valorar su acervo de conocimiento, lo que explica por qué se opta por mantener a una proporción bastante importante de académicos incluso muy por sobre la edad legal de jubilación. Sin embargo, los entrevistados aclaran que si se observa que el académico ya no está desempeñándose de manera adecuada, se les insta a retirarse, aunque se insiste que por lo general termina siendo una decisión compartida entre las partes.

*“No existe una política en este sentido en cuanto a la edad. Sí se ve que en la parte docente hay profesores de mayor edad que en la parte administrativa de funcionarios”* (Universidad, Sur)

Lo anterior contrasta, por su parte, con el caso de los trabajadores no cualificados que se desempeñan en trabajos pesados o de gran exigencia física quienes suelen llegar, según la mirada de los propios entrevistados, en peores condiciones de vida a la etapa de retiro, lo que explica la menor posibilidad de mantenerse en sus puestos de trabajo por no cumplir con las expectativas de sus empleadores, a pesar de que en muchas ocasiones, debido a las bajas pensiones a las cuales acceden, quisieran continuar haciéndolo, o bien, debido al desgaste físico, tienden a jubilar más anticipadamente que el resto de los trabajadores.

*“No [retención más allá de la edad legal]. La mayoría llega hasta unos pocos años antes de su jubilación, ya que por salud se retiran con anticipación” (Empresa Constructora, Mipyme, Sur)*

Estas diferencias entre trabajadores cualificados y no cualificados, se encuentran presente además en el relato de algunos entrevistados que manifestaron que en algunas ocasiones la empresa o institución es la que ha tomado directamente la iniciativa de retener a algún trabajador. Específicamente se menciona que en algunas oportunidades se les ha solicitado a ciertos profesionales “*claves*” o con “*vasta experiencia*”, quedarse más tiempo, entregándoles algunos incentivos monetarios y también posibilidad de flexibilidad laboral, con la intención que acepten la oferta de quedarse por un tiempo más de lo presupuestado, dado que cumplen un rol relevante dentro de la organización, por lo que no sería fácil su reemplazo.

*“Se realizan intentos de retención por talento o con personas claves” (Empresa Pública, grande, RM)*

*“Aunque no está escrito en ninguna parte, si el colaborador es bueno como empresa haremos todo lo posible para que se quede” (Empresa Manufacturera no metálica, grande, RM)*

También se menciona que se ha intentado retener trabajadores para que puedan realizar una inducción a su reemplazante, es decir, para que pueda entregar y transmitir los conocimientos básicos a su sucesor, por un cierto periodo de tiempo.

*“Dado que el trabajo que realiza la empresa es bastante específico, hay casos en que los gerentes les solicitan a los trabajadores que se mantengan en la empresa por un período, y que por ejemplo puedan capacitar a la persona que ocupara su cargo. Entonces el trabajador hace mentoring con las nuevas contrataciones. Ya que se trata muchas veces de expertos a nivel nacional. Incluso a veces cuando se le plantea al gerente que vamos a ofrecer planes de egreso ellos nos piden que mantengamos al trabajador. Se ofrecen distintas opciones al trabajar y él decide” (Empresa Agroindustrial, grande, Centro).*

*“Para acompañar un poco más, para a veces por ejemplo un profesor que está como profesor jefe o está como jefe de área y hay un proceso que se inició y todavía no se ha terminado, no se ha terminado de asentar, obviamente se le puede pedir que se queda para ese proceso” (Institución Educativa Privada, RM)*

A modo de conclusión, se puede destacar en relación a esta temática, que una vez más pareciera ser que los trabajadores más desventajados, en términos de remuneración recibida y el tipo de empleo desempeñado, son quienes menos posibilidades de retención y mantención tras la edad legal de jubilación tienen por parte de las empresas entrevistadas. Ello abre una gran preocupación, en la medida que corresponde al grupo de sujetos que contará con pensiones de jubilación más bajas y con peores condiciones de salud durante la etapa de vejez siendo, consecuentemente, uno de los grupos más vulnerables de la sociedad, que finalmente parece tener mayores barreras para su mantención dentro del mercado laboral formal al llegar a cierta edad, según lo relatado por la entrevistados en esta ocasión, lo que además se condice con los datos que muestran que las personas menos educadas tienden a retirarse más tempranamente que las con mayor nivel educativo.

Sin embargo, con relación al resto de los trabajadores, la tendencia mostrada por los entrevistados es más bien aceptar sin grandes inconvenientes la mantención de las personas mayores tras la edad legal de jubilación. Es decir, si una persona que se ha desempeñado por años correctamente en su puesto de trabajo, y a la edad de retirarse expresa sus deseos de no hacerlo, los empleadores no muestran mayores reparos en que continúe ocupando esta posición dentro de la empresa o institución, siempre y cuando se converse previamente dicha opción y se consensuen las condiciones para ello.

- **Trato hacia las personas mayores de 55 años**

Al ahondar en el tema del trato que reciben los trabajadores mayores de 55 años en la empresa, se percibe que las respuestas dadas inicialmente por los entrevistados son respuestas *“socialmente deseadas y políticamente correctas”*, en el sentido que casi la totalidad de entrevistados, tanto del Sector Privado y Público, mencionan y reafirman que en general el clima organizacional al interior de la empresa o institución es excelente, no sólo en relación con los trabajadores de avanzada edad, sino que en relación a todo el personal. Ello se comprende por la necesidad de mostrarse como una organización sólida y cohesionada, donde existe un ambiente grato de trabajo, que a su vez, favorece la productividad.

*“Ninguna diferencia, pues la promoción de las buenas relaciones entre los compañeros es parte de la cultura organizacional de la empresa”* (Empresa Manufacturera no metálica, grande, Centro)

Solamente un entrevistado, correspondiente a un dueño de empresa constructora, mencionó directamente problemas de clima y trato entre los trabajadores mayores y los más jóvenes, debido a las aparentes ventajas y desventajas de cada uno de los grupos, lo que provoca tensiones al interior de la empresa.

*“Se generan algunos roces debido a la falta de conocimiento y actualización de conocimiento de algunos profesionales mayores. Pero a la vez el viejo cuestiona la falta de visión y compromiso del joven”* (Empresa Constructora, grande, RM)

Ahora bien, intentado ahondar un poco más en esta percepción de buen clima y trato hacia los trabajadores mayores, se les pidió a los entrevistados que mencionaran más concretamente por qué creían que ocurría esta situación. Es así como, en primer lugar, algunos entrevistados señalan que el clima y trato hacia los mayores de 55 años es bueno, básicamente porque éstos suelen ser personas sumamente respetuosas, que tienden a tener un mejor trato con el resto de sus compañeros, logrando así un trato deferente tanto por sus pares como por sus jefaturas, debido a que se hacen respetar con su actitud.

*“Las personas mayores tienen un trato muy respetuoso con las jefaturas sobre todo al momento de plantear inquietudes y necesidades. Y desde las jefaturas el trato es igual”* (Empresa Manufacturera no metálica, grande, Centro)

Asimismo, se menciona que debido a su experiencia, trayectoria y madurez, son personas que evitan o saben enfrentar y/o resolver adecuadamente los conflictos, lo que facilita mantener buenas relaciones laborales con ellos. Esto sería distinto al caso de los jóvenes, quienes serían más impulsivos y conflictivos, según lo percibido por los entrevistados. En esta misma línea, la experiencia y años al interior de la empresa o institución les otorgaría también a las personas de 55 años y más una cierta posición en la organización, que es respetada y valorada por el resto.

*“De lo que se puede observar bastante bueno algunos casos a mi toca tener gente mayor son muy bien acogidos, generalmente aportan bastante desde la experiencia y desde la madurez, cuando son muy jóvenes existen los choques por quererse mostrarse...” (Ministerio)*

*“El trato es muy cariñoso porque su experiencia es valiosa y han estado mucho tiempo en la empresa”*  
(Empresa Maestranza, Mipyme, Norte)

Si bien, en definitiva, la tendencia general mostrada por los entrevistados es a valorar positivamente a los trabajadores mayores y explicitar que, dada sus características, son personas que inducen a ser respetadas y tratadas de un buen modo al interior de las empresas, algunas narraciones dejan entrever algunos aspectos negativos que podrían afectar en alguna medida el buen clima hacia este grupo. Es así como algunos participantes mencionan que las personas de más edad tienden a ser “más enojones” y suelen “ir perdiendo la energía”. Estas apreciaciones podrían claramente generar algunos roces y tensiones al interior de la empresa, al tener que enfrentarse a personas con un carácter más irritable o con empleados menos productivos.

*“Lo único que se observa es que las personas mayores tienen menos paciencia, son más enojones, pero el clima laboral es bueno” (Empresa Manufacturera, Mipyme, Norte)*

*“Con las personas mayores el trato es igual, pero a veces es necesario cambiar de tareas porque van perdiendo fuerza y energía” (Empresa Apícola, Mipyme, Centro)*

Lo anterior se vincula además con la opinión de uno de los sindicatos entrevistados, que expresa que para las jefaturas el grupo de personas de más edad tiende a verse como “una carga”, con lo cual el trato hacia éstos no necesariamente sería del todo bueno.

*“En general a las personas mayores nos miran como un viejo que se va a tener que ir luego ya, me está creando problemas ahí, tapando las posibilidades de que mis subalternos mejoren o de que mis iguales se sientan más contentos” (Sindicato, Ministerio)*

Sin embargo, se debe volver a destacar que la mayoría de las narraciones enfatizan la buena relación que los trabajadores mayores de 55 años tienen con el resto de los empleados, recalándose que esta actitud positiva ha sido en gran parte forjada por el buen carácter y disposición mostrada por las personas de más edad hacia el resto de sus compañeros y jefes.

- **Ventajas y Desventajas**

Con relación a la **percepción del desempeño**, así como **ventajas y desventajas** de los trabajadores mayores de 55 años versus los trabajadores más jóvenes, se debe comenzar por señalar que los discursos son entre sí bastante concordantes, siendo muy pocos los casos donde el entrevistado señala que no existe diferencia en términos de desempeño según la edad del trabajador. Por el contrario, la amplia mayoría de los entrevistados manifiesta diferencias entre ambos grupos, las cuales se sustentan en fuertes estereotipos, que cruzan a ambas generaciones sin distinción.

En relación a los trabajos no cualificados, es importante diferenciar primeramente entre el discurso proveniente de las empresas del Sector Primario y Secundario, versus el proveniente del Sector Terciario o de Servicios.

En el primer caso, como ya se mencionó, los entrevistados vinculados a los rubros de agricultura, ganadería, caza y silvicultura, minería, industria manufacturera, construcción, etc., tienden a señalar que los trabajadores más jóvenes son personas que poseen más *“habilidades, fuerza y rapidez”* para desempeñarse en diversas funciones que requieren gran esfuerzo físico, comparado con las personas de mayor edad. Algunos de estos entrevistados incluso llegan a sostener que las personas de más edad se vuelven más desprolijas con el avance de los años, explicado por los problemas de salud y problemas físicos que los aquejan, y por ende, deben tenerse más cuidado en el tipo de funciones que se les asignan (lo que es opuesto a la opinión mostrada por la mayoría de los chilenos de 18 años y más en la encuesta Bicentenario). En este sentido, también se señala que el problema de las personas de más edad, radica particularmente en que son *“más delicadas”* y *“poseen más problemas de salud”*, lo que redundaría en un mayor número de permisos y licencias que los grupos más jóvenes.

*“En nuestro rubro su desventaja es la condición de rapidez y eventualmente las condiciones de salud para trabajar en jornadas expuestas al frío y de pie”* (Empresa Agrícola, grande, Centro)

*“Si existen diferencias, en una persona más joven se observa un trabajo más prolijo. Las personas de más edad son más descuidadas en las terminaciones de sus trabajos”* (Empresa Maestranza, Mipyme, Norte)

*“Son personas más delicadas de salud, se enferman más frecuentemente”* (Empresa Pesquera, grande, Norte)

*“Son más propensos a los accidentes por su condición psicomotora es más lenta”* (Empresa Constructora, Mipyme, Sur)

Opuesta a la visión descrita, se encuentra el discurso de los entrevistados pertenecientes al Sector Terciario y de Servicios, para quienes las personas mayores que se desempeñan en trabajos no cualificados, por ejemplo, como vendedores o en atención al cliente, no presentan una desventaja en comparación al resto, y más bien, se destaca que son más responsables, confiables y poseen un mejor trato hacia el público que los jóvenes, valorándose enormemente su desempeño y aporte al interior de la empresa.

*“Nosotros no hemos observado ninguna desventaja en contar con trabajadores mayores”* (Empresa Comercio, Mipyme, Centro)

*“Esto, muy sinceramente, ha sido prueba y error. Partimos en la Región Metropolitana, preguntando a un grupo, hicimos como un pequeño focus group, con personas mayores y encargados municipales, como qué les gustaría, y no sé qué, después empezamos a evaluar también lo que nos llegaba a la OIRS, como necesidades de empleo, llamaba, ponte tú, Ripley, que necesitaba personas mayores para atención de público, y nos dimos cuenta que ahí había un nicho importante que cubrir”* (Experta en Políticas Públicas, Adultos Mayores)

Estas ventajas que se mencionan son bastante coincidentes con las señaladas por los mismos entrevistados de las empresas del Sector Primario y Secundario, quienes si bien por una parte sostienen que los trabajadores de 55 años y más se caracterizan por un creciente deterioro físico que merma su capacidad laboral, reconocen por otra parte que son personas más pacientes, más responsables y con una mejor disposición hacia el trabajo que los grupos etarios más jóvenes. Asimismo, se destaca la experiencia de este grupo para desarrollarse eficientemente en algunas labores y/o funciones de la empresa, y el hecho de que puedan traspasar sus conocimientos a las nuevas generaciones. Lo mismo confirman los expertos entrevistados.

*“La ventaja es la experiencia que ellos tienen. Porque las otras personas recurren a ellos. Y su principal aporte es que son personas muy responsables. Se puede confiar en ellos”* (Empresa Maestranza, Mipyme, Norte)

*El otro mito, es que por ejemplo, las personas mayores no llegan a trabajar, y es al revés, precisamente son los más responsables, y hoy día, hay un vuelco del mercado precisamente a poder contratar a personas mayores, porque saben que van a llegar a tiempo, que no los van a dejar botados después del carrete, que después del fin de semana largo van a llegar a trabajar, que tienen un valor moral por su trabajo mucho mayor que el joven. Entonces, estamos como en ese tránsito también, como de esta mirada negativa, pero con valoración”* (Experto en Políticas Públicas, Adultos Mayores)

En el caso de los trabajos cualificados, los entrevistados establecen que en general los jóvenes poseerían mayores competencias y conocimientos que los mayores, lo que ha sido descrito previamente, a la vez que los trabajadores de más edad presentan una menor disposición a enfrentar cambios, así como una cierta negativa a capacitarse y actualizar conocimientos.

*“Falta de preparación en TI y a veces muestran cierta resistencia a las capacitaciones”* (Empresa Telecomunicaciones, grande, RM)

No obstante, se señala nuevamente como punto a favor, que los trabajadores de mayor edad suelen estar más comprometidos con su trabajo, presentan una mejor disposición, son más responsables y respetuosos que otros grupos etarios. Esto también es reafirmado por algunos de los sindicatos entrevistados.

*“La mayor ventaja es la responsabilidad que aportan. El respeto que tienen a sus pares. Les ayuda al clima laboral”* (Empresa Comercio, Mipyme, Norte)

*“Las personas mayores suelen tener un mejor desempeño, son más responsables, son respetuosos con sus compañeros y con las jefaturas” (Empresa Manufacturera, grande, Centro)*

*“Son trabajadores muy responsables, ellos llegan a la hora indicada, se van a la hora que corresponde, se toman el horario de colación que corresponde, son personas muy estructuradas, muy responsables en ese aspecto” (Sindicato Retail, RM).*

De igual forma se menciona que los trabajadores mayores son más reflexivos y cuentan con una experiencia acumulada de gran relevancia, que explica porque tienden a ocupar puestos de jefatura y de supervisión en mayor medida que los jóvenes. Se destaca además el compañerismo de los trabajadores mayores y el apoyo que le ofrecen a las nuevas generaciones, además de la aparente facilidad para trabajar en equipos, en contraste con las personas de menor edad, quienes suelen ser más impulsivos y estar menos comprometidos con la empresa, lo cual explicaría su alta tasa de rotación, afectando con ello la creación de equipos de trabajo.

*“La gente de más edad es más estable, eso le da estabilidad a la empresa y permite formar equipos de trabajo. Los jóvenes en cambio son proclives a rotar frecuentemente” (Empresa Comercio, Mipyme, Centro).*

*“Las personas mayores suelen cuidar su puesto de trabajo a diferencia de lo que ocurre con los jóvenes, probablemente producto de la cultura que ellos arrastran, esto ocurre además porque las personas de esa edad tienen más cargas familiares, esposa, hijos e incluso nietos. No ocurre lo mismo con un joven que está en un lugar opuesto, que vive con los papás que no tienen responsabilidades, entonces para ellos es más fácil no volver a trabajar después de un fin de semana de carrete” (Empresa Manufacturera, grande, Centro)*

*“Existe un grado de responsabilidad mayor asociada al aumento de los años, consigo un compromiso y por lo tanto un mejor desempeño. Las personas más jóvenes poseen y entregan menos compromiso” (Empresa Agrícola y Frutícola, grande, Centro)*

En el caso del Sector Público, se aprecian discursos similares a lo manifestado. Es decir, más allá de lo que se creyese de antemano, los entrevistados de instituciones y empresas públicas, igual destacan diferencias en el desempeño entre jóvenes y mayores. Entre las desventajas se menciona principalmente el hecho de que muchos trabajadores mayores ya no están en mejores condiciones anímicas para continuar trabajando, y como ventajas, una vez más, la experiencia y responsabilidad.

*“Personas de mucha edad que son planta están esperando la oportunidad para jubilarse ya se notan desgastados y cansancio” (Ministerio)*

*“En el caso de los docentes, las personas de mayor edad ya no dan las mismas clases que una persona más joven” (Corporación Municipal, Norte)*

*“El principal aporte es en la experiencia. Las personas de más edad tienen mayor sentido de la responsabilidad y eso se valora” (Corporación Municipal, Centro)*

A modo de cierre, en este punto es pertinente intentar hacer una reflexión sobre la evidencia encontrada. A priori se podría pensar que las empresas tienden a ver a la población mayor de 55

años como un grupo más desventajado en relación a los trabajadores más jóvenes. No obstante, en los relatos se encuentran importantes críticas, tanto para el grupo adulto como para el grupo joven. Es decir, en ambos casos se mencionan aspectos negativos en relación a su desempeño laboral, como también se destacan una serie de características positivas.

Por ende, concluir que el trabajo efectuado por las personas de más edad se valora menos que la efectuada por los jóvenes, sería un error. Más bien, habría que reconocer que cada grupo etario tiene sus fortalezas y debilidades, y con ello, tal y como lo plantearon algunos entrevistados, lo ideal es lograr conciliar ambas partes, puesto que finalmente una generación suple las falencias de la otra y viceversa, generándose así un trabajo sinérgico que termina por beneficiar a la organización en su conjunto.

#### **2.9.4.2. Condiciones de Empleabilidad de Trabajadores de 55 años y más**

- **Modalidad de Contrato**

Consistente con los datos cuantitativos analizados en este estudio, los cuales muestran que más de un 80% de los trabajadores de 55 y más años poseen un contrato o acuerdo indefinido<sup>24</sup>, la mayoría de las empresas privadas entrevistadas, tanto grandes como pequeñas, señalan que la modalidad de contrato de casi la totalidad de sus trabajadores es indefinido; en algunas situaciones desde el inicio de su contratación, en otras, una vez que se ha cumplido con algunos meses de prueba, se pasa del contrato a plazo fijo al indefinido.

*“No hay contratos a prueba acá, son indefinidos normalmente, porque son en marzo para los docentes y con los no docentes ocurre igual” (Institución Educacional Subvencionada, RM)*

*“La empresa tienen la política de contrato fijo y luego de un período de evaluación se pasa a indefinido” (Empresa Agroindustrial, grande, Centro)*

*“Principalmente contrato a plazo fijo, con dos renovaciones y la tercera pasa a indefinido como estipula la ley” (Empresa agroindustrial, grande, Centro)*

Las únicas excepciones que se encuentran frente a este tema, son las empresas constructoras y algunas empresas agrícolas, donde en el caso de los trabajadores no cualificados, se señala que el tipo de contrato es más bien por faena u obra, lo que demuestra la vulnerabilidad de este tipo de empleos.

*“Son mayoritariamente contratos por faenas determinadas (de duración aprox. 8 meses) y no existe diferencia por edad si no por la labor que realizan” (Empresa Agrícola, grande, Centro)*

En el caso del Sector Público, como era de esperar conforme al Estatuto Administrativo y al Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, se diferencia entre trabajadores de planta, trabajadores a contrata y trabajadores a honorario. Solamente en el primer caso, el tipo de

---

<sup>24</sup> CASEN 2011.

contrato es indefinido, mientras que los trabajadores a contrata deberán año a año evaluar su continuidad o término de funciones. Por su parte, los trabajadores a honorario corresponden básicamente a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, que se contratan por un periodo fijo, cuando se deben realizarse labores accidentales y que no sean las habituales de la institución, sin investir la calidad de empleados públicos, a diferencia de las otras dos modalidades.

*“La mayoría es ‘personal titular’ con contrato indefinido. Y personal a contrata que se les renueva el contrato año a año”* (Institución Pública, RM)

- **Definición de Salario**

La definición y estructuración de salarios difiere en el Sector Privado y Público. En el primer caso, tiende a mencionarse mayoritariamente que los salarios se establecen en base a los perfiles de cargo que desarrolla cada trabajador, es decir, los salarios se calculan en base a la función y responsabilidad que cada empleado tiene al interior de la empresa, y se fijan conforme al mercado.

*“Los salarios se definen por grupos de cargo. Se considera la formación profesional”* (Empresa Agrícola, grande, Centro)

*“La empresa tiene una estructura de renta definida. Esta estructura está dada por las reglas de mercado, y también cuidamos la coherencia interna, es decir que las personas que hacen la misma función reciban el mismo salario. Tampoco se considera la antigüedad, pero si hay opción de ascender en la empresa, pero en términos de rentas cada posición tiene una renta asociada”* (Empresa Manufacturera no metálica, grande, Centro)

*“Estudios de mercado, se busca por lo general equidad interna entre igual posición”* (Empresa Telecomunicaciones, grande, RM)

*“Se define según parámetros globales, y métricas con estándares de mercado, el peso de la posición en la estructura. Eso es para la escala de remuneración y beneficios”* (Empresa Manufacturera no metálica, grande, RM)

Se menciona además, que en el caso de los empleos cualificados, este salario suele ser fijo, con la existencia de algunos bonos e incentivos anuales por el cumplimiento de metas y por gestión, mientras que en el caso de los empleos no cualificados, existe por lo general un sueldo base más un adicional mensual conforme a la productividad mostrada por el trabajador, por ejemplo, con el número de ventas realizadas o el tipo de avance dentro de una obra. También en algunos casos se consideran las horas extras.

*“Hay un sueldo base para todos los trabajadores y cuentan con bonos y gratificaciones que dependen de su disposición al trabajo (incentivo a la asistencia). En el caso de los trabajadores de mar, la remuneración tiene un fuerte componente variable que depende de la pesca. En el caso de los trabajadores de tierra, el componente variable depende de sus horas extras”* (Empresa Pesquera, grande, Norte)

*“Existe un bono de producción en compensación por las fechas en que el trabajo debe realizarse fuera del horario de trabajo establecido” (Empresa Apícola, Mipyme, Centro)*

Asimismo, la mayoría de las empresas entrevistadas sostienen que la edad no es una variable que afecte el cálculo de salario, sino más bien, como se mencionó, éste depende del tipo de función y productividad desempeñada por el trabajador, independiente de la edad. No obstante, algunas empresas reconocen la existencia de algunos bonos por antigüedad o por años de servicio, que buscan premiar el compromiso y lealtad mostrado por ciertos trabajadores, al cumplir, por ejemplo, 10 o 20 años en la empresa, entregándose en dicha ocasión un incentivo monetario.

*“Tenemos un bono de antigüedad pero que es una vez y por hitos. Cuando alguien cumple 10 años, 15 años, etc.” (Empresa Suministro de Electricidad, Gas y Agua, grande, RM)*

Caso aparte a mencionar, están las instituciones educacionales, las cuales poseen criterios propios para la estructuración de los salarios. Es así como los entrevistados destacan la entrega de bonos permanentes por perfeccionamiento, así como por el hecho de ejercer algún rol complementario, ya sea siendo profesor jefe de un curso o bien jefe de departamento. De igual modo, se señala que existen reajustes considerando por ejemplo, lo establecido en el Estatuto Docente, que norma y establece una asignación por antigüedad en el establecimiento educacional de tipo municipal o con subvención, más algunos bonos que se establecen en establecimientos de carácter particular privado.

*“Todos los trabajadores dos gratificaciones en el año que son dos sueldos más en el año y tenemos también un bono de perfeccionamiento... y desde 100 horas te empiezan a dar el bono. También existe bono, por ejemplo por ser profesor jefe o jefe de departamento. Existencia de un reajuste de remuneración según los años de antigüedad en el colegio” (Institución Educacional Privada, RM)*

*“Se le dan bonos a los jefes de departamento, dentro de los docentes además de los bonos del Ministerio. Aquí hay establecidos valores hora. Hay valores hora para los profesores antiguos, hay un valor que se conservó hasta la fecha que es más alto...” (Institución Educacional Subvencionada, RM)*

Para el caso de las instituciones públicas, el salario más bien está establecido conforme a la Escala Única de Remuneraciones (EUR), incluso para aquellos que están con contrato a honorarios, se les asimila el grado.

*“Los estatutos tienen su escala de sueldo definida” (Corporación Municipal, Centro)*

*“Es escala única de sueldo y depende al estamento al que se haya producido el cambio para que llegue la persona o en el que esta tiene que ver con eso” (Ministerio)*

*“Existe una escala estructurada en base al cargo. Hay una jerarquía. Tú cambias de grado cuando postulas a otro cargo, no vas cambiando por experiencia. Se asocia a la escala por cargo” (Institución Pública, RM)*

### **2.9.4.3. Políticas Internas orientadas a trabajadores de 55 años y más**

- **Políticas de Inserción/Contratación**

Al preguntar acerca de políticas de contratación o inserción específicamente orientadas a la población de 55 años y más, la totalidad de los entrevistados señaló que no existen formalmente este tipo de políticas, sino que más bien la contratación se hace de acuerdo a los requerimientos de responder a un perfil específico, según cargo y funciones asociadas al mismo. Este perfil de trabajador debiera satisfacer las necesidades de compartir los valores expresos de la institución o empresa y tener las capacidades y cualificaciones específicas para el cargo que tendrá, sin que de manera manifiesta la edad sea una variable que favorezca o bien perjudique la contratación.

Especificando un poco más en las políticas generales de Inserción o Contratación, cuando se buscan profesionales cualificados, la mayoría de las empresas privadas pertenecientes a los diversos Sectores Económicos, coinciden en que el proceso de selección comienza con la apertura del concurso, mediante colocación de anuncios en la prensa escrita como también el envío de la información a reclutadores externos, *head hunters* y otros contactos, con la intención de lograr un número suficiente de interesados. Luego, en segundo lugar, se hace una selección de currículum conforme a la formación y experiencia de los postulantes, para posteriormente pasar a las entrevistas personales, donde se evalúa la actitud, personalidad y desplante del postulante. En algunos casos, se realizan test psicológicos y pruebas físicas para ver si la persona interesada cumple con el perfil buscado. Finalmente, suele llegarse a una terna final de candidatos, que es presentada al gerente de la organización o del departamento, quien en definitiva decide a quien se contrata.

*“Se entrevista a un grupo en base a una primera selección de currículum y se observa un conjunto de características, desde la presentación personal hasta ver si la persona es muy ansiosa”* (Empresa Maestranza, Mipyme, Norte)

*“Se hacen llamados a concurso a través del diario. Se realizan entrevistas y se selecciona de acuerdo a las características personales y sus antecedentes. Las personas deben tener una buena actitud frente al trabajo”* (Empresa Pesquera, grande, Norte)

*“Comienza la búsqueda por distintas fuentes, se procede al filtro curricular, entrevistas, evaluación psicología, presentación de terna y definición”* (Universidad, Sur)

*“Habitualmente se externaliza mediante empresas de reclutamiento y head hunters. Luego de pasar procesos de test psicológicos y otras pruebas, se entrega una terna final donde es el gerente de cada sub área quien habitualmente toma la decisión, acorde a las competencias y perfil más idóneo para el cargo”* (Empresa Telecomunicaciones, grande, RM)

Una vez que se incorpora al nuevo trabajador, algunas empresas optan por un contrato de prueba de 3 a 6 meses, y además en casi todos los casos se menciona que se realizan procesos de inducción, con la finalidad proporcionarles al nuevo empleado información básica sobre los

antecedentes de la empresa e información necesaria para realizar sus actividades de manera satisfactoria.

*“Luego de eso lo llevamos a una entrevista de cierre, comenzamos el proceso de inducción y le mostramos el vídeo corporativo de la empresa, se le presenta el grupo y la empresa le contamos que esperamos de nuestros colaboradores y le damos la bienvenida”* (Empresa Manufacturera no metálica, grande, Centro)

En el caso de la búsqueda de trabajadores no cualificados, las empresas mencionan que la política de Inserción o Contratación es menos formal que la descrita anteriormente. Por ejemplo, en el caso de la construcción, se señala que cuando se inicia una nueva obra, se coloca un anuncio en las OMIL o bien, directamente se colocan algunos anuncios cercanos al lugar de la nueva edificación, para que lleguen los obreros, a quienes sólo se les exige el papel de antecedentes y el finiquito del trabajo anterior, y se ponen a prueba por unos días.

*“En obra llega la gente y se le hace un contrato a 15 días, a un mes o dos meses, a plazo fijo y se ve cómo funciona, y en ese periodo se le pide papeles de antecedentes para ver con quienes estamos tratando”*  
(Empresa Constructora, grande, RM)

*“En operarios por reclutamiento muy básico, ferias laborales comunales, OMIL, recomendados, etc.”*  
(Empresa Alimentos, grande, RM)

Para el caso del Sector Público, la política de Contratación enfocada a profesionales y administrativos, comienza primero con la apertura del concurso público, para luego evaluar con un cierto puntaje a cada currículum, conforme a su grado académico, experiencia, etc. Posteriormente, se pasa a la etapa de entrevista personal y test psicológicos, realizados por una empresa externa, para que finalmente, en consideración de todos los antecedentes anteriores, se decida quien ocupa la plaza vigente.

*“Por concurso público, se da puntaje según experiencia, grado académico, test psicológico y entrevista por entidad externa”* (Institución Pública, RM)

En este aspecto, es relevante destacar el caso de una institución pública entrevistada, la cual manifestó que se incluyó hace poco la política de selección de personal a través de *currículum ciego*, donde se evalúan los antecedentes del postulante sin que aparezcan características como género y edad, con el fin de evitar posibles discriminaciones.

*“Los concursos son abiertos trabajamos a través de empleo públicos al ser así vamos recibiendo currículum ciego, las personas quedan por sus capacidad y para el cargo que esta no hay un proceso previo ni por sexo ni edad”* (Ministerio, RM)

- **Capacitación y Actualización**

Al hablar de instancias y políticas de capacitación y actualización de conocimientos con los entrevistados, es necesario diferenciar entre empresas de gran tamaño versus empresas pequeñas.

Puntualmente en casi la totalidad de empresas grandes entrevistadas, de distintos sectores productivos, se señala que la capacitación es una política transversal para todos los trabajadores, según las necesidades de la empresa, de acuerdo a las brechas detectadas o simplemente por cambios de sistemas operativos, por ejemplo, por la inclusión de nuevas tecnologías y procedimientos. No se trata de políticas orientadas o específicas por edad, lo cual también es reafirmado por los sindicatos.

*“No se considera por edad, la actualización se relaciona con el cambio de plataformas computacionales o por modernización de procesos productivos”* (Empresa Agroindustrial, grande, Centro)

*“Capacitación año por año se realiza capacitación masiva, y se define por grupo de cargo, y tiene carácter transversal. Dado que la empresa tiene representación nacional se privilegia la modalidad e- learning. Este plan de capacitación permite entregar la misma calidad de capacitación para todos los trabajadores. En materias puntuales se hacen capacitaciones de aspectos que surgen en la evaluación de capacitaciones”*  
(Empresa Agroindustrial, grande, Centro)

*“Depende más bien de las necesidades de cada área, y no necesariamente de la edad”* (Empresa Telecomunicaciones, grande, RM)

*“En la empresa no existe diferencia por edad o género en la política de capacitación”* (Sindicato Empresa Minera Grande)

Esta política de capacitación es además incentivada tanto para los trabajadores cualificados, como los no cualificados al interior de estas organizaciones, sin apreciarse mayores diferencias entre ambos grupos.

*“Se trabaja fuertemente con la Escuela Técnica de la Construcción de la Cámara Chilena de la Construcción. Acá se enseña a que las personas aprendan bien su especialidad. Se hacen cursos de jefes de obra, de capataces, nivelación de estudios, etc. Se gasta el 1% que se exige en estas capacitaciones, que están abiertas a todos los que se interesen. En el caso de los profesionales también hay posibilidad de cursos especiales”* (Empresa Constructora, grande, RM)

*“Este año estamos trabajando en matrices de debilidades para todas las posiciones y en base a esas matrices elaboramos cronogramas anuales de capacitación para todos los trabajadores sin distinción. Esas capacitaciones incluyen mecánica básica, gráfica, colores, papelería, etc.”* (Empresa Manufacturera no metálica, grande, Centro)

Cabe destacar además, que muchas de estas capacitaciones y actualizaciones de conocimiento se realizan a través de instituciones o empresas externas a la empresa, aprovechando las facilidades

que otorga SENCE al respecto, como también los vínculos que existen con algunas organizaciones como, por ejemplo, con la Asociación Chilena de Seguridad en materia de prevención de riesgos.

Por su parte, en el caso de las empresas más pequeñas entrevistadas, si bien se mencionan que hay instancias de capacitación hacia sus trabajadores, en la práctica estas instancias son más bien informales. Puntualmente, un entrevistado mencionó que la capacitación la realiza el mismo dueño de la empresa, mientras que en otra se dice que la capacitación es realizada por los maestros con más experiencia.

*“Se comparten el conocimiento entre ellos”* (Empresa Obras Menores, Mipyme, Norte)

*“La capacitación generalmente es otorgada a los trabajadores a través de charlas que realizan el dueño que es apicultor”* (Empresa Apícola, Mipyme, Centro)

Para finalizar en el caso del Sector Público, también se dan diversas instancias de capacitación, en distintas áreas y para diversos perfiles de cargo, las cuales por lo general se externalizan y licitan a través de Mercado Público.

*“Tenemos capacitación para las distintas áreas tenemos conocimiento transversales conocimientos específicos y habilidades blandas, se hace una detección de necesidades de capacitación por cada una de las áreas y se tabula la información si son generales o muy específicas porque tenemos capacitaciones muy específicas como otras que son abiertas pero fiscalización de cooperativas se contrata a través de convenio Marco o licitaciones a través del Mercado Público”* (Ministerio)

- **Políticas de Reubicación y Readecuación**

Gran parte de las empresas entrevistadas en esta ocasión, señalaron poseer algunas instancias en las que se reubica y readecúan las funciones que una persona llega a tener al pasar los años. Si bien se sostiene que este proceso no forma parte de una política explícita o formal de la organización, de todas maneras corresponde a una práctica habitual, que no sólo se centra en las personas mayores, sino también en trabajadores que han sufrido algún accidente o bien por enfermedad o discapacidad.

Específicamente en el caso de los trabajos no cualificados con gran exigencia física, los entrevistados de diversas empresas coinciden en que se suele reubicar a las personas mayores en otros puestos de trabajo más livianos, en el momento en que comienzan a mostrar síntomas de desgaste o problemas físicos, siempre y cuando la persona lo desee y además pueda desempeñarse óptimamente en la nueva función asignada.

*“Si, porque a las personas mayores no se las ubica en trabajos pesados. Según las limitaciones físicas los van readecuando”* (Empresa Comercio, Mipyme, Norte)

*“Acá se considera la readecuación, cuando las condiciones para realizar un trabajo se han modificado, ya sea por discapacidad o edad, si la persona no puede realizar sus labores, se entregan las condiciones para que*

*siga en la empresa, esto implica modificar puestos de trabajo o crear las condiciones de acceso” (Empresa Agroindustrial, grande, Centro)*

*“Para las personas que no pueden seguir cumpliendo sus funciones por edad y quieren permanecer en la empresa, se busca una tarea acorde con su condición en el proceso productivo” (Empresa Apícola, Mipyme, Centro)*

De igual forma, en algunas empresas se mencionó que a veces se termina por ascender a puestos de supervisión a estos trabajadores, quienes a pesar de su desgaste físico, tienen una destacada trayectoria y experiencia, lo cual los respalda para asumir estos nuevos desafíos, que son más compatibles con su condición.

*“Como cada dos años se suele cambiar de obra, se evalúa y en el caso que la persona no pueda por ejemplo realizar ciertas labores, se le reasigna la función, con algo de menor exigencia, o que sean capataces, para que no hagan trabajos físicos” (Empresa Constructora, grande, RM)*

Es importante en este punto, mencionar que los entrevistados destacan que en general se hace todo lo posible por reubicar a un trabajador valioso, creándose incluso nuevos puestos de trabajo, para que pueda continuar trabajando, incluso más allá de la edad legal de jubilación.

En el caso de los trabajos cualificados, también se mencionan instancias de reubicación, que tienen que ver empezar a desempeñar funciones con menor grado de responsabilidad y con menos exigencia horaria, lo cual se aprecia más claramente en las narraciones de las entrevistas realizadas a instituciones educacionales.

*“La principal readecuación tiene que ver con disminución de carga laboral, para el caso de los docentes. En el caso de los profesores como te decía cuando los profesores están muy cansados ellos piden no tener jefaturas...” (Institución Educacional Privada, RM)*

*“Mira lo que se ha visto hasta ahora que a la gente mayor que lleva hartos años en el colegio y como que ya están jubilados, se les dan menos horas de aula y se le aumentan las horas de trabajo personal de manera de darles no tanta agitación a sus horas” (Institución Educacional Subvencionada, RM)*

Para el caso del Sector Público, también se habla de la existencia de instancias de reubicación de trabajadores, pero más bien asociadas a problemas de desempeño o por cambio en las aptitudes de los empleados, y se indica, a diferencia de las empresas privadas, que es una práctica no muy extendida.

*“Si bien no existe una política al respecto, se da la práctica de reubicar o cambiar las labores de los empleados cuando hay problema de desempeño” (Institución Pública, RM)*

*“Si se hacen readecuaciones ya sea por salud o por otro tipo se hacen pero no es muy habitual” (Ministerio)*

- **Políticas de Salud**

En la mayoría de las entrevistas realizadas a empresas grandes, de distintos sectores económicos, se reconoce la existencia de diversas políticas de salud, pero se aclara que éstas son transversales a todos los trabajadores, y no sólo focalizadas a las personas de 55 años y más.

Particularmente estas empresas señalan tener instancias de chequeos médicos preventivos anuales, además de disponer de seguros de salud complementarios para todos sus empleados.

*“Se realizan preventivos de salud de manera constante, audiometría, exámenes óseos, glicemia. Para las personas diabéticas realizamos controles especiales”* (Empresa Manufacturera no metálica, grande, Centro)

*“El beneficio que ofrece la empresa es un seguro complementario de salud 100% financiado por la empresa para todos los trabajadores. Existe además un convenio oncológico con la Fundación Arturo López Pérez. Se cuenta además con un convenio oftalmológico, que considera un chequeo preventivo anual en todas las plantas y también tenemos un convenio dental”* (Empresa Agrícola, grande, Centro)

*“Tenemos un seguro complementario de salud en donde la empresa cubre el 70% y el resto lo pone el trabajador. Es muy completo ya que aparte de cubrir lo que no cubre la Isapre o Fonasa, también tiene cobertura dental. Eso además del 80% de beneficio que tiene los trabajadores si se atienden en nuestros centros médicos”* (Universidad, Sur)

También destacan, los entrevistados relacionados con empresas constructoras y algunas industria manufactureras, estar afecto a temas de higiene, salud y seguridad de tipo reglamentaria, estando así asociados a mutuales e instituciones que ofrecen estos servicios, además de la Asociación Chilena de Seguridad.

*“Dentro de la empresa existe un jefe de obra y prevencionista de riesgo que actualizan a los trabajadores, además de indumentarias básicas de primeros auxilios que están dentro del reglamento interno”* (Empresa Constructora, Mipyme, Sur)

*“Estamos asociados a la Cámara Chilena de la construcción, tenemos seguros para profesionales, de accidentes del trabajo de la mutual, temas de cáncer, y se respeta la legislación”* (Empresa Constructora, grande, RM)

En el caso de políticas e instancias relacionadas más bien con la promoción y prevención en salud, se debe mencionar que son pocas las empresas que señalan realizan algunas acciones sobre esta materia, siendo así un área que muchas empresas debieran comenzar a potenciar, por los beneficios asociados a estas prácticas.

*“Se considera políticas de salud laboral, curativa y calidad de vida. Existe una subgerencia de salud y seguridad ocupacional, que depende de la Gerencia de cultura y desarrollo. En este sentido se está realizando un trabajo cultural, porque los trabajadores cuentan con conocimientos respecto a seguridad, pero la internalización y aplicación de conductas de prevención es más compleja, por eso ahora lo abordamos desde una perspectiva conductual más que técnica”* (Empresa Agroindustrial, grande, Centro)

Para el caso de empresas pequeñas, al igual que lo sucedido con la temática de capacitación, pareciera ser que las políticas o instancias de prevención y promoción de salud son más bien inexistentes, a diferencia del resto de las empresas descritas.

Por otra parte, para el caso del Sector Público, se destaca la existencia de políticas de salud y de buenas prácticas, las cuales por lo general son impulsadas por los departamentos de bienestar y de recursos humanos, y que tienen un carácter voluntario para los trabajadores, quienes libremente optan por utilizar estos beneficios.

*“Se realizan exámenes pre operacionales y luego durante, que van desde un año a tres años. Pero existe un control de salud. Cuentan con un seguro de salud para los trabajadores: de vida, catastrófico, salud y dental, el que es para los trabajadores y sus cargas” (Empresa Pública, grande, RM)*

*“Por ser público nos regimos por el estatuto administrativo pero además de eso tenemos una política de recursos humanos y está en función de todo el ciclo de vida del funcionario está tomada en todos los aspectos algunos en lo que el estatuto señala y otras que se han ido integrando con buenas prácticas. Políticas específicas de salud, trabajamos en variadas campañas motivacionales, buena coordinación con la mutual de seguridad y con la caja de compensación para distintos tipos de operativos y a través del bienestar hay convenios con centros médicos, centros dentales, políticas para los adultos” (Ministerio)*

*“Se cuenta con un departamento de bienestar, pero es voluntario. Tú puedes elegir estar o no estar, pues cobra un 2% de tu sueldo base. Los beneficios son: seguro complementario de salud, pero en general la gente es parte de bienestar” (Institución Pública, RM)*

- **Políticas de Retiro**

Una vez más se aprecia que las empresas más grandes, de los diversos sectores productivos entrevistados, son las que manifiestan poseer políticas formales de retiro, en contraste con las empresas de tamaño pequeño, las cuales mencionan no tener este tipo de políticas y donde se señala además que lo habitual es que cada trabajador al estar cerca de la edad legal de jubilar y tener el deseo de retirarse, lo hace como parte de una decisión personal, sin que la empresa ofrezca algún beneficio o apoyo para ello.

Para el resto de los casos, se puede distinguir diversas políticas de retiro, destacando en primer lugar la realización de diversas charlas y talleres prejubilación, donde los trabajadores pueden informarse con detalle de los beneficios o costos asociados al retiro, además de conocer cuáles son las diversas modalidades de pensión existente, el tipo de trámite que se debe realizar, etc. Es decir, estas charlas buscan ser una primera instancia de orientación para los trabajadores con miras a su retiro laboral, y donde se espera que puedan resolver las distintas dudas que los aquejan, con la finalidad de que cuando decidan jubilar, lo hagan con la información suficiente.

*“Existen un acompañamiento al retiro con charlas, que es lo que deben hacer, con cuánto van a jubilar, etc.” (Universidad, RM)*

Junto con estas charlas, se encuentran también instancias de capacitación en diversas áreas que pudieran ser útiles para los trabajadores una vez que decidan retirarse de la empresa, como por ejemplo, cursos de emprendimiento, estrategia y marketing, si es que una vez jubilados estas personas quisieran formar un negocio por cuenta propio.

Algunos entrevistados mencionan además que la decisión de retirarse, es algo que se planifica con tiempo entre el empleador y la empresa. Específicamente se señala que a veces el empleador le ofrece al trabajador aumentar su sueldo base por un cierto tiempo, con miras a obtener una mejor pensión de jubilación, a la vez que se acuerda una fecha tentativa de retiro, así como también la posibilidad de contratar a su sucesor en el cargo, para que la persona mayor lo instruya en las labores que deberá realizar. Complementariamente, en el caso del Sector Público, se menciona la idea de ascender en categoría al trabajador mayor con miras también a obtener mejores beneficios al retirarse.

*“Se programa el retiro de las personas con el objetivo de procurar continuidad en el trabajo que desempeñaba” (Empresa Pesquera, grande, Norte)*

Otro tipo de políticas existentes entre las empresas entrevistadas, corresponden a beneficios de egreso, consistente por ejemplo, en el pago de indemnizaciones sin tope al momento de jubilar. Este tipo de políticas suele vincularse de manera más extendida a empresas de larga trayectoria, así como también a instituciones educacionales.

*“Existe un plan de egreso que se ofrece a los trabajadores cuando estos llegan a la edad legal, en que se les entregan algunas condiciones para que el trabajador comience esta nueva etapa de la vida con ciertos beneficios, el pago de sus años de servicios sin tope, curso de capacitación para que lleve a cabo algún emprendimiento, un regalo de reconocimiento, más un viaje para el trabajador (a) y su cónyuge en la red de lugares que ofrece la caja de compensación a la que estamos afiliados, pero este es un ofrecimiento, el trabajador es libre de quedarse si así lo desea. No es una imposición, si el trabajador prefiere continuar trabajando porque tiene compromisos económicos, la empresa deja la puerta abierta para revisar la propuesta en otro momento. Adicionalmente se ofrece el servicio gratuito de la asesoría previsional, donde la comisión la pagamos nosotros, de esa manera las personas pueden acceder a ese servicio, porque jubilarse puede ser proceso de ingeniería” (Empresa Agroindustrial, Grande, Centro)*

*“Existe una indemnización asociada a la jubilación a modo de política de retiro. En el caso de las personas que están por jubilar una de las políticas del colegio es que la persona que jubila y se va, se le paga su indemnización, o sea como si fueran... hasta el máximo de años según su fecha de contrato” (Establecimiento Educacional Subvencionado, RM)*

*“El incentivo es del 100% de la indemnización con los máximos legales para administrativos y académicos es todo una escala de beneficio al retiro” (Universidad, RM)*

Finalmente se explicita también en una de las empresas la utilización del Outplacement (Desvinculación Programada) como recurso para la desvinculación de sus empleados. Este tipo de políticas, se caracteriza por ser un proceso de asesoría, apoyo, orientación y capacitación dirigido a

la persona por egresar, con el fin de que una vez tomada dicha decisión su calidad, nivel y condiciones de vida sean similares a las de su anterior ocupación.

*“Se aplica un programa de Outplacement: Programa de apoyo a la salida, cuando la empresa necesita desvincular por razones de reestructuración u otros. En general la desvinculación es legal y sin tope”*  
(Empresa Manufacturera no metálica, Grande, RM)

Es importante en este punto destacar, que si bien estas empresas poseen políticas de retiro, los mismos entrevistados sostienen que son instancias y beneficios que cada trabajador libremente decide tomar en el minuto que lo estime conveniente. Es decir, estas políticas no suelen ser impuestas a las personas al momento de cumplir la edad legal de jubilación, sino que más bien, como se vio anteriormente en el análisis de la edad máxima de retención, se evalúa caso a caso, acorde principalmente al interés demostrado por el trabajador.

*“No los estamos ni empujando hacia la puerta para que salgan ni los estamos amarrando a la silla para que no se puedan ir”* (Empresa Suministro de Electricidad, Gas y Agua, grande, RM)

Finalmente, en el caso del Sector Público, también se mencionan políticas similares a las detalladas, ya sea, a través del desarrollo de charlas, incentivos monetarios a través del pago de indemnizaciones. En el último periodo de tiempo, se han fomentado la promulgación y publicación de leyes orientadas a planes de retiro voluntario por parte de algunos servicios o instituciones públicas (las cuales se detallan en el capítulo de marco legal y políticas relacionadas).

*“La política consiste en compensar al que renuncia por retiro voluntario, lo que significa que te van a dar un sueldo por retirarte con un tope de 11 sueldos, lo que facilita la salida de los trabajadores mayores de 65 años”* (Institución Pública, RM)

- **Políticas de Flexibilidad Laboral**

Por último, con relación a las políticas de flexibilidad laboral, se debe señalar que son pocas las empresas entrevistadas donde se observan estas políticas para las personas 55 años y más, y en el caso de existir, tienen que ver más que nada con permitir que los trabajadores puedan ir a realizarse exámenes médicos, permisos administrativos, etc., lo cual además es transversal para todos los trabajadores.

En ese sentido, podría a priori señalarse que las empresas que fueron parte de este estudio están más de acuerdo y practican más políticas de readecuación y reubicación de funciones de la población de interés, que políticas de flexibilidad laboral propiamente tal, en términos de reducción de horario o de responsabilidades. Ello en parte se justifica porque se trata de empresas que deben producir bienes y servicios que sólo se pueden realizar en horarios y lugares determinados (como por ejemplo, empresas agroindustriales y manufactureras), con lo cual la flexibilización laboral no es algo posible.

*“No hay posibilidad de trabajar en jornadas flexibles en la empresa por la naturaleza del negocio”* (Empresa Agroindustrial, grande, Centro)

Las únicas excepciones que se encuentran, se asocian a instituciones educacionales, las cuales sí manifiestan que llegada cierta edad del docente, hay posibilidad de reducirles las horas de trabajo, además de disminuir las responsabilidades administrativas que éstos tengan, con el fin de que puedan continuar trabajando, pero en un escenario más favorable a su nueva condición e intereses personales.

*“Esta la posibilidad de reducirla [la jornada] a voluntad del docente a través de la renuncia de horas. Permisos administrativos son máximo 6 días y proporcional al número de horas... entonces él tiene la facultad de achicar su horario” (Establecimiento Educacional Subvencionado, RM)*

De igual forma, destacan otras tres empresas que están efectivamente desarrollando políticas de flexibilidad horaria y de teletrabajo, pero para todos los trabajadores y no sólo para quienes tienen 55 años o más. Estas políticas se evalúan positivamente por estos entrevistados.

*“La empresa en general todos están sujetos a la flexibilidad horaria. Se cumplen metas y no jornadas laborales” (Empresa Minera, Grande, Norte)*

*“Hay flexibilidad para todos los trabajadores, no está relacionado con la edad. Todos cuentan con horario flexible, y tienen la posibilidad de teletrabajar previo acuerdo del esquema de trabajo con su jefe directo” (Empresa Multinacional, Mediana)*

Con respecto al Sector Público, al igual que lo planteado por la mayoría de las empresas, tampoco la flexibilidad laboral se ve como una política extendida, y más bien, se insiste en que hay una permanente supervisión del cumplimiento de la jornada y horario por el que se está contratado.

*“El estatuto es riguroso es muy draconiano con el tema de la asistencia debes cumplir con tu horas de trabajo y muchos atrasos reiterados son causal de sumarios y en el caso de los honorarios si tienen jornada laboral son homologados a los contratados. No se le puede dar más beneficios a los que tiene un contrato” (Ministerio)*

*“La corporación opera con una jornada de 44 horas. Pero en salud y educación hay gente con jornadas de 22 horas, 33 horas, pero eso depende del concurso público o en el caso de los plazos fijos de la provisión que se requiera” (Corporación Municipal, Centro)*

#### **2.9.4.4. Opinión sobre Políticas para personas de 55 años y más en Chile**

Adicionalmente a las preguntas relacionadas con la actitud de los empleadores frente a la contratación y retención de trabajadores de 55 años y más en la propia empresa, a los entrevistados también se les consultó sobre qué pensaban de la **edad legal de jubilación** en Chile, la posibilidad de incrementarla, así como su percepción de **otras políticas relacionadas con el tema del retiro**.

Lo primero que debe destacarse es que no se aprecia una tendencia clara en relación a estas temáticas, y más bien los discursos son diversos y muchas veces antagónicos, incluso entre empresas con características similares.

- **Edad de Jubilación Legal establecida**

En relación a la pregunta sobre si se están de acuerdo con la edad legal de jubilación en el país, la mayoría de los entrevistados, tanto del Sector Privado como del Sector Público, respondió que sí estaba de acuerdo con la edad estipulada. Sin embargo, al consultarles la posibilidad de aumentarla, una amplia proporción se mostró reacia a dicha opción. Ello en parte se explica porque a esa edad se percibe que muchos trabajadores presentan alguna limitación física que afecta la productividad, pero también se explica porque se cree que a esa edad las personas han trabajado lo suficiente, y tienen derecho a disfrutar de otras cosas de la vida, especialmente de su familia.

*“La edad de jubilación es correcta ya que la mayoría de los trabajadores después de los 60 años disminuyen físicamente”* (Empresa Constructora, Mipyme, Sur)

*“Jubilarse a la edad legal es un cuento tuyo, pero poner una edad es poder ayudar a las personas a que ya están en una edad de descansar disfrutar...”* (Universidad, RM)

Incluso en el caso de los pocos entrevistados que se mostraron de acuerdo con subir la edad de jubilación, se menciona que ésta no debiera ser una política general, sino más bien debiera ser una política que se implemente en aquellos casos donde la persona posea adecuadas condiciones de vida, que se desempeña en trabajos que no requieran de exigencias físicas y, por último, representa el deseo del propio individuo, quien libremente decide trabajar más tiempo.

*“Actualmente la gente ha aumentado su esperanza de vida y presenta mejores condiciones de salud, por lo que muchas personas en edad de jubilar se encuentran en su mejor momento y sienten que son aporte y que el trabajo es importante para su realización personal. Pero esto no es una norma para todos y depende de cada persona”* (Empresa Agrícola, grande, Centro)

*“Podría ser beneficioso para algunos, pero para otros perjudicial. Depende nuevamente de la calidad de vida y del interés de cada uno. Se debe considerar que la realidad de cada sujeto es compleja”* (Empresa Telecomunicaciones, grande, RM)

En este mismo contexto, algunos entrevistados sostienen que en definitiva tampoco sería necesario subir la edad de jubilación, porque al final este límite no obliga a las personas a pensionarse y retirarse, sino más bien es cada sujeto quien decide el momento más idóneo para hacerlo, independiente de la existencia de esta edad legal.

*“A modo personal creo que el sistema no es malo en términos de que los que jubilan lo deciden libremente y si gustan pueden seguir trabajando”* (Empresa Alimentos, grande, RM).

En el caso de los entrevistados que no estaban de acuerdo con la edad de jubilación actual, éstos se vinculan en mayor medida a empresas del Sector Primario y Secundario, donde las personas realizan trabajos que pueden ir generando a lo largo de la vida un gran desgaste físico, lo que podría explicar porque este grupo de entrevistados plantea que la edad legal de jubilación debiera disminuir. Sin embargo, cabe destacar que el país ya cuenta con una normativa especial en el caso

de trabajos pesados, quienes conforme a diversos criterios, pueden optar por una pensión anticipada, la cual se detalla más abajo en el marco legal y políticas referentes.

- **Equiparación de la Edad de Jubilación por Género**

Con relación a la idea de **equiparar la edad legal de jubilación entre hombres y mujeres**, una vez más los resultados son disímiles, aunque la mayor proporción de entrevistados señalaron estar de acuerdo con esta medida. Esto se justifica por el hecho de que las mujeres vivirán más años que los hombres y, por ende, al retirarse más temprano recibirán una pensión menor, que podría mejorarse al incrementarse su edad de retiro. Se sostiene además que esta equiparación debe ser paulatina, y no afectar a las mujeres que están ad portas de jubilarse, sino más bien, debe ser pensado como una política que afecte a las nuevas generaciones de mujeres trabajadoras.

*“No entiendo cuál es el argumento de la diferencia actual, según la evidencia, en términos de desempeño, no nota diferencia, por lo que se debería equiparar la edad”* (Minera grande, Norte)

*“Sería bueno considerar equiparar las edades de jubilación dado que las mujeres tienden a desgastarse menos que los hombres, yo siento que ellos se deterioran más”* (Empresa Agroindustrial, grande, Centro)

*“A mi percepción debiera ser para ambos igual”* (Empresa Construcción, Mipyme, Sur)

*“No considero que haya motivos para no equiparar la edad de jubilación. Considero que a la mujer le juega en contra jubilar antes porque según las estadísticas, ellas viven más años. Entonces tienen menos años de cotización”* (Empresa pública, grande, RM)

*“Yo creo que le haría bien a la mujer trabajar hasta los 65, porque las secretarías jubilarían a los 65 y tendrían tres años más de previsión lo que les significaría una pensión un poco mejor”* (Sindicato Ministerio)

Por su parte, en el caso de los pocos entrevistados que no están de acuerdo con esta medida, se encuentran en primer lugar el argumento sostenido por algunos entrevistados de empresas de tamaño pequeño, para quienes las mujeres, a pesar de tener una expectativa de vida mayor, llegan a la vejez en peores condiciones de salud y físicas que los hombres. Este discurso en parte se comprende por un fuerte prejuicio y estereotipo presente en estas empresas, las cuales se caracterizan además por una baja proporción de mujeres contratadas entre sus filas, comparado con las otras empresas entrevistadas, lo que junto con el argumento ofrecido, deja entrever un sesgo negativo generalizado hacia el género femenino, y no sólo hacia las mujeres mayores.

*“No, porque observa una diferencia física entre ellos. Las mujeres se ven más desgastadas”* (Empresa Comercio, Mipyme, Norte)

*“No, porque las mujeres presentan más desgaste que los hombres por las labores en el hogar”* (Empresa Apícola, Mipyme, Centro)

Por otra parte, un segundo grupo de entrevistados que están en desacuerdo con equiparar la edad legal de jubilación entre hombres y mujeres, sostiene más bien que debido a la multiplicidad

de roles que desempeñan a lo largo de su vida, a diferencia de los hombres quienes suelen desenvolverse solamente en el ámbito laboral, es adecuado mantener la diferencia a modo de “premio” o “reconocimiento” por toda la exigencia y sobrecarga de roles que la sociedad les impone a éstas. Se señala además, que si en el futuro se logra una equiparación de roles domésticos entre hombres y mujeres, se aceptaría sin problemas una consecuente equiparación de las edades de jubilación.

*“Se requiere evaluar en las nuevas generaciones si es posible encontrar un cambio cultural en que la mujer podría estar menos demandada en términos de trabajo en el hogar que generaciones más antiguas, el desgaste al que hacer referencia esta diferencia de edad podría ser menos frecuente de lo que es tradicionalmente”* (Empresa Agrícola, grande, Centro)

*“Cuando las mujeres llega a cierta edad necesita retirarse porque han tenido además el desgaste de llevar la casa, es más yo creo que las mujeres deben trabajar menos horas que los hombres porque ellas deben cumplir dos horarios: en el trabajo y en el hogar, y aquí en este país las mujeres deben cumplir las dos funciones”* (Sindicato, Empresa pública)

- **Flexibilización Laboral**

En tercer lugar, con respecto a la posibilidad de contar con un **sistema laboral flexible**, una vez más no se observa consenso en las narraciones. Algunos pocos entrevistados están de acuerdo con esta iniciativa, especialmente aquellos que consideran que las personas son distintas; algunas llegarán a edades más avanzadas en buenas condiciones y con deseos de continuar insertos en el mercado laboral, mientras que otras, se verán imposibilitadas de continuar trabajando, o bien, a pesar de tener buenas condiciones de salud, desean retirarse, con lo cual tener un sistema flexible de jubilación podría ser la solución, ante esta heterogeneidad de la población.

*“Siempre depende de la tarea que se realice y del impacto del trabajo en la persona, un trabajador con carga pesadas como frigoríficos, o por ejemplo haciendo montaje con hormigón armado llegando a los 65 lo único que quiere es jubilarse y no me parece adecuado que se exponga más allá de la edad estipulada por ley. Creo que un sistema flexible es lo más recomendado para revisar el casos persona a persona”* (Empresa Manufacturera, grande, Centro)

Sin embargo, existen importantes reparos a este tipo de iniciativas, puesto que para que funcione idóneamente este sistema, debería considerarse también la disponibilidad y requerimiento del empleador, en la medida que eliminar la edad legal de jubilación podría generar un escenario desfavorable a los intereses de la empresa, al no existir incentivos para que una persona que ya no es productiva o que no desempeña adecuadamente sus funciones se retire.

Asimismo, dado el sistema de capitalización individual existente en el país, los entrevistados sostienen que de todas maneras debiera definirse un número de años mínimo de cotización para poder jubilar, por lo que en definitiva, un sistema flexible, sin una edad estipulada de jubilación, no sería fácil de implementar en el contexto nacional.

*“Sería interesante, pero se necesitaría tener muy claro el método o los años que se requieren para contar con una jubilación razonable. En general todo se ve en función del monto que se logra acumular y habría que ver lo razonable que es para poder jubilar. Por lo tanto debería haber un mínimo para un plan de retiro, para asegurar que esa persona quede protegida en su vejez”* (Empresa Pesquera, grande, Norte)

- **Retiro Anticipado**

Por último, con respecto a la posibilidad de facilitar el **retiro anticipado**, es donde más consenso se genera entre los entrevistados de las diversas empresas e instituciones entrevistadas, pero a diferencia de los que ocurre en los países desarrollados donde el retiro anticipado se ve como una opción para todos los trabajadores, en el caso de las empresas analizadas, se percibe como una opción válida sólo para aquellas personas que tienen un problema de salud justificado, que le impide desempeñarse adecuadamente en el mercado laboral.

Es decir, se acepta el retiro anticipado pero en el caso de personas que, ya sea por el mismo trabajo desempeñado, o bien, producto de un accidente o enfermedad invalidante, hayan sufrido un menoscabo en su salud, tanto física como mental, en cuyo caso los empleadores deben facilitar su salida del mercado laboral.

*“Absolutamente de acuerdo. Quienes crean que no están en condiciones de seguir siendo un aporte laboral pueden tomar otro rumbo y las empresas deben ayudarles en eso”.* (Empresa Alimentos, grande, RM)

No obstante, hay quienes ponen la salvedad en que esta posibilidad de retiro anticipado debiera asociarse a un cierto número de años, o bien, monto de cotizaciones, para que así el trabajador no se vea perjudicado en su pensión debido a esta situación.

*“Depende del tipo de labor que realice la persona. Lo importante es generar un sistema que otorgue flexibilidad y que considere los distintos escenarios ya que el aumento de la esperanza de vida puede ser un factor que afecte negativamente el monto de la jubilación”* (Empresa Agroindustrial, grande, Centro)

## 2.10 Marco Legal de Empleabilidad, Políticas actuales del mercado laboral y del ámbito de las Políticas Sociales

Con el fin de exponer de manera más completa el marco legal de empleabilidad en Chile de personas de 55 años y más, se introducirán ciertos preceptos básicos universales que lo comprenden dentro de una lógica basada en un enfoque de derechos.

La Seguridad Social, es una política social y económica, como también una disciplina jurídica, que intenta abarcar sino a todos, a la mayoría de los estados de necesidad y contingencias sociales por los cuales podría pasar una persona, de una sociedad determinada.

La Seguridad Social es un Derecho Humano. Así lo reconoce el artículo 22 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que dice que *"Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad"*.

*"Es la protección que la sociedad proporciona a sus miembros mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que, de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos"*.

Por su parte, el artículo XVI de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948) prescribe: *" Toda persona tiene derecho a la seguridad social que lo proteja contra las consecuencias de la desocupación, de la vejez y de la incapacidad que, proveniente de cualquier otra causa ajena a su voluntad, la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios de subsistencia"*.

Por su parte, el Protocolo de San Salvador, en su artículo 9, dice que la seguridad social debe contribuir a que los/as no capacitados/as obtengan los *"medios para llevar una vida digna y decorosa"*.

Los principios básicos de la seguridad social son los siguientes:

- **SOLIDARIDAD:** Implica que las personas deben contribuir al financiamiento de la seguridad social según su capacidad económica y recibir las prestaciones que ella les otorga, según su real necesidad-
- **UNIVERSALIDAD:** Implica que el Sistema de Seguridad Social debe comprender tanto a las personas como sus necesidades.

- **INTEGRALIDAD y EFICIENCIA:** significa que la cobertura que otorga el Sistema de Seguridad Social a través de las prestaciones, debe dar satisfacción íntegra al respectivo estado de necesidad proveniente de una contingencia social definida y tipificada por el derecho.
- **UNIFORMIDAD:** El Sistema de Seguridad Social, debe otorgar idéntica prestación en la cobertura de un mismo estado de necesidad, es decir, todas las personas de la sociedad debieran recibir los mismos beneficios frente a los mismos riesgos, al menos, en unos mínimos.
- **SUBSIDIARIDAD:** Conlleva el supuesto que los individuos deben por sí mismos hacer frente a sus estados de necesidad o contingencia que los afectan, no obstante, si se ven impedidos de satisfacerlos o si lo hacen de una manera insuficiente, el Estado debería hacerse responsable de estos estados de necesidad. Éste sin embargo, es un principio discutible en la doctrina.
- **PARTICIPACIÓN:** Es el fortalecimiento del rol protagónico de todos los actores sociales.

### 2.10.1 Medidas contra la Discriminación

Con respecto a leyes que se centran directamente en el establecimiento de un marco legal antidiscriminatorio es posible señalar que en el mes de julio de 2012, en Chile se promulga y publica la Ley Nº 20.609, la cual establece medidas contra la discriminación, orientadas a restablecer eficazmente el imperio del derecho toda vez que se cometa un acto de discriminación arbitraria. En su artículo 2º, se encuentra definido este acto y en efecto obligaría a no discriminación por diferentes motivos, entre ellos, por efecto de la **edad** de una persona:

*Artículo 2º.- Definición de discriminación arbitraria. Para los efectos de esta ley, se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la **edad**, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.*

*Las categorías a que se refiere el inciso anterior no podrán invocarse, en ningún caso, para justificar, validar o exculpar situaciones o conductas contrarias a las leyes o al orden público.*

*Se considerarán razonables las distinciones, exclusiones o restricciones que, no obstante fundarse en alguno de los criterios mencionados en el inciso primero, se encuentren justificadas en el ejercicio legítimo de otro derecho fundamental, en especial los referidos en los números 4º, 6º, 11º,*

*12º, 15º, 16º y 21º del artículo 19 de la Constitución Política de la República, o en otra causa constitucionalmente legítima.*

**En cuanto a la Legislación Laboral y Seguridad Social en nuestro país, se encuentran principalmente:**

1. DL 3.500, de 1980 (AFP)
2. El D.F.L. Nº 1 de 2002 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo
3. Ley Nº 18.834, Estatuto Administrativo General
4. Ley Nº 18.883, Estatuto Administrativo Municipal
5. Ley Nº 19.070, Estatuto Docente
6. Ley Nº 16.744, Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales
7. Ley Nº 20.255, Reforma Previsional
8. Sistemas de Pensión para Fuerzas Armadas y de Orden (CAPREDENA y DIPRECA)
9. D.F.L. Nº 1 de 2005 del Ministerio de Salud que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de normas de salud.

**1. Decreto Ley Nº 3.500, de 1980 que crea el sistema de pensiones y las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP)**

El D.L. 3.500 de 1980, crea un nuevo Sistema de Pensiones de Vejez, de Invalidez y Sobrevivencia derivado de la capitalización individual administrados por las Administradoras de Fondos de Pensiones.

En su artículo 3º del citado Decreto Ley, establece el derecho a pensión de vejez los afiliados que hayan cumplido 65 años de edad si son hombres, y 60 años de edad si son mujeres. Antes de la publicación del D.L. 2448, de 1979, la edad de jubilación dependía de los requisitos establecidos por cada una de las diferentes Cajas Previsionales (que antiguamente eran aproximadamente 30). Esto mismo se observa al revisar los requisitos y disposiciones aplicables para obtener otro tipo de beneficios y pensiones, referentes a invalidez, sobrevivencia de viudez, orfandad, madre de hijos de filiación no matrimonial. Cada una de estas Cajas además tiene asociada una Ley orgánica con la especificación de la normativa que la rige.

El artículo 17, señala que los trabajadores afiliados al Sistema de Pensiones de las AFP, menores de 65 años de edad si son hombres, y menores de 60 años de edad si son mujeres, estarán obligados a cotizar en su cuenta de capitalización individual el 10% de sus remuneraciones y rentas imponibles, es decir, después de las edades señaladas cesa la obligación de cotizar en la cuenta de

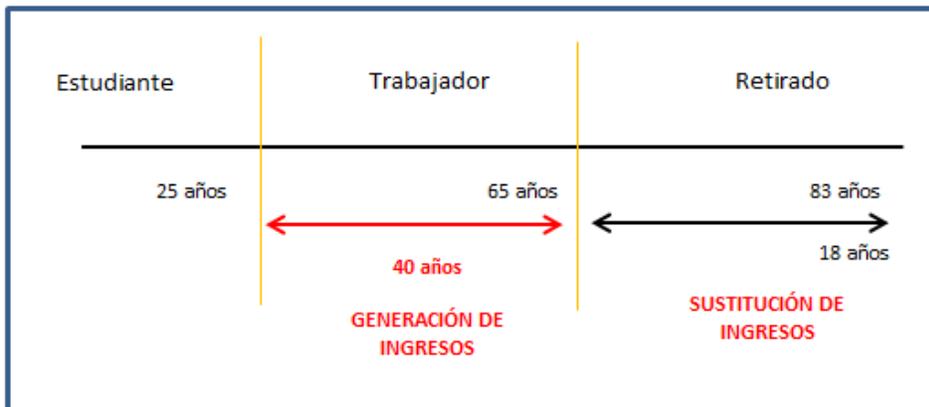
capitalización individual, en la medida que sigan siendo trabajadores activos, bajo el vínculo de subordinación y dependencia<sup>25</sup>.

**Tabla 17. Tasa de cotizaciones y de quién es la carga**

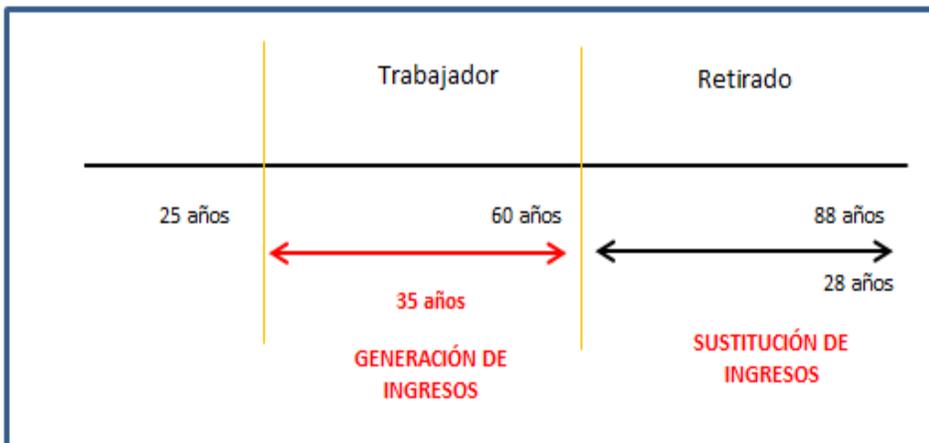
<b>Trabajadores Dependientes*</b>			
10% para el fondo de pensiones	AFP	VEJEZ	TRABAJADOR
0,77% al 2,36% Comisión	AFP		TRABAJADOR
1,26% Seguro de Invalidez y Supervivencia (11,1% para las mujeres)	AFP	INVALIDEZ Y FALLECIMIENTO	EMPLEADOR
7% para salud	FONASA O ISAPRE	ENFERMEDAD	TRABAJADOR
0,95%+TASA ADICIONAL por actividad o siniestralidad efectiva para la ley de accidentes del trabajo	ISL O MUTUALES	ENFERMEDAD, INVALIDEZ Y FALLECIMIENTO	EMPLEADOR

\*Porcentaje sobre la remuneración imponible

**Esquema 1. Generación y sustitución de ingresos de los hombres**



**Esquema 2. Generación y sustitución de ingresos de las mujeres**



<sup>25</sup> Ver artículo 69º del D.L Nº 3.500, de 1980.

Cada Administradora de Fondos de Pensiones debe mantener cuatro Fondos, que se denominarán Fondo de Pensiones Tipo B, Fondo de Pensiones Tipo C, Fondo de Pensiones Tipo D y Fondo de Pensiones Tipo E. Asimismo, la Administradora podrá mantener un Fondo adicional, que se denominará Fondo de Pensiones Tipo A. Los saldos totales por cotizaciones obligatorias, por depósitos convenidos y por cotizaciones voluntarias, así como la cuenta de ahorro voluntario y la cuenta de ahorro de indemnización a que se refiere el artículo 165 del Código del Trabajo, podrán permanecer en distintos tipos de Fondos. En todo caso, la cuenta de ahorro de indemnización será asignada al Fondo Tipo C, cuando el trabajador no opte por ningún tipo de Fondo. Los afiliados hombres hasta 55 años de edad y las mujeres hasta 50 años de edad, podrán optar por cualquiera de los Fondos mencionados. A su vez, los afiliados hombres desde 56 años de edad y las mujeres desde 51 años de edad, no podrán optar por el Fondo Tipo A, respecto de los saldos originados en cotizaciones obligatorias. Los afiliados pensionados por retiro programado y renta temporal y los afiliados declarados inválidos, no podrán optar por los Fondos tipo A o B. Si al cumplir 56 años de edad, en el caso de los afiliados hombres, y 51 años de edad, en el caso de las mujeres, su saldo por cotizaciones obligatorias se encontrare en el Fondo Tipo A, éste deberá traspasarse a cualquiera de los restantes Fondos, dentro del plazo de 90 días, con excepción de aquel que exceda al monto necesario para financiar una pensión. En caso de que el afiliado no opte por alguno de los Fondos Tipo B, C, D o E, los saldos mencionados serán asignados al Fondo Tipo B en forma gradual. Si al momento de producirse la afiliación al Sistema de Pensiones, el trabajador no opta por alguno de los tipos de Fondos, será asignado a uno de aquellos de la siguiente manera:

- a. Afiliados hombres y mujeres hasta 35 años de edad, serán asignados al Fondo Tipo B.
- b. Afiliados hombres desde 36 hasta 55 años de edad y mujeres desde 36 hasta 50 años de edad, serán asignados al Fondo Tipo C.
- c. Afiliados hombres desde 56 años y mujeres desde 51 años de edad, afiliados declarados inválidos parciales mediante un primer dictamen y pensionados por las modalidades de retiro programado o renta temporal, serán asignados al Fondo Tipo D.

**Tabla 18. Resumen de los Multifondos y Grupo Etario**

<b>Hombres</b>	<b>35</b>	<b>36 a 55 años</b>	<b>56 años</b>	<b>Pensionados</b>
<b>Mujeres</b>	<b>35</b>	<b>36 a 55 años</b>	<b>51 años</b>	<b>Pensionadas</b>
FONDO A	√	√	X	X
FONDO B	Default	√	√	
FONDO C	√	√	√	√
FONDO D	√	√	Default	√
FONDO E	√	√	√	√

- **Pensión anticipada**

Las personas afiliadas a una AFP tienen la posibilidad de pensionarse anticipadamente, vale decir, antes de cumplir la edad legal, **siempre que posean los fondos suficientes en su cuenta de capitalización individual**, con ello, los requisitos que se constatan en la Ley 19.934 en el artículo 62 bis, inciso segundo especifican:

*Bajo esta modalidad de pensión tendrán derecho a retirar excedente de libre disposición los afiliados que obtengan una pensión mayor o igual al ciento cincuenta por ciento de la pensión mínima de vejez señalada en el artículo 73 y al setenta por ciento del promedio de las remuneraciones percibidas y rentas declaradas, calculado según lo establecido en el artículo siguiente. Tratándose de afiliados declarados inválidos se considerará el setenta por ciento del ingreso base.*

Por Ley Nº 20255 (Reforma Previsional) se introducen las siguientes modificaciones al DL Nº3500, artículo 68 en lo siguiente:

*Reemplácese en la última oración del inciso segundo la expresión “ciento cincuenta por ciento de la pensión mínima de vejez señalada en el artículo 73” por la siguiente: “cien por ciento de la pensión máxima con aporte solidario”*

Más adelante, al analizarse las modificaciones en la Reforma Previsional se revisarán los posibles efectos, incentivos o desincentivos de los instrumentos que se integran con la misma.

Otra situación para recibir una pensión anticipada, se puede dar por efecto de realizar un **trabajo calificado como pesado** por la Comisión Ergonómica Nacional. Existen ciertos requisitos para poder acceder a él, diferenciados por el sistema previsional al que se esté afiliado:

- a) Trabajadores afiliados a una AFP:
  - Realizar un trabajo calificado como pesado por la Comisión Ergonómica Nacional.
  - Haber cotizado adicionalmente en la AFP un 2% o 1% de su renta imponible, según el desgaste relativo producido por el trabajo pesado.
  - Tener al menos 20 años de cotizaciones en cualquier sistema previsional.

Los beneficios asociados a ello son acceder a una pensión de vejez anticipada: de dos años por cada 5 años en que hayan efectuado la cotización del 2% (tanto del trabajador como de su empleador) con un máximo de 10 años de rebaja; y de un año por cada 5 en que hayan efectuado la cotización del 1% (del trabajador y su empleador), con el máximo de 5 años de rebaja.

- b) Trabajadores afiliados a regímenes antiguos administrados por el IPS (ex INP):
  - Realizar un trabajo calificado como pesado en el INP hasta 1995 y por la Comisión Ergonómica Nacional con posterioridad a ese año.

- Tener 23 años de cotizaciones en cualquier régimen previsional.

Los beneficios en este caso, son que el trabajador afiliado al antiguo sistema que cumpla con los requisitos anteriores, podrá acceder a una pensión de vejez anticipada: de un año por cada 5 en que se haya realizado trabajos pesados con un tope de 5 años de rebaja; y de dos años por cada 5 en que haya realizado trabajos pesados en minas o fundiciones, con un tope de 10 años de rebaja

Cabe destacar que -como además se evidencia en los análisis estadísticos de este informe- a pesar de existir la posibilidad de pensionarse anticipadamente, la tendencia es que el estar afiliado bajo el sistema previsional de AFP se produce un efecto de **mayor de retención en el mercado laboral**, vale decir, posterior a los 55 años de edad (edad de interés del presente estudio), la gran parte de los que se encuentra aún en el mercado laboral son quienes están afiliados a este sistema previsional, a diferencia de los afiliados al antiguo sistema INP (actual IPS), quienes se retirarían antes. Sería indirectamente un incentivo a la retención no por parte del empleador, pero sí por parte del trabajador, puesto que los montos de las pensiones mejoran mientras más años se mantenga cotizando un trabajador.

## **2. El D.F.L. Nº 1 de 2002, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, del Código del Trabajo**

El Código del Trabajo regula mediante normas y leyes las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores.

Estas normas no se aplican a los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, ni a los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquellas en que éste tenga aportes, participación o representación, siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial.

Dicho ordenamiento reconoce la función social que cumple el trabajo y la libertad de las personas para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan.

Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona.

Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación. Definidos en el artículo 2º, incisos 4, 5, 6:

*Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.*

*Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación.*

*Por lo anterior y sin perjuicio de otras disposiciones de este Código, son actos de discriminación las ofertas de trabajo efectuadas por un empleador, directamente o a través de terceros y por cualquier medio, que señalen como un requisito para postular a ellas cualquiera de las condiciones referidas en el inciso cuarto.*

Llama la atención lo regulado en el artículo 10º del Código del Trabajo, en el sentido que establece que el contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

1. Lugar y fecha del contrato;
2. Individualización de las partes con indicación de la nacionalidad **y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador;**
3. Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse.  
El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias;
4. Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada;
5. Duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno;
6. Plazo del contrato, y
7. Demás pactos que acordaren las partes.

Si se revisa, el punto 2 podría estar implicando una contradicción, que, por una parte regula la no discriminación y por otra, establece que en el contrato de trabajo debe contener la **fecha de nacimiento del trabajador, sin especificar para qué efectos**, pudiendo provocar desde el empleador un **desincentivo a contratar o retener** a una persona que esté o haya pasado por el proceso de selección.

Es importante destacar que **ni la edad ni la edad de jubilación constituyen el término de la relación laboral para los trabajadores** regidos por este Código, lo cual implicaría un **incentivo a la contratación o retención** en el mercado laboral.

### **3. Ley Nº 18.834, Estatuto Administrativo General**

El Estatuto Administrativo se aplica al personal nombrado en un empleo permanente en los Ministerios, Intendencias, Gobernaciones y en los servicios públicos centralizados y descentralizados creados para el cumplimiento de la función administrativa.

En la revisión de este Estatuto no se advierte presencia de discriminación por edad en la estipulación de los requisitos para que una persona ingrese a la Administración, los cuales se estipulan en el Artículo 11:

- a) *Ser ciudadano. No obstante, en casos de excepción determinados por la autoridad llamada a hacer el nombramiento, podrá designarse en empleos a contrata a extranjeros que posean conocimientos científicos o de carácter especial. Los respectivos decretos o resoluciones de la autoridad deberán ser fundados, especificándose claramente la especialidad que se requiere para el empleo y acompañándose el certificado o título del postulante. En todo caso, en igualdad de condiciones, se preferirá a los chilenos.*
- b) *Haber cumplido con la ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere precedente;*
- c) *Tener salud compatible con el desempeño del cargo;*
- d) *Haber aprobado la educación básica y poseer el nivel educacional o título profesional o técnico que por la naturaleza del empleo exija la ley;*
- e) *No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria, salvo que hayan transcurrido más de cinco años desde la fecha de expiración de funciones, y*
- f) *No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito.*

De lo anterior, que la edad no debería producir desincentivo en la contratación de un trabajador. Sin embargo, cabe observar que luego, en el artículo 12, los requisitos señalados en las letras a), b) y d) deberán ser acreditados mediante documentos o certificados oficiales auténticos. Además, se estipula que la **cédula de identidad acreditará la nacionalidad y demás datos que ella contenga**, introduciendo de ello, el que **se acceda a la edad de la persona de todos modos**, provocando quizás indirectamente un desincentivo a la contratación si es que este documento se presenta con anterioridad, por ejemplo, en un proceso de selección, lo cual se disminuiría en el caso de la presentación de currículums ciegos, lo cual que se está introduciendo como medida en algunos ministerios y servicios públicos en la actualidad, incluso en algunos concursos.

El artículo 98, regula que el **feriado legal** corresponderá a cada año calendario y será de quince días hábiles para los funcionarios con menos de quince años de servicios, de veinte días hábiles para los funcionarios con quince o más años de servicios y menos de veinte, **y de veinticinco días hábiles para los funcionarios con veinte o más años de servicio**. Para estos efectos, no se considerarán como días hábiles los días sábado y se computarán los años trabajados como dependiente, en cualquier calidad jurídica, sea en el sector público o privado.

Es un claro incentivo para seguir permaneciendo en funciones, ya que son 25 días hábiles, o sea, constituye un mes y una semana de vacaciones, y percibe el sueldo íntegro.

Acercas de la carrera funcionaria, esta Ley es muy clara en **establecer medidas no discriminatoras en relación al ingreso**:

## *Título II De la Carrera Funcionaria*

*Párrafo 1º del Ingreso: Artículo 15.- El ingreso a los cargos de carrera en calidad de titular se hará por concurso público y procederá en el último grado de la planta respectiva, salvo que existan vacantes de grados superiores a éste que no hubieran podido proveerle mediante promociones. Todas las personas que cumplan con los requisitos correspondientes tendrán derecho a postular en igualdad de condiciones.*

*Prohíbese todo acto de discriminación que se traduzca en exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, **edad**, estado civil, sindicación, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o trato en el empleo.*

*Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para el empleo determinado no serán consideradas discriminación.*

No se observa diferenciación en los aspectos y normativa referente a capacitación, obligaciones, prohibiciones, calificación, derechos, remuneraciones y asignaciones y promoción en términos de edad, son acciones transversales con requisitos iguales para todos. Lo anterior sería un incentivo para la retención de los trabajadores que se encuentran bajo este Estatuto.

Las razones para que una persona se retire, dicen relación con los resultados de procesos de calificación que se efectúen en los servicios, señalado en el artículo 45:

*Artículo 45.- El funcionario calificado por resolución ejecutoriada en lista 4 por dos años consecutivos en lista 3, deberá retirarse del servicio dentro de los 15 días hábiles siguientes al término de la calificación. Si así no lo hiciere se le declarará vacante el empleo a contar desde el día siguiente a esa fecha. Se entenderá que la resolución queda ejecutoriada desde que venza el plazo para reclamar o desde que sea notificada la resolución de la Contraloría General de la República que falla el reclamo.*

*Si un funcionario conserva la calificación en lista 3, en virtud de lo dispuesto en el artículo 35, no se aplicará lo establecido en el inciso precedente, a menos que la falta de calificación se produzca en dos períodos consecutivos.*

Dentro de esta Ley se establece como una de las causales de cese de funciones el haber obtenido la jubilación, pensión o renta vitalicia en un régimen previsional, en el artículo 140:

Artículo 140.- El funcionario cesará en el cargo por las siguientes causales:

- a) Aceptación de renuncia;
- b) Obtención de jubilación, pensión o renta vitalicia en un régimen previsional, en relación al respectivo cargo público;**
- c) Declaración de vacancia;
- d) Destitución;
- e) Supresión del empleo;
- f) Término del período legal por el cual se es designado, y
- g) Fallecimiento.

Lo cual se reafirma en el artículo 143:

*El funcionario que jubile, se pensione u obtenga una renta vitalicia en un régimen previsional, en relación al respectivo cargo público, cesará en el desempeño de sus funciones a contar del día en que, según las normas pertinentes, deba empezar a recibir la pensión respectiva.*

Sin embargo, en la práctica y según la evidencia, toda persona que cumple la edad de jubilación y que recibe la pensión puede retirarse efectivamente en ese momento del mercado laboral; pero a su vez, también tiene la posibilidad de volver a ser contratada en el sector privado e incluso en el ámbito público, bajo otra fórmula jurídica.

#### **4. Ley Nº 18.883, Estatuto Administrativo Municipal**

Este cuerpo legal regula las relaciones laborales entre las Ilustres Municipalidades y sus trabajadores sujetos a la planta municipal.

No se observan aspectos de carácter discriminatorio en términos de edad, referente al ingreso, similares al artículo 11 del Estatuto Administrativo General, pero con algunas pequeñas diferencias u observaciones:

- a) *Ser ciudadano;*
- b) *Haber cumplido con la ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere precedente;*
- c) *Tener salud compatible con el desempeño del cargo;*
- d) *Haber aprobado la educación básica y poseer el nivel educacional o título profesional o técnico que por la naturaleza del empleo exija la ley;*
- e) *No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria, salvo que hayan transcurrido más de cinco años desde la fecha de expiración de funciones, y*
- f) *No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito.*

En este caso, sucede lo mismo que en el Estatuto Administrativo, mediante el cual se explicita que se revisará la cédula de identidad para corroborar los datos, pudiendo desincentivar a la contratación si este documento se revisa durante el proceso de selección.

Se observa también que para acceder a ciertos puestos se efectuarán concursos, ante los cuales todas las personas que cumplan con los requisitos correspondientes tendrán el derecho a postular en igualdad de condiciones. Estableciendo de ello un incentivo indirecto a la contratación de personas de cualquier edad. Según el artículo 16 refiriéndose a la carrera funcionaria, en el inciso 2 se especifica que:

*En cada concurso deberán considerarse a lo menos los siguientes factores: los estudios y cursos de formación educacional y de capacitación; la experiencia laboral, y las aptitudes específicas para el desempeño de la función. La municipalidad los determinará previamente y establecerá la forma en que ellos serán ponderados y el puntaje mínimo para ser considerado postulante idóneo.*

No se evidencia diferenciación en términos de capacitación, calificaciones, promoción, obligaciones, jornada de trabajo, prohibiciones, derechos, menos aún se explicita en términos de edad o años de antigüedad en la municipalidad respectiva.

Las únicas regulaciones que se refieren explícitamente a los años de trabajo están en los artículos 97 letra g) y en el 102. El primero dice relación con los funcionarios que tienen derecho a percibir asignaciones, y en este caso, es la Asignación de Antigüedad, que se concede por cada dos años de servicios efectivos y se determina calculando el 2% sobre el sueldo base con un límite de 30 años de servicios.

El segundo artículo referido, el 102, refiere a lo igualmente señalado en el Estatuto Administrativo en términos del feriado:

*El feriado corresponderá a cada año calendario y será de quince días hábiles para los funcionarios con menos de quince años de servicios, de veinte días hábiles para los funcionarios con quince o más años de servicios y menos de veinte, y de veinticinco días hábiles para los funcionarios con veinte o más años de servicio.*

En consecuencia, los trabajadores municipales, tienen **incentivo a permanecer en sus funciones**, y no retirarse, ya que su renta va aumentando en la medida que transcurre el tiempo, en términos de asignación de antigüedad, y si se encuentra cotizando, aumentar su pensión.

Acercas del cese de las funciones, en el Título VI se establecen similares causales que las del Estatuto Administrativo, pero sin la causal g) *Término del período legal por el cual se es designado:*

*Artículo 144.- El funcionario cesará en el cargo por las siguientes causales:*

- a) Aceptación de renuncia;*
- b) Obtención de jubilación, pensión o renta vitalicia en un régimen previsional, en relación al respectivo cargo municipal;*
- c) Declaración de vacancia;*
- d) Destitución;*
- e) Supresión del empleo, y*
- f) Fallecimiento*

En el artículo 146 se establece que el funcionario que jubile, se pensione u obtenga la renta vitalicia en un régimen previsional, en relación al respectivo cargo municipal, cesará en el desempeño de sus funciones a contar del día en que, según las normas pertinentes, deba empezar a recibir la pensión respectiva. Nuevamente, se observa que en la práctica este punto no se lleva a cabo, y no estaría provocando directamente un desincentivo a la retención de los trabajadores, atendido que jubilado y cesado puede mantenerse activo laboralmente por otras fórmulas contractuales tanto en el ámbito público, municipal o privado.

#### **5. Ley Nº 19.070, Estatuto Docente**

Este cuerpo legal rige para todos los profesionales de la Educación Básica y Media, ya sea de administración municipal o particular.

Acerca del Ingreso a la carrera docente, en el artículo 22, en el que se establecen las adecuaciones para la fijación por parte de la Municipalidad o Corporación podría estar visualizándose tácitamente en los puntos 2 y 3 cierta discriminación hacia docentes que llevan más años en docencia y que no respondan a los requisitos o necesidades en la medida en que la Corporación o Municipalidad no se haga cargo anteriormente de la capacitación de este grupo docente, por ejemplo:

- 1. Variación en el número de alumnos del sector municipal de una comuna;*
- 2. Modificaciones curriculares;*
- 3. Cambios en el tipo de educación que se imparte;*
- 4. Fusión de establecimientos educacionales, y*
- 5. Reorganización de la entidad de administración educacional.*

Nuevamente, es posible señalar que no se detectan requisitos discriminatorios en relación a la edad de las personas al momento de incorporarse en la dotación, los requisitos están establecidos en el artículo 24 y son:

- a) Ser ciudadano. No obstante, extranjeros que cumplan con los requisitos de los números 3, 4 y 5 de este artículo podrán ser autorizados por el director del establecimiento educacional con acuerdo del Jefe DAEM o de la Corporación Municipal.*

- b) *Haber cumplido con la Ley de Reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente;*
- c) *Tener salud compatible con el desempeño del cargo;*
- d) *Cumplir con los requisitos señalados en el artículo 2º de esta Ley*
- e) *No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito, ni condenado en virtud de la ley Nº 19325, sobre Violencia Intrafamiliar.*

En su artículo 48, reconoce una **asignación de experiencia** y se aplica sobre la remuneración básica mínima nacional y consiste en un porcentaje 6,76% los primeros dos años de servicios docente y 6,6 % por cada dos años adicionales, con un tope de 100% de la remuneración básica mínima nacional para los profesionales que cumplan 30 años de servicios.

Sin duda, **es un incentivo a permanecer en la docencia**, puesto que al permanecer más años en un mismo lugar de trabajo, se aumentan sus ingresos y de ello la pensión posterior.

Por su parte, el artículo 53, prescribe que los profesores que hubieren jubilado y que se incorporen a una dotación docente, no se les paga la asignación de experiencia y de perfeccionamiento, lo que en cierta medida es un desincentivo para aquellos docentes jubilados de continuar en las aulas.

Los artículos 68 y 69, regulan **la jornada de trabajo** de los profesionales de la educación, fijada en horas cronológicas de trabajo semanal. Se conforma por horas de docencia de aula y horas de actividades curriculares no lectivas, normando expresamente que los docentes con 30 o más años de servicios, se reduce el horario de aula y se asigna más horas de actividades curriculares:

*La docencia de aula efectiva que realicen los docentes con 30 o más años de servicios, se reducirá a petición del interesado a un máximo de hasta 24 horas, debiendo asignarse el resto de su horario a actividades curriculares no lectivas, lo que regirá a partir del año escolar siguiente, o en el año respectivo si no se produjera menoscabo a la atención docente.*

La anterior es un **incentivo a permanecer en actividad**, ya que su carga de trabajo se disminuye a los 30 años de servicios, y se perciben los mismos ingresos.

Ahora bien, los docentes deben ser afectos de la **evaluación docente**, pero según lo explicitado en el artículo 70, pueden eximirse de este proceso a quienes les falte tres años o menos para cumplir la edad legal para jubilar (57 años las mujeres y 62 años los hombres), siempre que presenten la renuncia anticipada e irrevocable a su cargo, la cual se hace efectiva al cumplimiento de la edad legal:

*Podrán eximirse del proceso de evaluación docente establecido en los incisos anteriores, los profesionales de la educación a quienes les falten tres años o menos para cumplir la edad legal para jubilar, siempre que presenten la renuncia anticipada e irrevocable a su cargo, la que se hará efectiva al cumplirse la edad legal de jubilación por el sólo ministerio de la ley. En todo caso, estos*

*profesionales tendrán derecho a la indemnización establecida en el artículo 73 y quedarán sujetos a lo prescrito en el artículo 74.*

A simple vista es un incentivo para no ser evaluado, no obstante, este grupo se ve obligado de todos modos a jubilar al cumplir los 60 años las mujeres y 65 años los hombres, de ello es también un **desincentivo a la retención**.

Existe una norma especial en este Estatuto, fijado en el artículo 73, que concede al Alcalde la facultad de poner término a la relación laboral por la causal de supresión de horas que servía, en un orden de prelación en la selección: en primer término a quienes tengan 60 o más años de edad si son mujeres o 65 años o más si son hombres (y no se encuentren calificados como destacados o competentes), en segundo lugar a los profesionales que están ya en edad de jubilar (independiente de su jubilación). En otras palabras, la edad para jubilar podría constituir un **desincentivo directo a la retención de un trabajador** de una edad específica.

En relación a las causales de cese de funciones y término de la relación laboral se puede señalar que en el Estatuto Docente se establecen las siguientes:

*Artículo 72: Los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal, dejarán de pertenecer a ella, solamente, por las siguientes causales:*

*a) Por renuncia voluntaria;*

*b) Por falta de probidad, conducta inmoral, establecidas fehacientemente en un sumario, de acuerdo al procedimiento establecido en los artículos 127 al 143 de la ley N° 18.883, en lo que fuere pertinente, considerándose las adecuaciones reglamentarias que correspondan. En el caso que se trate de una investigación o sumario administrativo que afecte a un profesional de la educación, la designación del fiscal recaerá en un profesional de la respectiva Municipalidad o Departamento de Educación Municipal o de la Corporación Municipal, designado por el sostenedor.*

*c) Por incumplimiento grave de las obligaciones que impone su función, tales como la no concurrencia del docente a sus labores en forma reiterada, impuntualidades reiteradas del docente, incumplimiento de sus obligaciones docentes conforme a los planes y programas de estudio que debe impartir, abandono injustificado del aula de clases o delegación de su trabajo profesional en otras personas.*

*Se entenderá por no concurrencia en forma reiterada la inasistencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo.*

*d) Por término del período por el cual se efectuó el contrato;*

***e) Por obtención de jubilación, pensión o renta vitalicia de un régimen previsional, en relación a las respectivas funciones docentes;***

*f) Por fallecimiento;*

*g) Por aplicación del inciso séptimo del Artículo 70.*

*h) Por salud irrecuperable o incompatible con el desempeño de su función en conformidad a lo dispuesto en la ley N° 18.883. Se entenderá por salud incompatible, haber hecho uso de licencia médica en un lapso continuo o discontinuo superior a seis meses en los últimos dos años, exceptuando las licencias por accidentes del trabajo, enfermedades profesionales o por maternidad.*

*i) Por pérdida sobreviniente de algunos de los requisitos de incorporación a una dotación docente, e*

*j) Por supresión de las horas que sirvan, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de esta ley.*

*k) Por acogerse a la renuncia anticipada conforme a lo establecido en el inciso final del artículo 70 l) Por disposición del sostenedor, a proposición del director del establecimiento en el ejercicio de la facultad contemplada en el inciso tercero letra a) del artículo 7° bis de esta ley, tratándose de los docentes mal evaluados en virtud de lo dispuesto en el artículo 70 de esta ley. Para estos efectos, los establecimientos que contaren con menos de 20 docentes podrán poner término anualmente a la relación laboral de un docente.*

*A los profesionales de la educación que terminen una relación laboral por las causales de las letras a), c), d), g) y j), se les considerará su experiencia y su perfeccionamiento en posteriores concursos para incorporarse a otra dotación, o para reincorporarse a la misma.*

*Tratándose de los casos establecidos en las letras b) y c) precedentes, se aplicará lo establecido en el artículo 134 de la ley N° 18.883.*

Nuevamente se señala, como se puede leer en la letra **e) la obtención de jubilación, pensión o renta vitalicia de un régimen previsional como causal**, sin embargo, no es considerada una obligación, porque un docente puede cumplir la edad legal de jubilar, efectuar este acto pero poder seguir trabajando, **no es un componente de desincentivo a la retención** actualmente.

En este Estatuto Docente se han introducido artículos transitorios, que integran la Ley 20.501, Calidad y Equidad de la Educación, se establece un proceso de retiro voluntario para docentes del sector municipal en un periodo determinado por esta misma:

*Artículo noveno.- Establécese una **bonificación por retiro voluntario para los profesionales de la educación** que durante el año escolar 2011 pertenezcan a la dotación docente del **sector municipal**, ya sea administrada directamente por las municipalidades o a través de corporaciones municipales, sea en calidad de titulares o contratados, y **que al 31 de diciembre de 2012 tengan sesenta o más años de edad si son mujeres, o sesenta y cinco o más años de edad si son hombres**, y renuncien a la dotación docente del sector municipal a que pertenecen, respecto del total de horas que sirven. Los profesionales de la educación que deseen acogerse al beneficio anterior deberán formalizar su renuncia voluntaria con carácter irrevocable ante el sostenedor respectivo, acompañada del certificado de nacimiento correspondiente, hasta el 1 de diciembre del 2012, sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos cuarto y sexto de este artículo.*

*Esta bonificación tendrá un monto de hasta \$ 20.000.000 (veinte millones de pesos), y será proporcional a las horas de contrato y los años de servicio en la respectiva dotación docente o fracción superior a seis meses con un máximo de once años. El **monto máximo de la bonificación corresponderá al profesional de la educación que renuncie voluntariamente durante el período comprendido entre la entrada en vigencia de esta ley y el 31 de julio de 2012**, que tenga once años o más de servicio en la respectiva dotación docente y un contrato por 44 horas.*

*Los profesionales de la educación que, cumpliendo con los requisitos señalados en el inciso primero, formalicen su renuncia dentro del plazo a que se refiere el inciso anterior, tendrán derecho al ciento por ciento de la bonificación, que se calculará proporcionalmente a las horas de contrato que sirvan y la antigüedad en la respectiva dotación, considerando un máximo de once años.*

En el segundo periodo de retiro voluntario se plantea que las personas recibirán el 80% del monto señalado:

*Los profesionales de la educación que, cumpliendo con los requisitos señalados en el inciso primero, formalicen su renuncia entre el 1 de agosto de 2012 y el 1 de diciembre del mismo año, tendrán derecho a la bonificación señalada en el inciso tercero precedente rebajada en un veinte por ciento, la que se calculará en forma proporcional a las horas de contrato que sirvan y la antigüedad en la respectiva dotación, considerando un máximo de once años. Para el cálculo de la bonificación de cada profesional de la educación, se considerará el número de horas de contrato vigentes en la respectiva comuna al 1 de diciembre de 2010.*

Este instrumento ha producido claramente un **desincentivo de los docentes a mantenerse** en el puesto de trabajo del cual formaban parte.

Luego, se expresa en el artículo 10 de esta Ley que quienes no se hayan retirado voluntariamente, se faculta a los sostenedores de establecimientos municipales a efectuar la **declaración de vacancia** la totalidad de las horas de contrato correspondientes a este grupo de docentes:

*Artículo décimo.- Facúltase a los sostenedores de establecimientos educacionales del sector municipal, administrados directamente por las municipalidades o a través de corporaciones municipales, para que **desde el 2 de diciembre de 2012 y hasta el 31 de diciembre de 2013**, puedan declarar vacante la totalidad de las horas de contrato servidas por cada profesional de la educación que, cumpliendo los requisitos establecidos en el artículo anterior, no presentaron su renuncia voluntaria a la dotación docente en los plazos y en la forma señalada en el artículo anterior.*

*Los profesionales de la educación cuyas horas se declaren vacantes tendrán derecho a la bonificación señalada en el inciso tercero del artículo precedente **rebajada en un treinta por ciento**, la que se calculará en forma proporcional a las horas de contrato que sirvan, con un*

*máximo de 44, y la antigüedad en la respectiva dotación, con un máximo de once años. Para el cálculo de la bonificación de cada profesional de la educación, se considerará el número de horas de contrato vigentes en la respectiva comuna al 1 de diciembre de 2010.*

*El término de la relación laboral, sólo se producirá cuando el empleador ponga la totalidad de la bonificación que corresponda a disposición del profesional de la educación al que se le haya declarado vacante el total de las horas en la dotación docente del sector municipal a que pertenece. Las horas que queden vacantes por la renuncia voluntaria del docente se ajustarán de acuerdo a los artículos 22 y siguientes del decreto con fuerza de ley N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación.*

Este instrumento es claramente un **desincentivo a la retención de docentes** de este grupo etario por parte de sus empleadores, sin embargo, en caso de que una persona hubiera tenido de todos modos la intención de retirarse a esta edad y no hubiera presentado su renuncia en forma voluntaria en el periodo estipulado, aumentan sus ingresos.

## **6. Ley N° 16.744, Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales**

Esta normativa está llamada a proteger las enfermedades profesionales y los accidentes ocurridos en el trabajo como asimismo, los accidentes durante los trayectos. Están protegidos todos los trabajadores bajo el vínculo de subordinación y dependencia, sean privados o públicos. La cotización es de cargo del empleador.

En su artículo 44, prescribe que cuando la cónyuge sobreviviente de un trabajador fallecido sea mayor de 45 años de edad, o inválida de cualquiera edad, tendrá derecho a una pensión vitalicia equivalente al 50% de la pensión básica que habría correspondido a la víctima si se hubiere invalidado totalmente, o de la pensión básica que percibía en el momento de la muerte.

Igual pensión corresponderá a la viuda menor de 45 años de edad, por el período de un año, el que se prorrogará por todo el tiempo durante el cual mantenga a su cuidado hijos que le causen asignación familiar. Si al término del plazo o de su prórroga hubiere cumplido los 45 años, la pensión se transformará en vitalicia y cesa su derecho si contrajere nuevas nupcias.

La norma precedentemente expuesta protege a la viuda mayor de 45 años de edad o que sea inválida, ya que le concede la pensión de forma vitalicia, seguramente porque es más difícil entrar al mercado laboral bajo las condiciones de edad y/o enfermedad. En cambio, a las viudas menores de 45 años de edad, sólo se le seguirá pagando la pensión en la medida que tenga a sus hijos bajo cuidado y causen asignación familiar. En la actualidad, este tipo de normas fijadas el año 1968 se encuentran en revisión en un Proyecto de Ley en debate en el Congreso.

El artículo 53, prescribe que el pensionado por accidente del trabajo o enfermedad profesional que cumpla la edad para tener derecho a pensión dentro del correspondiente régimen

previsional<sup>26</sup>, entrará en el goce de esta última de acuerdo con las normas generales pertinentes, dejando de percibir la pensión de que disfrutaba. No obstante, en ningún caso la nueva pensión podrá ser inferior al monto de la que disfrutaba, ni al 80% del sueldo base que sirvió para calcular la pensión anterior. En efecto, esta norma deja en protección a aquellos trabajadores que, percibiendo una pensión de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales y cumpliendo la edad de jubilar en régimen, debe ser sustituida, pero en ningún caso puede ser inferior el monto a la que percibía, o sea, que **no se ven mermados sus ingresos**. En el régimen de AFP existe una inconsistencia con lo expuesto, por lo que en la actualidad se encuentra en debate en el Congreso bajo un proyecto de Ley que modificaría la Ley 16.744.

## 7. Ley N° 20.255, Reforma Previsional

Esta Ley crea un sistema de pensiones solidarias de vejez e invalidez, complementario al sistema de pensiones de las Administradoras de Fondos de Pensiones a que se refiere el ya mencionado D.L N°3.500, de 1980, este sistema es financiado con recursos del Estado, asimismo, introduce una serie de incentivos y mecanismos a la cotización previsional y su permanencia.

Para tener derecho a **la Pensión Básica Solidaria de Vejez**, se requieren varios requisitos, dentro de los cuales, uno es no tener derecho a pensión en algún régimen previsional (AFP o IPS) y que hayan cumplido 65 años de edad; no se hace distinción entre hombres o mujeres; que sea integrante de un grupo familiar perteneciente el 60% más pobre de la población, tener una residencia en el territorio nacional por un tiempo no inferior a 20 años de edad continuos o discontinuos, los cuales se cuentan desde el cumplimiento de los 20 años de edad, además, por un lapso no inferior a 4 años de residencia en los últimos 5 años inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud.

Este beneficio está sujeto a un proceso de revisión anual por parte del IPS, destinado a verificar que el beneficiario mantiene todos los requisitos exigidos por la Ley.

Si el IPS detectara que una persona ha dejado de cumplir con uno o más requisitos de acceso, se procederá a la extinción del beneficio, mediante una resolución fundada que es notificada al afectado mediante carta certificada a su domicilio.

Este instrumento es claramente un **desincentivo a que las personas se integren al mundo laboral al llegar a esta edad**, al menos considerando el mercado formal de trabajo, puesto que si deja de cumplir con alguno de los requisitos señalados pierde este beneficio.

---

<sup>26</sup> Las mujeres a los 60 años de edad y los hombres a los 65 años de edad, tanto en la Administradora de Fondos de Pensiones, y en caso de ser cualquier régimen previsional administrado en el Instituto de Previsión Social (ex INP), es la misma edad.

Para acceder a la **Pensión Básica Solidaria de Invalidez**, se requiere que las personas sean declaradas inválidas por la Comisión Médica Regional <sup>27</sup>, que no tengan derecho a pensión en otro régimen previsional (AFP o IPS), cumplir los 18 años de edad y que sean menores de 65 años de edad, ya sean hombres o mujeres, pertenecer al 60% de la población más pobre y acreditar residencia en el territorio nacional por un tiempo no inferior a 5 años en los últimos 6 años inmediatos a la fecha de la presentación de la solicitud para acceder a la pensión básica solidaria de invalidez. Si bien no es incompatible con ingresar o reingresar actividades laborales, tiene ciertas especificaciones, que finalmente no provocan mayores incentivos:

*Artículo 22.- El beneficiario de la pensión básica solidaria de invalidez o del aporte previsional solidario de invalidez, que inicie o reinicie actividades laborales una vez devengado el respectivo beneficio, mantendrá su derecho a dicha pensión básica o aporte previsional solidario de invalidez en la forma que se indica a continuación:*

- a) Al 100% de la pensión básica solidaria de invalidez o aporte previsional solidario de invalidez, para aquellos beneficiarios que perciben un ingreso laboral mensual igual o inferior a un ingreso mínimo mensual.*
- b) Al resultado que se obtenga de multiplicar el monto de la pensión básica solidaria de invalidez o el aporte previsional solidario de invalidez, por la diferencia entre uno y el resultado de restar el ingreso laboral mensual que percibe el beneficiario menos un ingreso mínimo mensual dividido por el monto de dicho salario. Lo anterior, se aplicará a aquellos beneficiarios que perciban un ingreso laboral mensual superior a un ingreso mínimo mensual pero igual o inferior a dos veces el ingreso mínimo mensual.*
- c) Las personas inválidas que perciban un ingreso laboral mensual superior a dos veces el ingreso mínimo mensual, dejarán de percibir la pensión básica solidaria de invalidez o el aporte previsional solidario de invalidez.*

*Lo dispuesto en las letras b) y c) del inciso precedente, se aplicará con la siguiente gradualidad:*

- a) Los beneficios se seguirán percibiendo en un cien por ciento, durante los dos primeros años en que el beneficiario perciba ingresos laborales, contados desde que hubiese iniciado o reiniciado actividades laborales una vez devengado el respectivo beneficio.*
- b) Durante el tercer año en que el beneficiario perciba ingresos laborales, contado desde la misma fecha señalada en la letra anterior, sólo se aplicará el cincuenta por ciento de la reducción al beneficio a que aluden las letras b) y c) del inciso precedente, y sólo a contar del cuarto año se aplicará la totalidad de la reducción.*

*Con todo, si el beneficiario deja de percibir ingresos laborales mensuales, el monto de dicha pensión o de su aporte previsional solidario de invalidez ascenderá al señalado en el artículo 19 o 21 de esta ley, según corresponda, de acuerdo a lo que se establezca en el reglamento. En todo*

---

<sup>27</sup> Órgano dependiente de la Superintendencia de Pensiones

*caso, los plazos establecidos en el inciso segundo se computarán nuevamente si el beneficiario deja de percibir ingresos por un plazo de dos años continuos.*

Ambos beneficios, se justifican en un período de transición de la Reforma Previsional, pero es un **desincentivo para la cotización de las futuras generaciones**, ya que puede provocar que estas internalicen que cotizando o no, el Estado garantizará de todos modos una pensión básica solidaria, en la medida que se cumpla con los requisitos establecidos.

Este cuerpo legal crea el **subsidio para la contratación y cotización del trabajador joven** y consiste en que los empleadores tienen derecho a un subsidio mensual estatal por cada trabajador entre 18 y 35 años de edad, y los trabajadores tienen derecho a un subsidio a su cotización, y ambos equivalen al 50% de la cotización que se calcula sobre un Ingreso Mínimo Mensual respecto de cada trabajador cuya remuneración sea igual o inferior a 1,5 veces el IMM, y sólo se percibe las primeras 24 cotizaciones que registre el trabajador en la AFP.

En efecto, los primeros diez años de cotizaciones son los más importantes, ya que proporcionan la base para la pensión en el futuro.

Al iniciar la vida laboral debe optarse por formalizar el empleo: es importante estar protegido por medio de un contrato de trabajo o como independiente cotizar para pensión, seguro de invalidez y sobrevivencia, salud, accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Esta Ley **incentiva claramente a la cotización por el mayor tiempo posible.**

Asimismo efectuar Ahorro Previsional Voluntario (APV) en el momento actual, sale más barato, ya que el ahorro generará rentabilidad por más años. El Estado premia al joven que ahorra: Al hacer ahorro adicional (APV) el Estado deposita en la cuenta de capitalización individual para la pensión el 15% de lo que se ahorró en el año<sup>28</sup>.

---

<sup>28</sup> Por ejemplo, si se ahorra \$5.000 cada mes, en un año se tienen \$60.000 pesos y el Estado abona \$9.000 pesos adicionales en la cuenta de capitalización individual de la AFP.

### Esquema 3. Subsidio Previsional para Trabajadores Jóvenes



Fuente: Departamento de Estudios Asociación de AFP

Dentro del Sistema Previsional hay 4 formas de ahorrar voluntariamente:

- Ahorro Previsional Voluntario (APV) adicional al aporte del 10% obligatorio (individual)
- Ahorro Previsional Voluntario Colectivo (APVC)
- Depósitos Convenidos
- Ahorro voluntario o Cuenta Dos

En el **Ahorro Previsional Voluntario (APV)**, si se ahorra en una cuenta de capitalización individual de una AFP **se llama Cotización Voluntaria (CV)**, si se ahorra en otras de las instituciones autorizadas para la administración de este tipo de ahorro (Bancos, Administradoras General de Fondos, Cías. de Seguros, entre otras) **se llama Depósito de Ahorro Previsional Voluntario (DAPV)**. El máximo ahorro mensual es de 50 UF.

Desde octubre de 2008, y de acuerdo a lo señalado en la Ley 20255 Título V y que también se especifica en la Ley sobre Impuesto a la Renta, quienes invierten en Ahorro Previsional Voluntario pueden optar entre las alternativas tributarias a) o b) que se describen a continuación:

#### Opción Tributaria a)

Que al momento del depósito de ahorro, el trabajador no goce del beneficio establecido en el número 1 del artículo 42 bis de la Ley sobre Impuesto a la Renta (es decir, el monto del aporte no se rebaja de la base imponible), por los aportes que él efectúe como cotizaciones voluntarias, ahorro previsional voluntario colectivo o ahorro previsional voluntario, y que al momento del retiro por el trabajador de los recursos originados en sus aportes, la parte que corresponda a los aportes no sea gravada con el impuesto único establecido en el número 3 de dicho artículo.

Esto se traduce en lo siguiente:

Ahorrar después del pago de impuesto a la renta y recibir una bonificación fiscal del 15% del monto de ahorro realizado, la cual se obtiene si dicho ahorro es destinado a incrementar o a adelantar la pensión.

Adicionalmente, aquellos trabajadores que opten por ahorrar mediante este régimen, recibirán una Bonificación del Estado por el ahorro que destinen a adelantar o incrementar su pensión. Esta Bonificación será de cargo fiscal equivalente al 15% de todo o parte del ahorro del trabajador destinado a adelantar o incrementar su pensión, con un máximo de 6 UTM. La bonificación anual se hará respecto de la suma de APV y APVC que realice el trabajador, que no superen en su conjunto la suma equivalente a diez veces el total de cotizaciones efectuadas por éste. Si el trabajador efectúa retiros antes de pensionarse la AFP gira de la Bonificación a la Tesorería General de la República el 15% de los fondos retirados. La Bonificación y su rentabilidad no estarán afectas al Impuesto a la Renta en tanto no sean retiradas. Además, estos ahorros no son considerados en la determinación del derecho a la garantía estatal de pensión mínima, ni del aporte adicional para efectos de las pensiones de invalidez y sobrevivencia.

Cuando el objetivo del retiro sea pensionarse, sólo estará afecta a impuestos la rentabilidad obtenida, tanto de los aportes realizados por el trabajador como de los aportes del fisco.

### **Opción Tributaria b)**

Que al momento del depósito de ahorro, el trabajador goce del beneficio establecido en el número 1 del artículo 42 bis de la Ley sobre Impuesto a la Renta (es decir al momento del aporte es rebajado de la base imponible), por los aportes que él efectúe como cotizaciones voluntarias, ahorro previsional voluntario colectivo o ahorro previsional voluntario, y que al momento del retiro por el trabajador de los recursos originados en sus aportes, éstos sean gravados en la forma prevista en el número 3 de dicho artículo.

Lo anterior se resume en lo siguiente:

Se rebaja el ahorro de la remuneración o renta tributable disminuyendo el pago de impuestos.

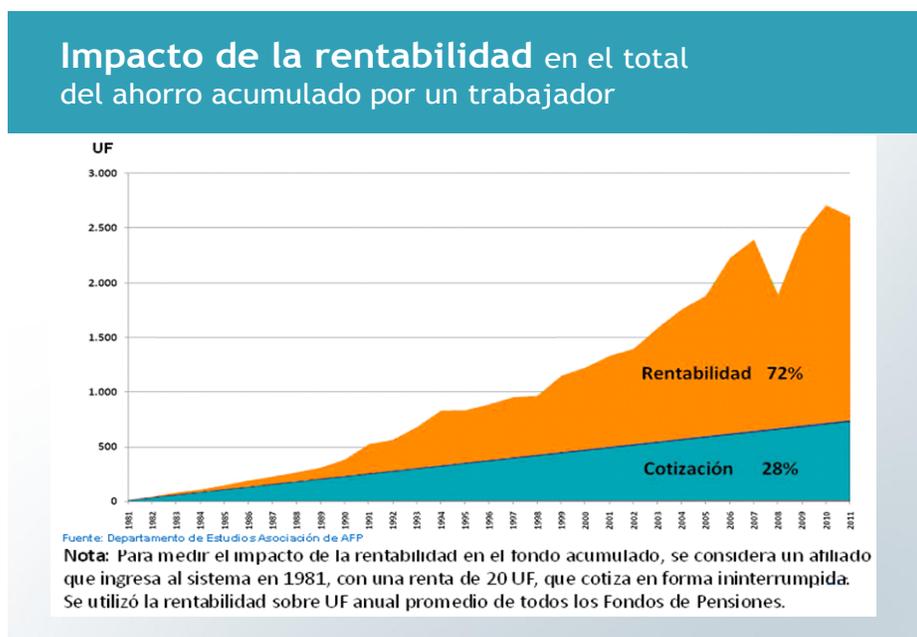
Una proporción de entre 5% y 40% del monto de ahorro realizado es financiada por el Estado en la forma de un menor pago de impuestos (el trabajador se acoge a los beneficios tributarios contemplados en el artículo 42 bis de la Ley de Impuesto a la Renta).

Una vez elegida la opción tributaria, el contribuyente podría optar por la otra opción para los aportes sucesivos o paralelos (el contribuyente puede acogerse a ambos regímenes tributarios pero con diferentes aportes a los planes APV).

El monto total de los aportes, o la suma de ellos, no puede exceder las 600 UF.

Como una conclusión primaria, mientras a menor edad se comienza a ahorrar, mayor será el beneficio para su jubilación, y considerando la bonificación del Estado, se tendrá mayor fondo en la cuenta de capitalización individual, lo que permitirá acceder a mayores montos en las pensiones.

**Gráfico 43. Impacto de la Rentabilidad en el Total del Ahorro Acumulado por un Trabajador**



Fuente: Departamento de Estudios Asociación de AFP

El **Ahorro Previsional Voluntario Colectivo (APVC)** consiste en que el ahorro realizado por los trabajadores es complementado por el aporte de sus respectivos empleadores, con beneficios tributarios equivalentes al ahorro previsional voluntario individual.

El plan de ahorro se debe establecer en virtud de un acuerdo o contrato entre el empleador y una institución autorizada para administrar los fondos de ahorro previsional voluntario colectivo. Dicho acuerdo es suscrito por el empleador en representación de sus trabajadores dependientes que se adhieran al respectivo plan.

Los planes APVC contemplarán aportes del empleador y del trabajador, sin embargo, para dar mayor flexibilidad a las ofertas de los empleadores, se permite la existencia de planes donde sólo se comprometa a aportar el empleador; en este caso el empleador puede efectuar aportes diferenciados, en cuanto a monto y disponibilidad, respecto de los planes donde sí aporta el trabajador.

Los **Depósitos Convenidos** corresponden a montos de dinero convenidos entre los trabajadores y sus empleadores los que se depositan en una Administradora o institución autorizada cumpliendo con un acuerdo firmado por ambos. Dichos recursos están destinados a la cuenta de capitalización

individual de cada trabajador, con el propósito de aumentar el capital para financiar una pensión anticipada o aumentar el monto de su pensión.

Por lo tanto, estas sumas de dinero depositadas por el empleador a sus trabajadores se denominan depósitos convenidos, se abonan en la cuenta de capitalización individual y forman parte del subtotal de cotizaciones voluntarias.

Los depósitos convenidos que se enteren en una AFP o Institución Autorizada no se consideran renta para fines tributarios por la parte que no exceda de un monto máximo anual de 900 UF por cada trabajador. Las entidades deben informar al Servicio de Impuestos Internos los montos anuales de los aportes por depósitos convenidos de cada trabajador.

Los fondos acumulados como depósitos convenidos no pueden ser retirados antes de pensionarse (Superintendencia de Pensiones, 2012).

La **Cuenta de Ahorro Voluntario**, también llamada "**Cuenta Dos**", se crea como complemento de la cuenta de capitalización individual, con el objetivo de constituir una fuente de ahorro adicional para los afiliados y es independiente de todas las demás cuentas administradas por las AFP.

En esta cuenta el afiliado puede realizar depósitos en forma regular o no, los cuales son de libre disposición, sin embargo, posee un máximo de seis retiros anuales.

Los afiliados independientes pueden facultar a su respectiva Administradora a traspasar fondos desde su cuenta de ahorro voluntario hacia su cuenta de capitalización individual, a fin de cubrir las cotizaciones previsionales correspondientes.

Además los afiliados, dependientes e independientes, que se pensionen pueden traspasar la totalidad o parte de los fondos a la cuenta de capitalización individual, con el objeto de incrementar el monto de su pensión. Los fondos acumulados en la cuenta de ahorro voluntario no son considerados en el derecho a determinación de garantía estatal de la pensión mínima, ni del aporte adicional para efectos de las pensiones de invalidez y sobrevivencia. Además, el saldo de la cuenta de ahorro voluntario de un afiliado fallecido incrementa su masa de bienes (Superintendencia de Pensiones).

Los **incentivos que provoca esta normativa para mantenerse** en el mercado laboral hasta pasados los 65 años, inclusive para las mujeres serían:

- a) El seguro de Invalidez y Sobrevivencia se cotiza y dura hasta los 65 años.
- b) A los 65 años, la mujer puede solicitar el Bono por Hijo nacido vivo, el cual se ingresa a la cuenta de capitalización individual, incrementando sus ingresos en la pensión.
- c) Permite capitalizar mayores montos y financiar de mejor manera la vejez, considerando que la expectativa de vida al nacer cada día es mayor.

Por otro lado, y establecido en el artículo 9 se detalla acerca del **Aporte Previsional Solidario de Vejez**, en el que se establece que para recibirla se debe cumplir con los siguientes requisitos: Haber cotizado en el sistema de pensiones contributivo y autofinanciar una pensión menor a la Pensión Máxima con Aporte Solidario (en la actualidad el monto es de \$266.731). Además se deberá cumplir con los requisitos de edad, residencia y afluencia que establece la ley.

Pueden acceder a este beneficio las personas titulares de pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia del decreto ley N° 3.500 de 1980; pensionados de vejez, pensionados por invalidez o pensionados de sobrevivencia de alguno de los regímenes previsionales administrados por el Instituto de Previsión Social (IPS); y las personas con derecho a una pensión de sobrevivencia otorgadas por la Ley N° 16.744 de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Este instrumento provocaría un **desincentivo a mantenerse o reingresar en el mercado**, si bien no es incompatible con ello de acuerdo a lo que señala la ley, pero en el caso de que la suma de la pensión y el sueldo superara la Pensión Máxima con Aporte solidario, este beneficio se extinguiría.

#### **8. Sistemas de Pensión para Fuerzas Armadas y de Orden (CAPREDENA y DIPRECA)**

Funcionarios que han servido a las Fuerzas Armadas y de Orden pueden jubilarse/pensionarse incluso antes de la edad legal de jubilación, constituyendo esto un **desincentivo para la mantención en el mercado laboral** de quienes están bajo este régimen previsional. A continuación se entregan detalles de los mismos.

##### **a) Pensiones de Retiro de CAPREDENA**

*Pensión de Retiro:* beneficio monetario mensual a que tiene derecho el imponente de CAPREDENA, al cumplir uno de los siguientes requisitos:

- *Mínimo de 20 años de servicios efectivos con imposiciones en CAPREDENA.*
- *Padezca de alguna invalidez por enfermedad o derivada de accidente en acto determinado de servicio. En este caso, no rige la exigencia señalada en el punto anterior.*

Requisitos para la Obtención del Beneficio:

Conforme a lo establecido en el Art. 82° y siguientes del D.F.L. N°2 de 1968(I), corresponde pensión de retiro cuando el/la Imponente acredite 20 años o más de servicios efectivos y afectos en cualquier Institución de la defensa Nacional.

##### **b) Pensión de Retiro de DIPRECA**

Les corresponde pensión de retiro a todas las personas imponentes que acrediten 20 o más años de servicios efectivos en cualquier Institución de la Defensa Nacional afectos a la Dirección de Previsión de Carabineros o Caja de Previsión de la Defensa Nacional.

En el caso del Personal Femenino, podrá optar al retiro voluntario cuando entere 25 años de Servicios o 20 años de Servicios y 55 años o más de edad. Asimismo, este personal tendrá derecho a 2 años de abono si es viuda y de 1 año por cada hijo (el hijo debe estar vivo al momento del retiro), tiempo que será computable en su pensión de retiro.

Requisitos para la Obtención del Beneficio:

Conforme a lo establecido en el Art. 82° y siguientes del D.F.L. N°2 de 1968(I), corresponde pensión de retiro cuando el/o la Imponente acredite 20 años o más de servicios efectivos y afectos en cualquier Institución de la Defensa Nacional.

**9. D.F.L. N° 1 de 2005 del Ministerio de Salud que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de normas de salud del Decreto Ley N° 2.763, de 1979 y de las Leyes N° 18.933 y N° 18.469.**

Este Decreto con Fuerza de Ley, que ha entrado en vigencia con sus últimas modificaciones el día 14 de diciembre de 2012 y fija las responsabilidades y funciones del Ministerio de Salud y de los demás organismos que se especifican en el mismo:

*Artículo 10.- Al Ministerio de Salud y a los demás organismos que contempla el presente Libro, compete ejercer la función que corresponde al Estado de garantizar el libre e igualitario acceso a las acciones de promoción, protección y recuperación de la salud y de rehabilitación de la persona enferma; así como coordinar, controlar y, cuando corresponda, ejecutar tales acciones.*

Se establecen también entre varios puntos, las prestaciones médicas específicas para diferentes etapas del ciclo de vida de una persona (antes de nacer, maternidad, primeros 6 meses y primeros 6 años del niño, durante su vida laboral o edad activa, entre otras), en el Título II sobre Prestaciones. Señalando además acerca del Fondo Nacional de Salud que:

*Artículo 143.- Los profesionales y establecimientos o las entidades asistenciales de salud que decidan otorgar prestaciones de salud a los beneficiarios del Régimen, en la modalidad de "libre elección", deberán suscribir un convenio con el Fondo Nacional de Salud e inscribirse en alguno de los grupos del rol que para estos efectos llevará el Fondo. Dicha modalidad se aplicará respecto de prestaciones tales como consultas médicas, exámenes, hospitalizaciones, intervenciones quirúrgicas y obstétricas, procedimientos diagnósticos y terapéuticos y demás que determine el Ministerio de Salud, formen parte o no de un conjunto de prestaciones asociadas a un diagnóstico.*

*Estas prestaciones serán retribuidas de acuerdo con el arancel a que se refiere el artículo 159, cuyos valores serán financiados parcialmente por el afiliado, cuando corresponda, en la forma que determine el Fondo Nacional de Salud. La bonificación que efectúe el referido Fondo no excederá el 60% del valor que se fije en dicho arancel, salvo para (ciertas prestaciones que se detallan en este mismo artículo).*

En esta Ley, se exponen las condiciones o requisitos mediante los cuales un trabajador independiente puede acceder a los beneficios del Fondo Nacional de Salud:

*Artículo 148.- Los trabajadores afiliados independientes, para tener derecho a las prestaciones médicas que proporciona el Régimen y a la atención en la modalidad de "libre elección", requerirán de un mínimo de seis meses de cotizaciones en los últimos doce meses anteriores a la fecha en que impetren el beneficio, continuas o discontinuas.*

Acerca de las Prestaciones Pecuniarias, específicamente del beneficio de subsidio por enfermedad por causa de licencia, se señala:

*Artículo 149.- Los trabajadores afiliados, dependientes o independientes, que hagan uso de licencia por incapacidad total o parcial para trabajar, por enfermedad que no sea profesional o accidente que no sea del trabajo, tendrán derecho a percibir un [OBJ] subsidio de enfermedad, cuyo otorgamiento se regirá por las normas del Decreto con Fuerza de Ley N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.*

Se especifican los diferentes tipos de subsidios por maternidad, enfermedad y/o incapacidad y la forma de cálculo de ellos. Además de los subsidios por permiso de postnatal parental.

Se especifican además los tipos de licencia (por maternidad, enfermedad, etc.). En el artículo 154 se protege a toda persona (que posea un contrato regido por el Código del Trabajo) de no ser despedida mientras goce de permiso por enfermedad:

*Artículo 154.- Los trabajadores regidos por el Código del Trabajo no podrán ser desahuciados en conformidad con el artículo 161 de dicho Código, durante el período que gocen de licencia por enfermedad.*

Esta Ley además expone que las personas pueden ser afiliadas al Fondo Nacional de Salud clasificadas en diferentes grupos, principalmente según ingreso. **No constituye un desincentivo directo a trabajar o a mantenerse en el mercado laboral formal, pero sí protege a quienes tienen un ingreso bajo** (y que integrarían por ende el Grupo A):

*Artículo 160.- Para los efectos de lo dispuesto en el artículo anterior, las personas afectas a esta ley se clasificarán, según su nivel de ingreso, en los siguientes grupos:*

*Grupo A: Personas indigentes o carentes de recursos, beneficiarios de pensiones asistenciales a que se refiere el Decreto Ley N° 869, de 1975, y causantes del subsidio familiar establecido en la Ley N° 18.020*

*Grupo B: Afiliados cuyo ingreso mensual no exceda del ingreso mínimo mensual aplicable a los trabajadores mayores de dieciocho años de edad y menores de sesenta y cinco años de edad.*

*Grupo C: Afiliados cuyo ingreso mensual sea superior al ingreso mínimo mensual aplicable a los trabajadores mayores de dieciocho años de edad y menores de sesenta y cinco años de edad y no*

exceda de 1,46 veces dicho monto, salvo que los beneficiarios que de ellos dependan sean tres o más, caso en el cual serán considerados en el Grupo B.

*Grupo D: Afiliados cuyo ingreso mensual sea superior en 1,46 veces al ingreso mínimo mensual aplicable a los trabajadores mayores de dieciocho años de edad y menores de sesenta y cinco años de edad, siempre que los beneficiarios que de ellos dependan no sean más de dos. Si los beneficiarios que de ellos dependan son tres o más, serán considerados en el Grupo C.*

Es más claro el **desincentivo indirecto a trabajar, o más bien, a trabajar formalmente**, en términos del financiamiento por parte del fisco en las prestaciones médicas: a mayor ingreso, menor el financiamiento fiscal, a excepción de la atención por parto y otros, como enfermedades catastróficas:

*Artículo 161.- El Estado, a través del Fondo Nacional de Salud, contribuirá al financiamiento de las prestaciones médicas a que se refiere esta ley, en un porcentaje del valor señalado en el arancel fijado en conformidad al artículo 159.*

*Dicho porcentaje se determinará, cada vez que así se requiera, por los Ministerios de Salud y Hacienda; cubrirá el valor total de las prestaciones respecto de los grupos A y B, y no podrá ser inferior al 75% respecto del Grupo C, ni al 50% respecto del grupo D.*

*Sin embargo, por resolución conjunta de los Ministerios de Salud y de Hacienda, podrán establecerse, para los medicamentos, prótesis y atenciones odontológicas, porcentajes diferentes de los señalados en el inciso precedente. Respecto de las prestaciones que deriven de patologías o estados de salud que se consideren catastróficos, dicha bonificación podrá ser superior a los indicados porcentajes.*

*El porcentaje de contribución del Fondo a la atención del parto no podrá ser inferior al 75% para el grupo D.*

Cabe señalar que en los únicos espacios en los que se expresa discriminación por edad –sexo y condición del cotizante o carga- es en aquellos en los que se especifica acerca del cálculo de los precios en los planes para los afiliados a las Instituciones de Previsión de Salud. En el Libro III Del Sistema privado de salud administrado por las Instituciones de Salud Previsional, en el Título I, artículo 170, letra n, se señala:

*n) La expresión "tabla de factores" por aquella tabla elaborada por la Institución de Salud Previsional cuyos factores muestran la relación de precios del plan de salud para cada grupo de personas, según edad, sexo y condición de cotizante o carga, con respecto a un grupo de referencia definido por la Superintendencia, en instrucciones de general aplicación, el cual asumirá el valor unitario. Esta tabla representa un mecanismo pactado de variación del precio del plan a lo largo del ciclo de vida, el que es conocido y aceptado por el afiliado o beneficiario al momento de suscribir el contrato o incorporarse a él, según corresponda, y que no podrá sufrir variaciones en tanto la persona permanezca adscrita a ese plan.*

Así como en el artículo 199:

*Artículo 199.- Para determinar el precio que el afiliado deberá pagar a la Institución de Salud Previsional por el plan de salud, la Institución deberá aplicar a los precios base que resulten de lo dispuesto en el artículo precedente, el o los factores que correspondan a cada beneficiario, de acuerdo a la respectiva tabla de factores.*

*La Superintendencia fijará, mediante instrucciones de general aplicación, la estructura de las tablas de factores, estableciendo los tipos de beneficiarios, según sexo y condición de cotizante o carga, y los rangos de edad que se deban utilizar.*

Este instrumento legal, el DFL N°1 del Ministerio de Salud del año 2005, si bien, **no constituye un marco que incentive directamente a trabajar** -y menos centrado en el grupo de personas mayores de 55 años-, **sí presenta especificaciones acerca de los beneficios y subsidios para quienes se encuentran dentro del mercado laboral formal, tanto como fuera de él o que tienen un ingreso bajo** y de ello, representa un sistema de protección en términos de salud.

### **2.10.2 Políticas Sociales para retención/inserción en el mercado**

Es posible señalar, que en base a lo investigado en este estudio, a través de revisión de material bibliográfico y entrevistas a diferentes actores, las principales políticas orientadas a la mantención de trabajadores de 55 años y más, se encuentran más en el área de políticas sociales y estatales, más que ser parte del mismo mercado laboral, que en general no tienen políticas de este tipo, solo se observan algunas iniciativas aisladas, pero no orientadas a todos los trabajadores mayores de 55 años, sino más bien a trabajadores que, con su vasta experiencia, habiendo tenido un muy buen desempeño y que son poseedores de conocimientos específicos, se les intenta retener incluso después de su edad legal de jubilación, pero no con mayores incentivos, sino que se trata de un proceso consensuado, en el que la persona decide quedarse.

En términos de políticas sociales, debería hablarse más bien de medidas e instrumentos (mediante convenios en su mayoría entre dos o más organismos públicos, más empresas en algunos casos) que de políticas como tal y que están orientadas a la mantención e inserción laboral de personas de 55 años:

- **Política Integral de Envejecimiento Positivo:**

Si bien, no se trata de una política orientada a la inserción y mantención laboral de personas mayores en sí, esta política se orienta en mejorar varios aspectos referentes a la calidad de vida de este grupo etario, que podrían incidir de alguna manera a fomentar el que una persona se mantenga más años activa e inserta laboralmente.

#### Capacitación:

En este sentido, se ha abierto un área de capacitación, en una alianza de SENAMA con SENCE, para las personas mayores. Las capacitaciones pretenden aprovechar las ventajas comparativas de las personas mayores versus otros tramos etarios, recalando la paciencia, al puntualidad y otras

virtudes que se encuentran agudizadas en los mayores. Se han hecho capacitaciones de Manipulación de Alimentos, Microemprendimiento, Call Center, Guardia de Seguridad, entre otros. Se pretende también atender a las crecientes peticiones por parte de los empleadores (especialmente grandes empresas de retail) que solicitan el contacto de personas de mayor edad para contratar.

#### Estudios de la realidad laboral de personas mayores:

Por otro lado la política integral de envejecimiento positivo también contempla un estudio de realidad laboral de las personas mayores a realizar por el Ministerio del Trabajo, como detección de necesidades para una buena política laboral para este grupo.

#### Otras acciones:

Otras acciones de la política integral contempladas son un subsidio concursable per-cápita de \$83.700 para 6.000 adultos mayores en los establecimiento de larga estadía para el 2012; una ampliación de 10% del examen médico preventivo del adulto mayor; una estrategia comunicacional de Elige Vivir Sano focalizada en la vida saludable de las personas mayores; creación de programa Adulto Mayor en Movimiento por el Instituto Nacional de Deporte; servicios de transporte para adultos mayores en zonas aisladas, un subsidio de Vivienda de 70UF para familias con adultos mayores; la “liberación” de los cuidadores de personas mayores a través de la creación de 6 Centros de Día piloto para el 2012 y de un programa de cuidadores a domicilio para la atención a 600 adultos mayores el 2012 y a 1.200 el 2013.

Dentro de los anteriormente señalados y que también es nombrada como una política que debiera fortalecerse, es la de prevenir, promover y fomentar estilos de vida saludable, como es el programa Elige Vivir Sano. El hecho de que una persona mantenga un estilo de vida que prevenga la contracción o desarrollo de enfermedades, permitirá que trabajé más años y en mejores condiciones físicas y psicológicas.

- **Bono a la Contratación de Trabajadores de SENCE:**

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE, desarrolla un programa que permite que las empresas postulen y accedan al Programa Formación en el Puesto de Trabajo, Líneas Mujeres (entre 25 y 60) y Hombres (entre 50 y 65 años), herramienta que entrega una bonificación por la contratación de cada trabajador/a.

La iniciativa se orienta a insertar en un puesto de trabajo a personas cesantes o que buscan trabajo por primera vez, apoyando a las empresas que los contratan. Paralelamente, el beneficio, aumenta las competencias y empleabilidad de los/as beneficiados/as al asegurar su capacitación en el mismo puesto de trabajo.

Encontrándose en una segunda etapa del programa, las empresas que contraten a Mujeres entre 25 y 60 años y a Hombres entre 50 y 65 años podrán postular para recibir una bonificación del 50% de un sueldo mínimo, hasta por 5 meses, lo que equivale a un máximo de \$455.000, por cada uno.

Además, reciben un bono hasta de \$110.000 para que el trabajador realice una capacitación relacionada con el oficio que está aprendiendo.

Las condiciones para poder postular, por parte de las empresas, es que éstas sean contribuyentes de 1ª categoría o del artículo 22 de la Ley de Impuestos a la Renta que no presenten multas o deudas pendientes a la legislación laboral o tributaria al momento de la postulación.

Se exige además, que las personas que sean contratadas por estas líneas deben acreditar al menos 3 meses de cesantía como mínimo o estar buscando trabajo por primera vez.

Si bien, no se trata de un programa que incentiva la mantención de personas mayores de 55 años o más, y tampoco está centrada en este grupo etario (como es posible observar en el cuadro siguiente, referentes a los cupos asignados para mayores de 50 años), sí constituye un incentivo a contratar para las empresas.

A continuación se presenta un cuadro con la cobertura de cupos por región, y perfil del público objetivo:

Región	FPT (# personas)	Mujeres	Mas de 50	Jovenes
Arica y Parinacota	135	20	5	110
Tarapaca	175	20	5	150
Antofagasta	420	60	10	350
Atacama	210	35	5	170
Coquimbo	470	95	15	360
Valparaiso	980	200	30	750
Metropolitana	3.715	715	100	2.900
O'Higgins	495	100	15	380
Maule	650	155	25	470
Bío Bío	1.330	290	40	1.000
Araucanía	520	120	20	380
Los Ríos	225	50	5	170
Los Lagos	500	115	15	370
Aysén	85	10	5	70
Magallanes	90	15	5	70
<b>Total</b>	<b>10.000</b>	<b>2.000</b>	<b>300</b>	<b>7.700</b>

Fuente: SENCE

- **Convenio de Colaboración SENAMA-SENCE: Colocación en mercado laboral por medio de las OMIL:**

Se establece en junio de 2013, un Convenio entre SENAMA y SENCE para la promoción de inserción laboral por medio de las Oficinas Municipales de Inserción Laboral (OMIL). El cual finaliza el 31 de diciembre del mismo año.

Mediante este convenio, se establece que SENCE entregará una bonificación especial a las OMIL que coloquen laboralmente a usuarios/as adultos mayores. Su objetivo principal es el desarrollo de acciones conjuntas que contribuyan al acceso de personas mayores al mercado laboral en igualdad de oportunidades, mediante mejoras en los procesos de intermediación laboral y el fomento de la empleabilidad de los adultos mayores desempleados.

SENAMA, por su lado, a través de las Coordinaciones Regionales, se compromete a entregar capacitación y/o asistencia técnica a los equipos de trabajo OMIL, en las que se desarrolle el Programa de Fortalecimiento OMIL del SENCE, en materias relacionadas con la inclusión laboral de personas mayores, para integrarlos a los procesos de las acciones regulares de las OMIL. De igual forma, apoya a nivel regional la creación de una Red de Inclusión Laboral, la cual facilita el desarrollo de acciones de acompañamiento a los adultos mayores colocados laboralmente.

### **2.10.3 Políticas Sociales Públicas de Promoción al Retiro Voluntario**

En el último periodo de 10 años aproximadamente, se han llevado a cabo variadas iniciativas de planes de retiro voluntario una vez cumplida la edad legal de jubilación en diversos servicios e instituciones públicas, algunos ya han sido publicados como Decreto Ley, como los de Poder Judicial y mediante el Estatuto Docente y otros, como los de Funcionarios del Congreso (Cámara de Diputados, Cámara de Senado y Biblioteca del Congreso Nacional) y el protocolo de acuerdo - también de retiro voluntario de empleados públicos-, firmado en el mes de agosto del año en curso por ANEF y el Ministerio de Hacienda, que aún no entra en la Cámara de Diputados para su discusión.

## TERCERA PARTE: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DE POLÍTICAS

Las tendencias observadas para los adultos mayores en el mercado de trabajo chileno indican que la tasa de participación se mantiene en un nivel comparativamente elevado dentro de los países de la OECD y con proyecciones favorables en razón de efectos demográficos y sociales, en particular considerando las proyecciones que ofrece la creciente participación femenina en el trabajo.

Una de las características más distintivas del mercado laboral de los mayores es la importancia de los problemas de empleabilidad que se manifiestan sobre todo en las brechas de escolaridad respecto de población joven. Las brechas en las condiciones de salud (alrededor del 15% de los trabajadores mayores reportan mala salud) y en la disponibilidad de empleos formales también afectan la inserción y retención laboral de los mayores, aunque en una medida menos considerable que las brechas educacionales.

La edad de retiro efectivo está por encima de la edad legal de jubilación según distintas estimaciones realizadas en este estudio. Utilizando datos provenientes de CASEN, la edad efectiva de retiro oscila alrededor de 69 años para hombres y 65 para mujeres (estimación dinámica, Casen, 2011). Estas estimaciones indican asimismo que la edad efectiva habría venido aumentando en los últimos años. La edad efectiva de retiro depende principalmente de las disposiciones y arreglos institucionales que determinan los incentivos hacia el retiro, pero la composición de la estructura ocupacional también puede influir en esta variable (Saure & Zoabi, 2012). Los resultados de este estudio muestran que la edad es la variable más significativa en la probabilidad de retirarse (a mayor edad siempre aumenta la probabilidad de encontrarse retirado), pero la edad legal no ofrece un único punto de inflexión significativo en esta tendencia, especialmente en las mujeres.

Tal como sucede en otras partes, el retiro tiende a retardarse entre quienes tienen mayor nivel educativo, seguramente porque en estos niveles se dispone de empleos de menor intensidad física, los procesos de obsolescencia son más lentos y se dispone de mayores cargos de responsabilidad. También se ha mostrado que la tasa de reemplazo (la proporción del ingreso laboral que se obtiene a través de una pensión) disminuye a medida que aumenta el nivel educacional y/o de ingresos, lo que motiva un retiro más tardío. Según OCDE (2013) la tasa de reemplazo de alguien que ganaba la mitad del sueldo medio es de 57%, para el sueldo medio es de 42% y para alguien que ganaba 1,5 veces el salario medio era de 37%.

Las condiciones de salud y discapacidad auto-reportada también muestran una asociación positiva con el retiro, tanto desde una mirada transversal como longitudinal (empeoramiento de salud se asocia con mayores probabilidades de retirarse).

No se encontraron asociaciones decisivas entre retiro y composición del hogar, analizándose la presencia de menores de edad y/o de enfermos o discapacitados dentro del hogar, lo que sugiere que las obligaciones de cuidado doméstico que recaen especialmente sobre las mujeres no

constituye un motivo importante de retiro. Es posible que las obligaciones de cuidado afecten la probabilidad de trabajar de las mujeres o también que aquellas que tienen tales obligaciones se retiren muy temprano de la fuerza de trabajo, pero tratándose de trabajadoras mayores (55 años y más) el cuidado no tiene ningún efecto significativo en el retiro. Son las condiciones personales de salud y discapacidad (siempre reportadas en mayor proporción por mujeres que hombres) las que influyen más poderosamente en las decisiones de retiro.

Al revés de lo que se sugiere habitualmente, cada vez más aquellos que están afiliados a un sistema previsional (y de un modo particular los que pertenecen al sistema de cotización individual de las AFP) tienden a permanecer más tiempo en la fuerza de trabajo, respecto de aquellos que no están afiliados a ningún sistema previsional. Esto indica que la falta de cobertura previsional no constituye un efecto principal en la retención de trabajadores mayores. También se ha encontrado un efecto específico de retención laboral entre cotizantes del sistema de cotización individual de las AFP. En términos generales, los regímenes contributivos ofrecen mejores incentivos de continuidad laboral que los sistemas de reparto al menos por dos razones: primero, porque indexan la calidad de las pensiones directamente al período de cotización individual de manera que permanecer en el mercado laboral (incluso por encima de la edad legal) otorga menores pensiones; y segundo, permiten mayor flexibilidad en la combinación de empleo y pensión, y favorecen formas de transición más suaves y paulatinas hacia el retiro definitivo. No existe evidencia clara respecto de la capacidad que tienen diversos sistemas de controlar las causales de inhabilidad en el trabajo provocadas por efecto de salud o desempleo, los sistemas europeos de reparto terminaron mostrando que pueden ser bastante estrictos en la posibilidad de conseguir una pensión de invalidez tempranamente.

A pesar de que la edad promedio de retiro es elevada en nuestro país, existe alguna evidencia que indica que una proporción significativa se retira antes de la edad legal, sobre todo entre mujeres. Utilizando estimación Casen se puede concluir que casi la mitad de las mujeres declara una condición de retirada antes de los 60 años, una cifra que desciende a 26% entre los hombres. Es posible que el retiro anticipado provenga de trabajadores con una débil inserción laboral y/o que muchos de los que actualmente se declaran retirados reingresen cuando sea posible al mercado de trabajo, de manera que las tasas de retiro anticipado que se obtienen de datos transversales deben ser vistas con precaución.

Algunas de estas tendencias están en línea con las observadas en América Latina que se caracteriza principalmente por el *“aumento de la participación económica (de los adultos mayores), en especial de las mujeres y en las áreas urbanas”* (Paz, 2010). Los mayores tienden a retirarse masivamente del mercado laboral conforme avanzan en edad, pero con un ritmo más lento que en los países desarrollados. La calidad de las pensiones obliga a muchos a retirarse tardíamente y otros tantos permanecen largamente en el mercado informal de trabajo. Los problemas de retiro temprano que afectaron de manera muy decisiva los sistemas previsionales europeos se producen menos en nuestros países, en los que nunca se han instalado los incentivos institucionales que propenden hacia una *“cultura del retiro anticipado”*.

- **Conclusiones relativas al estudio cualitativo**

Las condiciones de empleabilidad de los mayores se mantienen en un ámbito de definiciones poco claras y precisas. Las empresas –sobre todo las empresas privadas- tienden a contratar trabajadores jóvenes, a pesar de que se orientan en función de competencias más que en razones propiamente etarias. Las brechas generacionales de nivel educativo juegan un rol clave en la preferencia por jóvenes. Sin embargo, en el caso de trabajadores altamente calificados (por ejemplo, en el sector académico o personal directivo del sector público y privado), las competencias están asociadas positivamente con la edad y abundan actitudes favorables hacia la retención de mayores.

Los estereotipos respecto de trabajadores mayores suelen ser los que convencionalmente se anotan en la literatura, pero aparecen poco marcados: los jóvenes tienen más habilidades, fuerza y rapidez que los mayores, algo que se suele valorar en las faenas menos calificadas. También los problemas de salud y desgaste físico (que incluyen cansancio) aparecen como un motivo poderoso para distinguir entre trabajadores jóvenes y mayores. Las diferencias generacionales en conocimiento y manejo de tecnología digital, disposición hacia el aprendizaje y apertura al cambio juegan un rol menor. Algunas ventajas reconocidas entre los trabajadores mayores, sin embargo, aparecen muy claramente dibujadas como responsabilidad, compromiso y fidelidad laboral y compensan largamente las desventajas señaladas en competencias y productividad. Los datos de opinión pública tienden a corroborar esta ausencia de estigmas muy marcados hacia el trabajo de los mayores, siempre inclinado hacia valoraciones positivas como experiencia, prolijidad y prudencia en la toma de decisiones. El aprecio por el trabajador mayor resulta una constante novedosa y significativa y contrasta con estereotipos que pesan más severamente en contra de los jóvenes, cuya reputación se resiente mucho por su inestabilidad laboral, inconstancia y falta de compromiso.

Las empresas no disponen de políticas específicas orientadas hacia trabajadores mayores en ninguno de los ámbitos recomendados por los expertos. La oferta de empleos específicos para mayores es prácticamente inexistente y no se aprecian atisbos en la formación de un mercado laboral específico para mayores. Los esfuerzos de capacitación se orientan indistintamente según ningún criterio de edad reconocido y los procesos de actualización de competencias se realizan casi siempre a través de la contratación de trabajadores jóvenes. Tampoco se aprecia políticas de reubicación o readecuación de funciones para personal mayor que requiera cambios y adaptaciones en sus condiciones de trabajo.

Las empresas actúan convencionalmente respecto del retiro respetando las edades legales de jubilación. No se aprecian políticas de retiro anticipado, salvo en casos calificados donde abundan faenas pesadas o peligrosas (construcción y minería). Las empresas que declaran reubicar puestos y funciones para población mayor son muy pocas. Llama la atención, por el contrario, la disposición favorable de las empresas para retener trabajadores mayores activos y competentes, algo que se deja a criterio, sin embargo, de los mismos interesados y que suele ocurrir con frecuencia debido a la calidad de las pensiones (“*la gente quiere seguir trabajando*”). La

experiencia de retener trabajadores por encima de la edad legal de retiro es común en casi todas las empresas entrevistadas.

- **Conclusiones respecto del marco regulatorio**

La edad legal de retiro todavía aparece en el sector público como un derecho más que una obligación de los trabajadores. Por esta razón han debido implementarse diversos compromisos sectoriales que alientan el retiro por encima de la edad legal con resultados dispares. Además algunas regulaciones del sector público favorecen indirectamente la retención de trabajadores (como la reducción de horas de aula a medida que se envejece entre los profesores). En su conjunto, el marco regulatorio del sector público tiende a favorecer la continuidad laboral de los mayores, algo que se refuerza con sistemas de remuneraciones basados todavía en la antigüedad.

Existe alguna evidencia que el sistema contributivo de pensiones de las AFP tiende a retrasar el retiro en la medida que la calidad de la pensión está enteramente vinculada con el volumen de ahorro previsional que haya alcanzado cada persona. Además este sistema no coloca ninguna restricción para continuar trabajando una vez que se obtiene el retiro. Respecto del sistema no contributivo, no se advierten tampoco presiones significativas sobre la empleabilidad de los mayores. La pensión básica solidaria no debería inhibir demasiado la disposición a trabajar (puesto que se entrega a aquellos que no han cotizado nunca, sea que no han trabajado o lo han hecho informalmente), mientras que el aporte solidario que compensa los déficits previsionales se mantiene en un umbral de ingreso demasiado cerca del salario mínimo para tener consecuencias importantes en empleabilidad.

Las disposiciones respecto del retiro anticipado se mantienen en un marco razonable de obligaciones y requerimientos. El retiro por razones de salud se vuelve particularmente exigente en el sistema de seguro privados, pero también debe cumplir con protocolos de alto umbral y claramente definidos en el sector público (que incluyen la certificación médica y el seguimiento de los casos de incapacidad temporal). La anticipación del retiro por razones de desempleo es prácticamente inexistente.

- **Conclusiones respecto de políticas públicas**

La mayor parte de las empresas no está a favor del aumento en la edad legal de retiro, aunque la equiparación de la edad legal entre hombres y mujeres resulta mejor aprobada. Los empresarios suelen ser más tajantes que los gerentes de recursos humanos respecto del límite legal y reaccionan más vivamente ante la obligación de retener a trabajadores de bajo desempeño o desempeño decreciente. Tampoco encuentra acogida la proposición de eliminar la edad legal e instalar un sistema flexible de retiro que pueda ser materia de negociación específica. La edad legal no es un obstáculo para la posibilidad de retener trabajadores mayores en casos calificados, algo que sucede con cierta frecuencia.

La equiparación de género en la edad legal de retiro suscita bastante acuerdo. Para algunos resulta necesaria debido al aumento en la expectativa de vida (especialmente de años de vida saludable) y las brechas de género que favorecen la sobrevivencia de la mujer, de manera que la mujer resulta compensada de cualquier desventaja a través de la expectativa de vida. También las condiciones de envejecimiento saludable que prevalecen actualmente hacen que el límite de 60 años sea demasiado pronto para jubilar. La posibilidad de ampliar el período de cotización previsional de las mujeres resulta asimismo atractivo para muchos. Solamente algunos consideran que las mujeres deben ser compensadas a través de la edad legal de retiro de una vida laboral más sembrada de obstáculos y dificultades debido a sus obligaciones en el hogar y en la crianza de niños. Esta desventaja se formula en términos que *“la mujer envejece peor”* que el hombre, sobre todo por las dificultades de salud que aparecen más temprano y son más abrumadoras entre las mujeres, y por una tendencia más rápida hacia la obsolescencia laboral motivada por las limitaciones que afectan especialmente a las mujeres en sus oportunidades de capacitación y actualización (casi siempre ofrecidas fuera del horario laboral). En su conjunto, los argumentos en favor de la diferencia de género no tienen demasiado peso y credibilidad, al punto que muchos no recuerdan siquiera su justificación inicial. Otro aspecto importante es que también los sindicalistas se muestran favorables a la equiparación.

La controversia acerca de la edad legal de retiro entre hombres y mujeres está bastante definida también en la opinión pública en favor de la equiparación. Descartando las personas de 55 años y más que permanecen indecisas, las demás se inclinan por igualar la edad de retiro en una proporción de 2:1, incluyendo las mismas mujeres en general, y las mujeres que trabajan en particular. Esta proporción se mantiene intacta también entre trabajadores calificados y no calificados (Bicentenario, 2010). La opinión pública se divide en partes casi iguales, sin embargo, respecto de una política que promueva la retención de trabajadores dentro de la fuerza de trabajo o elimine la edad obligatoria de jubilación. Esta vez son justamente los mayores de 55 años los que más reclaman políticas que permitan seguir trabajando por encima de la edad legal de retiro (*“la gente quiere seguir trabajando”*) antes que políticas que favorezcan el descanso jubilar.

- **Recomendaciones**

Las políticas vigentes han comenzado a considerar seriamente los problemas de empleabilidad de los adultos mayores dentro del paradigma del envejecimiento activo que plantea como unos de sus ejes fundamentales el fomento a la participación económica de los mayores, a la vez como una medida de eficiencia relacionada con las presiones fiscales y dificultades económicas que produce el retiro anticipado de población mayor en un contexto de aumento en las expectativas de vida y envejecimiento poblacional, y una medida de inclusión social que evita el aislamiento y la desafección social sobre todo en un contexto en que los soportes familiares de la integración se debilitan.

Dentro de este marco, las principales recomendaciones de política de empleabilidad y continuidad laboral de población mayor suelen ser las siguientes:

- a) Elevar la edad legal de retiro legal sea por la vía de aumentar el número de años de cotización para obtener pensiones completas o vincular directamente la edad de jubilación con aumentos en la esperanza de vida (algo que podría empujar la edad legal de retiro hasta 70 años en 2080 en los países de la OECD). También se puede ofrecer mejores pensiones a aquellos que trabajan más tiempo, algo que ocurre justamente con el sistema de capitalización individual.
- b) Acabar con las diferencias entre hombres y mujeres en materia de pensiones (hacia 2020, 18 estados miembros de la UE habrán equiparado las edades de jubilación entre hombres y mujeres). Se espera que igualar la edad de jubilación aumentaría la participación laboral de la mujer mayor de una manera muy significativa. Esta política requiere probablemente intervenir sobre las desigualdades de género que se producen en el mercado laboral y mejorar la conciliación trabajo-familia.
- c) Restringir el acceso a los planes de jubilación anticipada. A veces la jubilación anticipada se permite a personas que han cumplido con el período reglamentario (aquellas que comenzaron muy temprano a trabajar), por lo que aumentar ese período podría evitar el retiro anticipado. En muchos países, por lo demás, se están modificando las edades mínimas de elegibilidad para optar a una jubilación anticipada. También se están ofreciendo alternativas laborales para aquellos que se desempeñan en oficios pesados o peligrosos, antes de proceder a activar los mecanismos de retiro temprano que favorecen especialmente este tipo de labores.
- d) Favorecer la prolongación de la vida laboral, mediante disposiciones de salud y educación. Las políticas de envejecimiento saludable que permitan evitar el retiro por razones de salud o invalidez son en este sentido muy importantes. También lo son el acceso a la capacitación, la adaptación de los lugares de trabajo a las necesidades de personas de mayor edad y la flexibilidad en las condiciones que se establezcan en la relación entre pensión y trabajo.

- e) Introducir leyes y disposiciones antidiscriminatorias que impidan introducir sesgos de edad en la contratación (currículums ciegos por ejemplo), promoción, capacitación y despido, que pueden llegar hasta el límite de abolir incluso la edad legal de jubilación.

***¿Cómo los datos que se han discutido en esta investigación apoyan o no estas recomendaciones internacionales?***

***i) Respetto de elevar la edad de jubilación***

La elevación de la edad de jubilación se justifica de dos maneras: primero, por el incremento paulatino, pero siempre probable de la expectativa de vida por encima de los 65 años. Mantener fija la edad de jubilación significa prolongar los años de retiro efectivo con la consiguiente carga económica y fiscal que esto trae consigo. Segundo, por la igualmente persistente tendencia que se aprecia entre los jóvenes a ingresar al mercado de trabajo más tarde, de modo que los años de vida laboral y los períodos de cotización previsionales se estrechan por abajo. La consecuencia de fijar la edad de jubilación en un contexto en que las edades de ingreso al mercado laboral se retrasan y la expectativa de vida aumenta sería presionar desfavorablemente sobre la relación entre vida laboral/retiro, al mismo tiempo que disminuye los años de vida activa aumentan los años de retiro. Esta es también la principal razón por la que se intenta indexar el sistema de pensiones a un determinado número de años de cotización previsional más que a edades fijas. Por lo demás, el aumento de la edad de jubilación se produce en el marco de un mejoramiento sustantivo de la salud de las personas mayores, de tal suerte que no se esperan presiones fiscales en el ámbito sanitario, aunque la disponibilidad de empleos constituye siempre una amenaza latente que puede repercutir sobre los seguros de desempleo.

Esta discusión presupone, sin embargo, que la edad de jubilación es similar a la edad efectiva de retiro y que elevar la una implica también aumentar la otra. La evidencia recopilada en este estudio mostraría que la edad efectiva de retiro se encuentra muy por encima de la edad legal y, al mismo tiempo, que la edad legal (65 para hombres y 60 para mujeres) no constituye un punto significativo de inflexión en la disposición hacia el retiro. Para los hombres, si bien los 65 años sí aumentan las probabilidades de retirarse, esto estaría ocurriendo también en las edades adyacentes; en las mujeres, no se observa ninguna única edad que aumente más que otras las probabilidades de retirarse, en parte porque muchas ya se retiraron bastante antes.

Existen varias razones que permitirían explicar este desacoplamiento entre edad legal y efectiva entre las cuales se cuenta la estructura contributiva del sistema previsional que alienta a seguir cotizando por encima de la edad legal para mejorar las pensiones, la falta (o la transgresión) de disposiciones que hagan incompatible pensión y trabajo, la exigüidad de las tasas de reemplazo sobre todo entre cotizantes recientes y la proporción todavía considerable de trabajadores sin cobertura previsional. En su conjunto, el impacto de elevar la edad legal de retiro no debería estimular demasiado la participación económica de los mayores como sucedería en caso que la

edad efectiva se encontrara por debajo de la edad legal y en condiciones previsionales en que la edad legal fuera un punto decisivo de inflexión en la tendencia hacia el retiro definitivo.

**ii) *Respecto de equiparar la edad legal de retiro entre hombres y mujeres***

La equiparación de la edad de jubilación entre hombres y mujeres se justifica en términos de las políticas de igualdad de género que se implementan en todos los campos de la vida social. Las diferencias de género en las edades de jubilación se han justificado, por un lado, en la brecha salarial que existe entre hombres y mujeres (lo que entrega pensiones de peor calidad que podrían compensarse con las diferencias en la edad de retiro) y, por otro, en las diferencias en la carga de trabajo doméstico que pesa sobre las mujeres, incluso aquellas que trabajan tiempo completo, algo que justificaría anticipar el retiro. Ambos son hechos bien comprobados: la brecha salarial entre hombres y mujeres persiste incluso cuando los principales obstáculos relacionados con la discriminación han sido levantados y lo mismo ocurre con la sobrecarga femenina de trabajo doméstico incluso cuando se ha progresado en la distribución equitativa de roles dentro del hogar y en la disponibilidad y acceso a servicios institucionalizados de cuidado de personas enfermas o discapacitadas, cuyo peso cae de manera desproporcionada en las mujeres. Con todo, ambas brechas tienden a cerrarse con los avances que se obtienen en la incorporación de la mujer en el trabajo y pierden progresivamente el dramatismo del pasado (sobre todo su componente discriminatorio sea en el trabajo o en el hogar, de tal forma que las diferencias más sustantivas provienen de decisiones antes que de constreñimientos sociales).

El argumento más poderoso, sin embargo, para equiparar las edades de jubilación apunta hacia las diferencias en las expectativas de vida que favorecen a la mujer, algo que podría compensar ampliamente las desigualdades de género cada vez más ceñidas que se producen en el mercado laboral. En su conjunto, las mujeres gozan entre tres y cuatro años de sobrevida respecto de los hombres, lo que sumado a diferencias de hasta cinco años en las edades de retiro entrega un período de retiro mucho más prolongado.

Debe tomarse en cuenta que la equiparación encuentra bastante apoyo de opinión pública en nuestro país: 2/3 de la población menor de 55 años se muestra favorable a equiparar la edad legal de retiro entre hombres y mujeres, y esta proporción no cede entre las mujeres, incluso las mujeres que trabajan. Sólo entre mayores de 55 años existe alguna resistencia. Este clima favorable se produce justamente cuando las posibilidades institucionales de retiro anticipado son bajas y una proporción importante de la población continúa trabajando por encima de la edad legal de retiro como sucede en nuestro caso.

Por otro lado, este estudio ha aportado evidencia de que las obligaciones de cuidado doméstico no juegan un rol significativo en la decisión de retiro de las mujeres, lo que indica que su retención en el mercado de trabajo no debería producir consecuencias indeseadas en este ámbito. La presión fiscal sobre el sistema de salud (seguramente el principal motivo de retiro entre las mujeres), en cambio, podría aumentar en un monto que habría que determinar con estudios más precisos.

Debe observarse, sin embargo que la equiparación de género, no debería repercutir demasiado en el aumento de la participación económica femenina, pues más de la mitad de las mujeres está retirada o nunca ha trabajado antes de los 60 años, a la vez que entre las que continúan trabajando después de los 40 años, su edad de retiro se encuentra por encima de la edad legal de las mujeres y cercana incluso a la edad legal de los hombres. Por consiguiente, desde el punto de vista de la empleabilidad –que es el enfoque que se adopta en este estudio- la equiparación de la edad legal de retiro entre hombres y mujeres sería poco relevante.

**iii) *Respecto de desincentivar el retiro anticipado***

Otro aspecto que debe ser previsto son los incentivos para el retiro anticipado que provienen de las condiciones existentes de salud y empleo. El retiro anticipado no aparece como una tendencia principal, salvo quizás para quienes han tenido una inserción precaria en el mercado laboral (especialmente mujeres), pero puede incrementarse en el futuro en ciertas áreas críticas como los trabajos pesados (minería del cobre, por ejemplo, que admite retiros mucho antes de la edad legal) o el trabajo femenino (artritis y depresión son las dos causales más recurrentes de inhabilitación laboral).

Con todo, en este estudio no se ha detectado un marco regulatorio que facilite el retiro anticipado ni tampoco una disposición especialmente favorable hacia él, incluso entre los sindicalistas. Debe recordarse que la experiencia europea del retiro anticipado descansó en la disposición expresa de todos los actores en promover el retiro de trabajadores mayores (sobre todo, aquellos que realizaban faenas pesadas o se encontraban desempleados alrededor de los 60 años) para dejar espacio al empleo de los jóvenes. Los países pueden aprender acerca de las consecuencias de relajar demasiado las condiciones de retiro temprano y crear una “cultura del retiro anticipado” que termina considerándolo como un derecho. Para explicar el éxito japonés en sus tasas de continuidad laboral, Higo observa simplemente que “japanese policy makers have learned from the experiences of the United Kingdom” (Higo, 2010). Lo mismo debería ocurrir en nuestro caso para evitar repetir los errores europeos en esta materia.

**iv) *Respecto de promover la empleabilidad de la fuerza de trabajo mayor.***

En este estudio se ha demostrado largamente que mejores condiciones de salud y mayores niveles educacionales se asocian con mayores probabilidades de estar trabajando a mayor edad. Ambas tienen efecto acumulativo, por ejemplo, se retiran más los que siempre han tenido mala salud, antes que aquellos que comenzaron a tenerla lo que favorece políticas que tengan como base el ciclo de vida en esta materia. Por otra parte, los niveles educativos casi no cambian con la edad y la población tiende a retener la educación que recibió siendo joven lo que ofrece enormes dificultades de actualización y perfeccionamiento educacional entre los mayores.

No obstante, existe bastante consenso en impulsar políticas de envejecimiento activo relacionadas con educación y salud. La continuidad laboral de los mayores depende básicamente de la

mantención y actualización de ciertas competencias y destrezas laborales, por un lado, y de las condiciones de salud con que se enfrenta el período de madurez de la vida laboral. Se ha mencionado insistentemente que ambas cosas dependen de comportamientos que se incuban en el ciclo de vida. En una economía basada en la fuerza de trabajo, los trabajadores confían en la experiencia como la fuente primordial de la competencia laboral, pero en una economía del conocimiento es imprescindible la educación, dada la velocidad del cambio tecnológico que requiere la actualización permanente de los conocimientos. La resistencia de los trabajadores mayores a involucrarse en procesos de capacitación se debe justamente a que conservan los viejos hábitos de una economía tradicional. Los mecanismos de capacitación para personas mayores son necesarios, pero insuficientes. Quizás más eficaz es implementar procesos de educación continua que comienzan antes de que aparezcan los principales signos de deterioro y obsolescencia de las competencias laborales. Lo mismo ocurre en el ámbito de la salud. El control de riesgos que aparecen temprano en la vida laboral (sedentarismo, tabaquismo, colesterol alto, hipertensión, altos niveles de azúcar, entre otros), generan estilos de vida que aparecen y se consolidan en los treinta, constituyen tal vez políticas más eficaces que la intervención directa sobre las condiciones de salud de la población mayor.

Por otra parte, las oportunidades de capacitación de adultos mayores son escasas y usualmente de baja empleabilidad (SENCE, 2012) en razón del bajo nivel educativo de esta población. Casi siempre, la capacitación se orienta hacia el trabajo independiente bajo la forma de producir habilidades para el pequeño emprendimiento y el auto-empleo. La capacitación para el grupo de edad mayor de 65 años está muy débilmente conectada con propósitos directos de empleabilidad. Otro aspecto característico es que las oficinas de colocación desestiman la población mayor y se concentran exageradamente en los jóvenes, con lo cual no se acredita la empleabilidad de los mayores. Una reforma de los servicios de capacitación requiere una conexión más decidida con la promoción de empleos formales.

Algunas recomendaciones fundadas en la experiencia internacional pueden ser útiles de considerar: a) los programas que subsidian la capacitación de personal mayor dentro de las empresas a cambio de compromisos de retención; b) los programas de intermediación laboral que favorecen la capacitación antes que el reempleo inmediato de los mayores y c) las políticas que otorgan certificados de educación superior en población mayor habilitada (y que incluso reconocen la experiencia como parte de esa habilitación en el contexto de universidades de orientación técnico-profesionales que privilegian el aprendizaje activo). Se ha mostrado, en efecto, que los programas que certifican calificaciones muy bajas (nivelación primaria o secundaria) no tienen impactos positivos en la empleabilidad de los mayores. Asimismo las dificultades de empleabilidad de esta población los coloca en la última prioridad de las oficinas de intermediación laboral (que terminan tramitando seguros de desempleo o distintas posibilidades de retiro anticipado), mientras que las empresas aceptan de buen grado que los mayores no asistan a cursos de actualización o mejoramiento profesional, actitudes ambas que requieren ser modificadas a través de incentivos específicos. De cualquier modo, la experiencia japonesa de programas focalizados en capacitación e intermediación laboral ha dado buenos resultados, sobre

todo programas “through which registered members receive free skills training, education, counseling services for job-matching, and job interview preparation, with the cooperation of a variety of business owners’ associations and public employment security institutions” (Higo,2010).

**v) *Respecto de evitar la discriminación contra los trabajadores mayores***

Las leyes que regulan la discriminación laboral por razones de edad han jugado un papel controversial respecto de la empleabilidad de los mayores. La evidencia mostraría que limita las posibilidades de despido, pero no mejora las oportunidades de contratación de trabajadores mayores. La mayor parte de las normas antidiscriminatorias no han eliminado la edad legal de retiro, solamente han establecido que el empleador tiene el “deber de considerar” un requerimiento de continuidad laboral que pueda enarbolar un trabajador, pero no está obligado a aceptarlo, algo que aparentemente se hace por doquier en nuestro país (los empleadores tienden a retener al personal que les interesa). Estas leyes no permiten además rebajar el salario de trabajadores mayores que han cruzado el umbral de la edad legal de retiro, de manera que ofrecen poca capacidad de conseguir soluciones más flexibles para la retención de trabajadores con disposición a trabajar.

La abolición de una edad obligatoria de retiro, que constituye la piedra de toque de las políticas anti-discriminatorias, tiene efectos positivos sobre la participación laboral de los mayores, pero también existen muchos países que han mantenido edades perentorias de retiro y que consiguen buenos resultados. Al parecer las dos condiciones para que esto ocurra son, por un lado, tornar económicamente poco atractivo la posibilidad de retirarse antes de la edad legalmente establecida, y por otro lado, no penalizar a aquellos que desean seguir trabajando por encima de esa edad de retiro (Davey, 2008). Los datos aportados por este estudio mostrarían que no es necesario abolir las edades obligatorias de retiro, principalmente porque los obstáculos para continuar trabajando por encima de la edad de retiro no son demasiado significativos. Tampoco aparece urgente aumentar las exigencias de una reglamentación antidiscriminatoria en un contexto en que las actitudes hacia el trabajo de los mayores no son particularmente negativas.

## Referencias

AndreB, H.; Golsch, K. y A. Schmidt (2013). Applied Panel Data Analysis for economic and Social Surveys. Springer: Germany.

Bicentenario (2010). Informe anual de la Encuesta nacional Bicentenario UC-Adimark.

Burtless y Quinn (2002). Is working longer the answer for an aging workforce? Center for retirement research. Issue in Brief.

Cooke (2006). Policy changes and labour force participation of older workers: evidence from six countries. Canadian Journal on aging, 25, 4, 387-400.

Comisión Europea (2012). Libro Blanco. Agenda para unas pensiones adecuadas, seguras y sostenibles.

Davey, J. (2008). What influences retirement decisions? Social Policy Journal of New Zealand, issue 33.

Eyster, L., Smith Nightingale, D. y Nidoh, J. (2012). Aging Workers, Demographic Subgroups, and Differential Work and retirement Opportunities (587-605).

Guillemard, A.M. y Argoud, D. (2004). France: a country with a deep early exit culture. En Maltby, T., de Vroom, B., Mirabile, M.L. and Overbye, E. (editors) Ageing and Transition to Retirement. A Comparative Analysis of European Welfare States, Ashgate.

Herrera, M.S., Valenzuela, E., Araos, C. y G. Montt. (2006) . Revisión de la relación entre familia, mujer y trabajo en Chile. En: CELAM Académicos UC. Investigaciones para que nuestros pueblos tengan vida, Dirección General de Pastoral y Cultura Cristiana, Pontificia Universidad Católica de Chile. Pp.387-429.

Herrera, M.S., y Fernández M.B. (2012). Asociativismo de los adultos mayores en Chile: Evidencia empírica a partir de la Encuesta CASEN 2011. Ponencia 4ª Conferencia Internacional LARNA y Reunión de Trabajo Nuevos paradigmas del envejecimiento en América Latina. Santiago de Chile, 8 y 9 de noviembre de 2012.

Higo M. (2007). Japan's aging workforce: three future policy challenges. ASA annual Meeting,

Higo, M. (2009) .Older workers and public policy: lessons from Japan to the United Kingdom ASA.

Higo, M. (2010). Older workers and public policy: lessons from Japan to the United Kingdom American Sociological Association (borrador).

Hedge, J. & Borman, W.C. (2012). The Oxford Handbook of Work and Aging. Oxford University Press. Phillips, D. & Siu, O. Global Aging and Aging Workers. (11-32)

INE (2010). Qué es la Nueva Encuesta Nacional de Empleo. Enfoque Estadístico.

Mesa- Lago. (2004). Las reformas de pensiones en América Latina y su impacto en los principios de seguridad social- Serie de Financiamiento del desarrollo N°144, Cepal, Santiago de Chile.

Mcnamara, T.K, Sano, J. & Williamson, J. (2010). The Pros and Cons of pro-Work Policies and Programs for Older Workers.

- OECD (2000). Reforms for an Ageing Society. OECD Publishing.
- OECD (2006). The Challenge Ahead in Live Longer, Work Longer. OECD Publishing.
- OECD (2011). Pensionable Age and Life Expectancy, 1950-2050, in Pensions at a Glance 2011: Retirement-income Systems in OECD and G20 Countries, OECD Publishing.
- OECD (2012). Pensions Outlook.
- OECD (2011). Pensions at a Glance 2011: Retirement-income Systems in OECD and G20 Countries.
- OECD (2013), Pensions at a Glance 2013: OECD and G20 Indicators, OECD Publishing.  
[http://dx.doi.org/10.1787/pension\\_glance-2013-en](http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2013-en)
- Paredes, R. (2003). Participación laboral de la mujer en ausencia de datos de panel: el caso de Chile. El Trimestre Económico Vol. 70, No. 279(3) (Julio-Septiembre de 2003), pp. 407-422.
- Paz, J. (2010). Envejecimiento y Empleo en América Latina. Documento de Trabajo N°56 OIT.
- Sandoval, C. (2002). Investigación Cualitativa. Bogotá, Colombia: ARFO Editores.
- SENCE (2012). Estudio de Caracterización y Disponibilidad de usuarios y empresas para la inserción laboral de personas de 50 o más años y adultos mayores. Santiago.
- Vial, J. (2013). Transición demográfica y sus desafíos para América Latina. En preparación.

## Anexo A: TABLAS OECD

**Tabla A1. Esperanza de Vida al nacer países (OECD, 2013)**

	Esperanza de Vida al Nacer Mujeres (2011)	Variación 1990/2011 Esperanza de Vida Mujeres	Diferencia Esperanza de Vida Mujeres y Hombres (2011)
Australia	84,2	4,1	4,5
Austria	83,9	4,9	5,6
Belgium	83,2	3,7	5,4
Canada	83,3	2,5	4,6
Chile	81	4,5	5,3
Czech Republic	81,1	5,6	6,3
Denmark	81,9	4,1	4,1
Estonia	81,3	6,4	10,1
Finland	83,8	4,8	6,5
France	85,7	4,8	7
Germany	83,2	4,7	4,8
Greece	83,1	3,6	4,6
Hungary	78,7	4,9	7,5
Iceland	84,1	3,4	3,4
Ireland	82,8	5,1	4,5
Israel	83,6	5,2	3,7
Italy	85,3	5	5,2
Japan	85,9	4	6,5
Korea	84,5	9	6,8
Luxembourg	83,6	4,9	5,1
Mexico	77,2	3,2	6
Netherlands	83,1	2,8	3,7
New Zealand	83	4,6	3,6
Norway	83,6	3,7	4,5
Poland	81,1	5,8	8,5
Portugal	84	6,5	6,4
Slovak Republic	79,8	4,1	7,5
Slovenia	83,3	5,5	6,5
Spain	85,4	4,8	6
Sweden	83,8	3,2	3,9
Switzerland	85	4,1	4,5
Turkey	77,1	7,6	5,1
United Kingdom	83,1	4,6	4
United States	81,1	2,3	4,8

**Tabla A2. Tasa Tendencia personas mayores (65+ años) sobre Población Activa (15-64 años) (OECD, 2013)**

	Tasa Dependencia Vejez (2011)	Variación 1990/2011
Australia	20,5	3,9
Austria	26,1	3,6
Belgium	26,2	3,9
Canada	20,9	4,3
Chile	13,5	4,0
Denmark	26,2	3,1
Estonia	25,3	7,7
Finland	27,1	7,3
France	26,5	5,2
Germany	31,7	9,8
Greece	29,4	8,9
Hungary	24,5	4,4
Iceland	18,7	2,2
Ireland	17,3	-1,3
Israel	16,3	1,1
Italy	30,7	9,4
Japan	36,6	19,2
Korea	15,6	8,2
Luxembourg	20,3	0,8
Mexico	9,2	1,9
Netherlands	23,8	5,2
New Zealand	20,1	3,1
Norway	23,1	-2,1
Poland	19,1	3,7
Portugal	28,5	8,2
Slovak Republic	17,6	1,6
Slovenia	24,0	8,4
Spain	25,5	5,0
Sweden	28,8	1,1
Switzerland	25,1	3,8
Turkey	10,8	2,0
United Kingdom	25,1	1,0
United States	19,8	0,8

**Tabla A3. Tasas de Participación en personas de 55 años y más (OECD, 2012)**

	Total 55-64 años	Variación 2000/2012 <sup>1</sup>	Hombres 55-64 años	Mujeres 55-64 años	Variación 2000/2012 Hombres 55-64	Variación 2000/2012 Mujeres 55-64	Hombres 55-59 años	Mujeres 55-59 años	Hombres 60-64 años	Mujeres 60-64 años	Total 65- 69 años
Australia	63,6	15,2	71,8	55,6	11,0	20,0	80,0	65,6	62,6	44,4	26,8
Austria	44,4	14,6	54,4	35,0	11,6	17,3	76,4	53,9	29,7	14,3	9,1
Belgium	41,4	15,5	47,9	34,9	11,6	19,1	66,8	51,0	26,8	17,2	4,8
Canada	63,8	12,9	69,3	58,5	8,6	17,1	78,9	69,4	58,0	45,7	24,5
Chile	65,0	14,7	85,0	46,8	8,5	21,3	89,5	54,7	79,7	37,3	37,6
Czech Republic	52,4	14,2	64,0	41,6	9,6	17,9	86,4	66,6	41,1	17,2	9,5
Denmark	64,4	7,5	69,9	58,9	5,4	10,7	86,6	79,5	52,4	38,3	15,1
Estonia	65,0	16,4	65,5	64,7	3,3	26,2	77,2	79,2	52,0	49,3	27,7
Finland	62,2	15,6	61,7	62,8	13,5	17,6	76,9	81,5	47,2	44,2	12,5
France	47,9	16,2	51,2	44,8	15,8	16,7	77,0	68,3	25,1	21,2	6,0
Germany	65,4	22,4	73,0	58,0	20,6	24,5	85,7	73,3	58,9	41,1	..
Greece	42,2	1,6	55,2	29,9	-2,1	4,4	73,0	40,7	37,4	18,8	7,2
Hungary	40,0	17,5	46,4	34,8	12,4	21,6	68,4	54,9	18,6	11,8	5,4
Iceland	82,8	-2,9	86,9	78,6	-7,8	1,8	90,4	80,9	82,9	75,9	50,1
Ireland	55,1	8,6	64,6	45,7	-0,6	18,1	73,4	55,8	54,6	34,3	16,3
Israel	66,3	16,3	75,5	57,6	11,6	19,9	79,3	66,4	71,1	48,2	35,1
Italy	42,6	13,7	53,6	32,2	10,9	16,2	74,1	48,4	32,7	15,9	8,2
Japan	68,2	1,7	82,9	54,0	-1,3	4,3	92,2	64,4	75,6	46,0	38,2
Korea	64,7	5,2	79,6	50,2	8,3	1,5	84,7	54,8	72,3	43,9	43,5
Luxembourg	41,9	14,3	48,3	35,2	9,7	18,4	65,4	48,8	27,2	18,5	6,0
Mexico	57,1	4,7	79,2	37,8	-0,1	9,8	85,4	41,6	71,3	32,8	39,7
Netherlands	61,5	23,0	71,6	51,3	20,7	25,4	86,6	65,8	56,0	36,2	13,4
New Zealand	77,0	17,3	83,1	71,1	11,2	23,3	88,1	77,4	77,5	64,1	40,2
Norway	71,8	3,8	76,0	67,5	1,5	5,9	83,8	76,3	67,5	58,1	26,4
Poland	41,8	10,4	53,5	31,3	13,2	7,7	68,5	46,6	35,7	14,2	9,7
Portugal	53,4	0,9	60,3	47,0	-4,1	5,2	72,7	59,0	47,0	34,2	22,5
Slovak Republic	48,5	24,2	60,3	38,0	19,3	27,3	82,0	62,1	33,1	10,0	3,9
Slovenia	35,1	..	43,6	26,5	..	..	62,0	39,8	21,0	10,5	7,6
Spain	53,5	12,6	63,8	43,8	3,4	21,1	79,8	55,9	45,8	30,5	5,5
Sweden	77,1	7,8	81,0	73,1	8,4	7,2	89,2	83,3	72,9	63,3	20,0
Switzerland	72,7	7,6	82,0	63,5	2,9	12,0	91,5	76,7	71,0	49,6	..
Turkey	33,4	-3,8	49,1	18,3	-4,3	-3,3	54,2	20,1	42,2	16,0	19,8
United Kingdom	61,1	8,4	69,4	53,1	6,2	10,5	79,9	69,2	58,8	37,0	20,0
United States	64,5	5,2	69,9	59,4	2,6	7,6	78,0	67,3	60,5	50,4	32,1
OECD countries	58,9	8,9	68,7	49,7	6,2	11,4	79,7	60,6	56,7	38,0	23,5

<sup>1</sup> Variación en puntos porcentuales

... Sin datos disponibles para el año 2000

**Tabla A4. Tasas de Empleo en personas de 55 años y más (OECD, 2012)**

	Total 55-64 años	Variación 2000/2012	Hombres 55-64 años	Mujeres 55-64 años	Variación 2000/2012 Hombres 55-64	Variación 2000/2012 Mujeres 55-64	Hombres 55-59 años	Mujeres 55-59 años	Hombres 60-64 años	Mujeres 60-64 años	Total 65-69 años
Australia	61,4	15,1	69,1	53,8	11,4	19,3	77,0	63,5	60,3	43,2	26,4
Austria	43,1	14,8	52,5	34,1	12,1	17,3	73,8	52,3	28,6	14,2	9,1
Belgium	39,5	14,5	46,0	33,1	10,9	17,8	63,9	48,4	25,9	16,3	4,7
Canada	59,8	11,7	64,7	55,1	7,3	16,0	73,9	65,5	53,9	43,0	23,2
Chile	62,7	15,2	82,1	45,2	10,4	20,5	86,4	53,1	77,0	35,7	36,6
Czech Republic	49,4	13,1	60,4	39,1	8,6	16,7	80,8	62,1	39,4	16,7	9,2
Denmark	60,8	6,3	65,9	55,8	4,0	9,6	81,1	74,4	50,0	37,2	14,9
Estonia	60,5	16,5	59,5	61,2	4,8	25,2	67,6	74,4	50,1	47,3	26,5
Finland	58,2	16,0	56,7	59,7	13,0	18,8	70,4	77,4	43,6	42,1	12,5
France	44,5	15,1	47,4	41,7	14,7	15,7	71,0	63,5	23,7	19,9	5,9
Germany	61,5	23,8	68,5	54,8	22,1	25,8	80,7	69,4	54,8	38,6	..
Greece	36,4	-2,6	47,6	26,0	-7,8	1,6	62,3	34,8	32,8	16,8	6,8
Hungary	36,9	15,0	42,6	32,2	9,8	19,1	62,5	50,5	17,4	11,2	5,3
Iceland	79,2	-5,0	83,0	75,5	-11,3	1,1	86,8	77,5	78,5	73,1	48,3
Ireland	49,5	4,3	55,9	43,2	-7,7	16,4	62,5	52,9	48,5	32,3	15,9
Israel	63,1	16,5	71,6	55,1	12,9	19,2	75,1	63,5	67,5	46,0	33,4
Italy	40,4	12,7	50,4	30,9	9,5	15,6	69,7	46,3	30,7	15,4	8,0
Japan	65,4	2,6	78,8	52,4	0,4	4,4	88,4	62,6	71,3	44,5	37,0
Korea	63,1	5,3	77,2	49,3	8,7	1,4	82,5	53,9	69,8	43,1	42,5
Luxembourg	41,0	13,8	47,4	34,3	9,6	17,5	64,1	47,5	26,8	18,1	6,0
Mexico	55,6	3,9	76,6	37,2	-1,5	9,5	82,4	40,9	69,1	32,4	38,9
Netherlands	58,6	20,9	68,1	49,1	18,4	23,6	82,2	62,9	53,3	34,6	12,7
New Zealand	73,9	17,0	79,6	68,4	11,7	22,3	84,7	74,3	74,0	61,8	39,5
Norway	70,9	3,8	74,8	66,9	1,7	5,7	82,0	75,6	66,9	57,6	26,3
Poland	38,7	10,2	49,3	29,2	12,6	7,9	63,0	43,1	32,9	13,7	9,5
Portugal	46,5	-4,2	51,5	42,0	-10,6	1,2	61,5	52,2	40,6	31,1	21,7
Slovak Republic	43,1	21,7	53,6	33,6	18,2	23,8	71,4	54,5	31,5	9,3	3,8
Slovenia	32,9	..	40,7	25,0	..	..	57,3	37,5	20,3	10,1	7,6
Spain	43,9	6,9	52,4	36,0	-2,8	15,9	64,9	45,3	38,3	25,7	5,2
Sweden	73,1	8,0	76,4	69,8	8,7	7,4	84,3	79,7	68,6	60,2	19,5
Switzerland	70,5	7,2	79,5	61,5	2,8	11,3	88,8	74,3	68,6	48,1	..
Turkey	31,9	-4,5	46,4	18,0	-5,6	-3,5	50,8	19,6	40,4	15,9	19,6
United Kingdom	58,1	7,7	65,4	51,0	5,7	9,6	75,4	66,3	55,3	35,8	19,5
United States	60,7	2,9	65,5	56,1	-0,1	5,6	73,0	63,6	56,8	47,6	29,9
OECD countries	55,6	8,0	64,5	47,2	5,3	10,5	74,7	57,4	53,3	36,2	22,5

Variación en puntos porcentuales  
 ... Sin datos disponibles

**Tabla A5. Tasas de Desempleo en personas de 55 años y más (OECD, 2012)**

	Total 55-64 años	Variación 2000/2012 <sup>1</sup>	Hombres 55-64 años	Mujeres 55-64 años	Variación 2000/2012 Hombres 55-64	Variación 2000/2012 Mujeres 55-64	Hombres 55-59 años	Mujeres 55-59 años	Hombres 60-64 años	Mujeres 60-64 años	Total 65-69 años
Australia	3,5	-0,9	3,7	3,1	-1,4	0,0	3,8	3,3	3,7	2,8	1,6
Austria	3,0	-2,2	3,5	2,4	-1,9	-2,3	3,3	2,9	3,8	0,4	0,6
Belgium	4,5	1,3	4,1	5,1	0,7	2,2	4,3	5,0	3,3	5,2	1,8
Canada	6,3	0,8	6,7	5,8	1,2	0,3	6,4	5,7	7,1	6,0	5,3
Chile	3,5	-2,1	3,5	3,5	-2,9	0,1	3,5	3,0	3,4	4,3	2,8
Czech Republic	5,8	0,7	5,7	6,0	0,7	0,5	6,5	6,8	4,1	3,0	3,4
Denmark	5,5	1,4	5,7	5,3	1,7	1,1	6,3	6,4	4,6	2,9	0,8
Estonia	7,0	-2,5	9,1	5,4	-3,0	-1,1	12,4	6,1	3,6	4,1	4,3
Finland	6,4	-2,9	8,1	4,9	-1,2	-4,6	8,4	5,0	7,6	4,6	0,0
France	7,1	-0,2	7,3	6,9	0,0	-0,5	7,8	7,1	5,7	6,3	1,9
Germany	5,9	-6,4	6,2	5,6	-5,2	-8,0	5,8	5,4	6,9	5,9	..
Greece	13,6	9,8	13,8	13,2	10,3	8,8	14,7	14,5	12,1	10,4	6,3
Hungary	7,9	4,9	8,2	7,6	4,5	6,0	8,5	8,0	6,5	5,1	2,7
Iceland	4,3	2,6	4,6	4,0	4,1	0,8	4,0	4,2	5,3	3,7	3,5
Ireland	10,1	7,5	13,5	5,4	10,9	2,5	14,9	5,2	11,3	5,8	2,4
Israel	4,8	-2,0	5,1	4,4	-2,9	-0,5	5,2	4,3	5,0	4,5	4,9
Italy	5,3	0,8	6,0	4,2	1,6	-0,5	5,9	4,4	6,2	3,3	2,6
Japan	4,1	-1,4	4,9	3,0	-1,9	-0,6	4,1	2,7	5,7	3,3	3,2
Korea	2,5	-0,4	3,0	1,7	-0,9	0,1	2,7	1,7	3,5	1,8	2,4
Luxembourg	2,1	0,8	1,9	2,5	-0,1	..	2,1	2,5	1,4	2,3	..
Mexico	2,7	1,3	3,3	1,6	1,8	0,7	3,5	1,8	3,1	1,3	1,9
Netherlands	4,7	2,6	5,0	4,4	2,5	2,9	5,1	4,3	4,8	4,4	5,4
New Zealand	4,0	-0,7	4,2	3,8	-1,3	0,2	3,9	3,9	4,6	3,6	1,8
Norway	1,3	-0,1	1,6	0,9	-0,3	0,2	2,2	0,9	0,8	0,9	0,6
Poland	7,4	-1,9	8,0	6,6	-1,1	-3,1	8,0	7,5	7,9	3,3	2,0
Portugal	12,8	9,6	14,7	10,7	11,0	8,1	15,3	11,6	13,6	9,0	3,4
Slovak Republic	11,2	-1,1	11,0	11,6	-2,5	2,9	13,0	12,2	4,8	6,7	4,1
Slovenia	6,2	..	6,6	5,4	..	..	7,5	5,9	3,3	3,1	..
Spain	17,9	8,4	17,9	17,8	9,2	6,5	18,7	19,0	16,3	15,5	4,8
Sweden	5,2	-0,9	5,7	4,6	-1,1	-0,8	5,5	4,3	5,9	5,0	2,6
Switzerland	3,1	0,3	3,1	3,1	0,1	0,7	2,9	3,1	3,3	3,1	..
Turkey	4,5	2,4	5,6	1,8	2,7	1,4	6,4	2,7	4,2	0,5	1,1
United Kingdom	4,9	0,5	5,8	3,8	0,3	1,1	5,7	4,2	5,9	3,2	2,4
United States	5,9	3,5	6,3	5,6	3,9	3,1	6,4	5,6	6,1	5,6	6,7
OECD countries	5,7	0,8	6,1	5,1	0,8	0,8	6,2	5,3	6,0	4,7	4,1

<sup>1</sup>Variación en puntos porcentuales

... Sin datos disponibles

**Tabla A6. Tipo de Jornada Laboral personas de 55 años y más (OECD, 2012)\***

		Total 55-64 años	Variación 2000/2012**	Hombres 55-64 años	Mujeres 55-64 años	Variación 2000/2012 Hombres 55-64	Variación 2000/2012 Mujeres 55-64	Hombres 55-59 años	Mujeres 55-59 años	Hombres 60-64 años	Mujeres 60-64 años	Total 65-69 años
Australia	Jornada completa	79,0	..	86,6	61,8	..	..	90,1	65,9	81,7	55,0	40,4
	Jornada Parcial	21,0	..	13,4	38,2	..	..	9,9	34,1	18,3	45,0	59,6
Austria	Jornada completa	81,7	-8,2	89,6	60,2	-5,5	-13,9	94,0	65,0	76,8	41,1	..
	Jornada Parcial	18,3	8,2	10,4	39,8	5,5	13,9	6,0	35,0	23,2	58,9	..
Belgium	Jornada completa	75,0	-2,0	88,8	56,2	3,2	1,2	89,7	56,5	86,2	55,2	49,1
	Jornada Parcial	25,0	2,0	11,2	43,8	-3,2	-1,2	10,3	43,5	13,8	44,8	50,9
Canada	Jornada completa	84,5	1,5	89,9	73,2	0,5	3,2	92,3	76,0	85,9	68,2	..
	Jornada Parcial	15,5	-1,5	10,1	26,8	-0,5	-3,2	7,7	24,0	14,1	31,8	..
Chile	Jornada completa	83,4	-11,4	87,5	71,2	-8,9	-16,1	89,2	75,0	85,2	64,4	..
	Jornada Parcial	16,6	11,4	12,5	28,8	8,9	16,1	10,8	25,0	14,8	35,6	..
Czech Republic	Jornada completa	96,7	..	96,3	89,9	3,8	14,1	97,9	95,1	93,0	71,2	..
	Jornada Parcial	3,3	..	3,7	10,1	-3,8	-14,1	2,1	4,9	7,0	28,8	..
Denmark	Jornada completa	89,0	0,6	91,5	81,0	-1,3	9,6	93,6	83,9	88,0	75,2	51,5
	Jornada Parcial	11,0	-0,6	8,5	19,0	1,3	-9,6	6,4	16,1	12,0	24,8	48,5
Estonia	Jornada completa	92,2	1,3	94,8	86,0	0,6	5,3	95,1	90,1	94,2	79,3	69,0
	Jornada Parcial	7,8	-1,3	5,2	14,0	-0,6	-5,3	4,9	9,9	5,8	20,7	31,0
Finland	Jornada completa	90,0	..	85,8	80,9	4,2	2,8	92,1	88,1	75,9	67,8	47,0
	Jornada Parcial	10,0	..	14,2	19,1	-4,2	-2,8	7,9	11,9	24,1	32,2	53,0
France	Jornada completa	84,7	4,3	91,0	72,7	1,1	6,5	94,1	74,9	81,2	65,7	53,7
	Jornada Parcial	15,3	-4,3	9,0	27,3	-1,1	-6,5	5,9	25,1	18,8	34,3	46,3
Germany	Jornada completa	77,6	-3,3	90,8	58,1	-2,6	2,5	93,2	60,1	86,8	54,1	33,6
	Jornada Parcial	22,4	3,3	9,2	41,9	2,6	-2,5	6,8	39,9	13,2	45,9	66,4
Greece	Jornada completa	91,2	-4,7	94,0	85,3	-3,6	-5,1	94,7	85,4	92,8	85,1	89,0
	Jornada Parcial	8,8	4,7	6,0	14,7	3,6	5,1	5,3	14,6	7,2	14,9	11,0
Hungary	Jornada completa	94,6	0,3	94,4	90,2	-0,5	6,1	96,2	93,0	86,0	75,4	..
	Jornada Parcial	5,4	-0,3	5,6	9,8	0,5	-6,1	3,8	7,0	14,0	24,6	..
Ireland	Jornada completa	71,1	-8,7	85,8	49,2	-4,5	-4,0	87,7	53,2	82,7	41,7	56,4
	Jornada Parcial	28,9	8,7	14,2	50,8	4,5	4,0	12,3	46,8	17,3	58,3	43,6
Israel	Jornada completa	85,4	1,7	92,1	73,5	-1,2	10,2	93,1	76,9	90,8	68,5	68,7
	Jornada Parcial	14,6	-1,7	7,9	26,5	1,2	-10,2	6,9	23,1	9,2	31,5	31,3
Italy	Jornada completa	82,4	-4,3	90,2	67,6	-1,6	-7,6	91,8	68,9	86,5	63,6	72,0
	Jornada Parcial	17,6	4,3	9,8	32,4	1,6	7,6	8,2	31,1	13,5	36,4	28,0
Japan	Jornada completa	80,8	..	89,1	58,5	..	..	94,5	61,7	83,8	55,0	..
	Jornada Parcial	19,2	..	10,9	41,5	..	..	5,5	38,3	16,2	45,0	..
Korea	Jornada completa	89,5	-1,0	90,6	83,5	0,7	-3,6	91,9	85,8	88,2	79,7	..
	Jornada Parcial	10,5	1,0	9,4	16,5	-0,7	3,6	8,1	14,2	11,8	20,3	..
Luxembourg	Jornada completa	80,7	-6,2	91,7	60,2	-3,4	-4,3	94,3	61,7	83,9	55,3	52,4
	Jornada Parcial	19,3	6,2	8,3	39,8	3,4	4,3	5,7	38,3	16,1	44,7	47,6
Mexico	Jornada completa	79,3	-5,3	84,8	63,8	-6,4	-1,4	86,6	66,5	81,9	59,3	..
	Jornada Parcial	20,7	5,3	15,2	36,2	6,4	1,4	13,4	33,5	18,1	40,7	..

		Total 55-64 años	Variación 2000/2012**	Hombres 55-64 años	Mujeres 55-64 años	Variación 2000/2012 Hombres 55-64	Variación 2000/2012 Mujeres 55-64	Hombres 55-59 años	Mujeres 55-59 años	Hombres 60-64 años	Mujeres 60-64 años	Total 65-69 años
Netherlands	Jornada completa	66,0	-2,8	83,6	34,0	1,0	2,5	89,2	35,8	74,8	30,6	26,0
	Jornada Parcial	34,0	2,8	16,4	66,0	-1,0	-2,5	10,8	64,2	25,2	69,4	74,0
New Zealand	Jornada completa	81,1	2,6	89,4	65,5	0,2	7,1	92,4	68,7	85,6	61,2	..
	Jornada Parcial	18,9	-2,6	10,6	34,5	-0,2	-7,1	7,6	31,3	14,4	38,8	..
Norway	Jornada completa	84,1	..	89,3	70,8	1,6	12,4	92,4	74,9	85,3	64,9	..
	Jornada Parcial	15,9	..	10,7	29,2	-1,6	-12,4	7,6	25,1	14,7	35,1	..
Poland	Jornada completa	91,4	..	92,9	81,5	22,3	24,7	95,1	86,4	87,9	64,5	..
	Jornada Parcial	8,6	..	7,1	18,5	-22,3	-24,7	4,9	13,6	12,1	35,5	..
Portugal	Jornada completa	85,6	-1,0	84,9	76,8	-7,5	4,4	90,1	80,8	76,2	69,6	50,5
	Jornada Parcial	14,4	1,0	15,1	23,2	7,5	-4,4	9,9	19,2	23,8	30,4	49,5
Slovak Republic	Jornada completa	95,4	-0,7	96,4	92,3	-1,0	6,9	96,7	93,9	95,7	81,5	..
	Jornada Parcial	4,6	0,7	3,6	7,7	1,0	-6,9	3,3	6,1	4,3	18,5	..
Slovenia	Jornada completa	91,9	..	91,4	83,4	..	..	94,8	87,2	79,3	66,3	63,8
	Jornada Parcial	8,1	..	8,6	16,6	..	..	5,2	12,8	20,7	33,7	36,2
Spain	Jornada completa	90,4	-4,0	95,9	79,9	-2,6	-2,3	97,2	81,3	93,2	77,1	76,8
	Jornada Parcial	9,6	4,0	4,1	20,1	2,6	2,3	2,8	18,7	6,8	22,9	23,2
Sweden	Jornada completa	90,2	..	90,6	82,9	1,0	8,7	94,1	86,1	86,3	78,7	40,8
	Jornada Parcial	9,8	..	9,4	17,1	-1,0	-8,7	5,9	13,9	13,7	21,3	59,2
Turkey	Jornada completa	79,4	-4,1	83,8	62,4	-7,1	-7,6	85,6	63,4	80,7	60,8	..
	Jornada Parcial	20,6	4,1	16,2	37,6	7,1	7,6	14,4	36,6	19,3	39,2	..
United Kingdom	Jornada completa	75,6	1,9	84,1	54,8	-3,3	7,2	88,6	61,6	77,6	42,1	42,6
	Jornada Parcial	24,4	-1,9	15,9	45,2	3,3	-7,2	11,4	38,4	22,4	57,9	57,4
United States	Jornada completa	90,9	-0,6	94,0	84,5	0,2	1,6	95,6	86,4	91,5	81,6	..
	Jornada Parcial	9,1	0,6	6,0	15,5	-0,2	-1,6	4,4	13,6	8,5	18,4	..
OECD countries	Jornada completa	84,5	-1,5	90,0	71,1	-3,7	-8,0	92,9	74,3	85,8	66,3	48,9
	Jornada Parcial	15,5	1,5	10,0	28,9	3,7	8,0	7,1	25,7	14,2	33,7	51,1

\* Calculado sobre el total de personas ocupadas o empleadas.

\*\* Variación en puntos porcentuales

... Sin datos disponibles

**Tabla A7. Indicadores seleccionados de patrones de retiro (OECD, 2010-2011)**

	Edad oficial de retiro (2011)		Edad efectiva de retiro** (2011)		Variación 2000-2011 Edad efectiva de retiro		Años esperados de retiro (2010)	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Australia	65	64	65,2	62,9	3,1	3,2	18,6	24,3
Austria	65	60	60,4	58,4	0,1	-0,4	17,5	25,1
Belgium	65	65	59,6	59,0	1,1	2,0	21,1	25,8
Canada	65	65	63,8	62,5	1,2	1,7	18,3	21,4
Chile	65	60	68,1	68,1	-0,4	2,2	..	..
Czech Republic	62	61	62,6	59,1	0,9	1,1	17,0	23,8
Denmark	65	65	63,5	61,4	0,1	1,6	16,4	19,8
Estonia	63	61	64,5	62,6	3,5	3,5	..	..
Finland	65	65	61,8	62,0	1,7	2,1	16,8	21,0
France	60	60	59,1	59,5	0,3	0,6	21,7	26,5
Germany	65	65	61,9	61,4	1,0	1,2	17,0	20,7
Greece	65	62	61,8	59,9	-1,4	-2,8	24,0	27,1
Hungary	63	63	60,4	58,9	2,1	3,2	16,5	22,6
Iceland	67	67	68,2	65,7	..	-0,7	16,8	19,2
Ireland	66	66	63,3	63,5	-1,9	-2,5	16,9	20,6
Israel	67	62	67,7	64,1	1,8	0,2	..	..
Italy	65	60	60,8	59,2	0,6	0,4	22,8	27,4
Japan	64	62	69,3	66,7	-0,8	0,5	18,8	24,1
Korea	60	60	71,4	69,9	4,3	4,0	20,2	25,2
Luxembourg	65	65	58,0	58,6	-1,7	-1,7	20,8	24,9
Mexico	65	65	71,5	70,1	-3,6	0,3	17,2	19,4
Netherlands	65	65	63,6	62,0	3,0	3,3	17,3	20,4
New Zealand	65	65	65,9	65,7	1,6	5,8	18,1	20,9
Norway	67	67	64,2	64,3	0,2	0,7	15,7	18,9
Poland	65	60	61,5	59,4	-0,1	0,2	14,4	23,1
Portugal	65	65	66,2	65,1	1,1	2,6	16,3	20,2
Slovak Republic	62	62	60,4	57,7	1,1	1,7	14,9	24,9
Slovenia	63	61	61,7	58,0	0,6	1,8	..	..
Spain	65	65	62,3	63,4	0,6	1,5	17,9	21,8
Sweden	65	65	66,3	64,4	2,6	2,1	17,9	21,1
Switzerland	65	64	65,5	64,1	0,0	1,7	18,9	24,1
Turkey	60	58	63,5	70,4	2,2	13,6	31,1	36,9
United Kingdom	65	61	63,6	62,3	1,3	1,4	16,9	24,5
United States	66	66	65,2	64,8	0,5	1,3	16,8	19,3
OECD average	64,4	63,1	63,9	62,8	0,8	1,7	18,5	23,2

(OECD, años que se indican)

\* La edad oficial de retiro corresponde a la edad en que se puede recibir una pensión cualquiera sea los años que se haya contribuido.

\*\* La edad efectiva de retiro se estima a través de las diferencias entre la tasa de participación al comienzo y al final de cada quinquenio de edad desde los 40 en adelante

...Sin información disponible

**Tabla A8. Tasas brutas de reemplazo (OECD, 2011)\***

	Ingresos individuales, media para los hombres			
	Media de Ingresos	0,5	1	1,5
Australia	52,6	73,3	47,3	38,6
Austria	76,6	76,6	76,6	72,3
Belgium	42,6	60,1	42,0	32,7
Canada	48,5	76,6	44,4	29,6
Chile	48,4	60,0	44,9	41,8
Czech Republic	57,3	80,2	50,2	37,4
Denmark	84,7	120,6	79,7	66,1
Estonia	50,9	60,2	48,0	44,0
Finland	57,8	66,4	57,8	57,8
France	49,1	55,9	49,1	41,3
Germany	42,0	42,0	42,0	42,0
Greece	95,7	95,7	95,7	95,7
Hungary	75,8	75,8	75,8	75,8
Iceland	109,1	144,9	96,9	87,0
Ireland	34,9	57,9	29,0	19,3
Israel	85,3	100,1	69,6	46,4
Italy	64,5	64,5	64,5	64,5
Japan	36,3	47,9	34,5	30,0
Korea	46,9	64,1	42,1	31,9
Luxembourg	90,3	97,9	87,4	83,8
Mexico	46,3	57,5	30,9	29,6
Netherlands	89,1	93,0	88,1	86,5
New Zealand	47,8	77,5	38,7	25,8
Norway	52,9	63,4	53,1	41,7
Poland	59,0	59,0	59,0	59,0
Portugal	54,4	63,3	53,9	53,1
Slovak Republic	57,5	57,5	57,5	57,5
Slovenia	62,4	64,3	62,4	62,4
Spain	81,2	81,2	81,2	81,2
Sweden	58,4	72,9	58,4	72,1
Switzerland	59,3	65,2	57,9	40,9
Turkey	69,5	76,4	64,5	64,5
United Kingdom	37,0	53,8	31,9	22,6
United States	42,3	51,7	39,4	35,3
<b>OECD</b>	<b>60,8</b>	<b>72,3</b>	<b>57,5</b>	<b>52,1</b>

\* La tasa de reemplazo bruta muestra el nivel de las pensiones de jubilación en relación con los ingresos al trabajar. Para los trabajadores con ingresos medios, los promedios de tasas de reemplazo brutas son de 57% en los 34 países de la OCDE. Sin embargo, hay una variación significativa de fondo. En la parte inferior de la gama, Irlanda, Japón, México y el Reino Unido ofrecen tasas de reemplazo de menos de 35% de las personas que empiezan a trabajar hoy. Islandia y Grecia, en la parte superior de la gama, ofrecen tasas de sustitución de más de 95%. Otros países con altas tasas de reemplazo proyectadas (entre el 70% y el 90%) son Austria, Dinamarca, Hungría, Luxemburgo, los Países Bajos y España.

**Tabla A9. Gasto Público en pensiones proyectado como % del GDP (2010-2040) (OECD, 2012)**

	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040
Australia	4	4	4	..	4	..	5
Austria	14	14	15	16	17	17	16
Belgium	11	12	13	14	15	16	16
Canada	5	5	6	6	7	7	7
Czech Republic	9	9	9	9	9	9	10
Denmark	10	10	11	11	11	11	10
Estonia	9	8	8	8	8	8	8
Finland	12	13	14	15	16	15	15
France	15	14	14	15	15	15	15
Germany	11	10	11	11	12	12	13
Greece	14	14	14	14	14	15	15
Hungary	12	12	12	11	11	11	12
Ireland	8	8	9	9	9	9	10
Italy	15	15	15	14	14	15	16
Korea	1	1	1	2	3	3	4
Luxembourg	9	10	11	12	14	15	16
Netherlands	7	7	7	8	9	10	10
New Zealand	5	5	5	6	7	7	8
Norway	9	11	12	12	13	13	14
Poland	12	11	11	11	11	11	10
Portugal	13	13	14	13	13	13	13
Slovak Republic	8	8	9	9	10	10	11
Slovenia	11	12	12	12	13	15	16
Spain	10	10	11	11	11	11	12
Sweden	10	10	10	10	10	10	10
Switzerland	6	7	7	8	8	9	9
United Kingdom	8	7	7	7	8	8	8
United States	5	5	5	5	5	5	5
OECD	8	9	9	..	10	..	11

...Sin información disponible

## Anexo B: TABLAS AMÉRICA LATINA

**Tabla B1. Esperanza del Vida al Nacer quinquenio 2010-2015 (CEPAL)**

	Esperanza de vida al Nacer 2010-2015
Argentina	75,9
Bolivia	67,2
Brasil	71,9
Chile	77,3
Colombia	74
Costa Rica	79,4
Cuba	77,9
Ecuador	72,7
El Salvador	72,9
Guatemala	69
Haití	63,3
Honduras	73,1
México	75,1
Nicaragua	72,2
Panamá	76,3
Paraguay	72,9
Perú	72,5
Uruguay	77
Venezuela	75,5
América Latina	73,3

Fuente: Boletín demográfico, CEPAL 2005

**Tabla B2. Tasa Dependencia por vejez América Latina (2010)**

	2010	2030	2050
Argentina	14,7	18,3	24,9
Bolivia	7,2	10,6	17,5
Brasil	10,1	18,8	29,3
Chile	13,2	22,6	28,9
Colombia	8,6	16,3	23,1
Costa Rica	9,5	18,4	26,7
Ecuador	9,5	15,8	22,9
El Salvador	10,2	14	20,3
Guatemala	6,45	7,85	13,3
Haití	6,2	9,7	17,6
México	9,4	17,7	28,3
Nicaragua	6,2	11,3	20,1
Panamá	9,7	16,32	22,8
Paraguay	7,7	11,8	18,3
Perú	8,7	14,4	22,5
Uruguay	18,4	22,3	27,4
Venezuela	8,6	15	22,1

Fuente: Naciones Unidas 2009

**Tabla B3. Tasa de participación laboral personas de 55 años y más en América Latina (OIT, 2008)**

	Tasa de Participación Total					Tasa de Participación Hombres					Tasa de Participación Mujeres				
	55-59	60-64	65-69	70-74	75+	55-59	60-64	65-69	70-74	75+	55-59	60-64	65-69	70-74	75+
Argentina (2008)	70,4	55,5	33,6	17,8	6,0	87,3	76,8	49,2	27,6	11,6	55,6	38,7	22,1	11,3	2,7
Bolivia (2000) <sup>*</sup>	78,7	70,3	52,4			89,4	84,7	68,3			68,3	57,2	39,9		
Brasil (2007)	61	47,7	32,7	23	13,5	77,2	65,5	45,6	33,5	21,2	46,8	32,3	21,8	14,7	8,3
Chile (2008)	65,7	50,9	31,1	15,2	7	87,2	74,6	48,2	24,5	10,9	44,8	28,7	15,2	7,7	4,2
Costa Rica (2008)	57,5	47,1	27,5	15,6	8,6	75	46,9	21,9	9,3	9,6	32	21,6	10	7,2	2,6
Cuba (2008)	58,7	21,1	10,4	5,4	2,5	91,5	34	17,2	9,7	5,1	27,4	9,2	4	1,4	0,4
Ecuador (2008)**	72,5	64,7	48,5	26,7		93	85,8	72,2	39,7		53	46,9	29,4	15,8	
El Salvador (2007)**	65,3	51,7	41,2	24,3		87,6	74,6	61,6	39,8		45,5	34,7	26,9	13,4	
Guatemala (2006)	68,9	63	57,4	50,2	32,7	94,5	89,9	81,7	71,4	52	44,8	38,9	34,6	28,8	14,6
Haití (2005)	80	72	59,1	48,3	33	88,6	82,3	72,8	63,9	45,3	72,4	62,7	47,5	35,6	23,4
Honduras (2006) <sup>*</sup>	64,6	56,1	38,6			91,4	83,8	60,4			38,9	31,4	18,2		
México (2008)	62	48,1	40,8	31,5	18,1	96,7	71,5	61,8	50,5	30,3	39,8	28,5	21,8	16,5	8,5
Nicaragua (2007)	65,5	51,1	43,7	37,9	20,7	90,3	75,3	71,2	59,6	33,8	45	30,7	21,9	17,8	10
Panamá (2008)	65,1	48,2	34,8	27	16	91,2	70	53,1	46,5	26,5	41,3	26,3	18,7	11,2	7,1
Paraguay (2008)	70,4	65,5	53,3	47,8	21,6	89,3	80,5	77,7	65,5	32,8	52,3	49,2	32,1	35	13,8
Perú (2008)	65,5	56	44,9	33,7	20,1	78,7	64,5	48,8	34,6	21,1	51,8	46,9	40,6	32,6	18,7
Uruguay (2007)	75,2	54,9	33	16,1	5,2	89,4	68,4	45,6	23,7	9,1	61,8	43,4	22,5	10,4	2,7
Venezuela (2007)	66,5	51,3	40,8	27,1	16	86,5	71,7	58	41	27,2	47	31,8	24,6	14	7,6

<sup>\*</sup> Tramo 65+ años

<sup>\*\*</sup> Tramo 70+

Fuente: <http://laborsta.ilo.org/STP/guest#205>

**Tabla B4. Jubilados y pensionados de 60 años y más. Años censales. (CEPAL)**

	1990	2000	Variación 1990/2000
Argentina	72,9	69,2	-3,7
Bolivia	28,5	22	-6,5
Brasil	63	71,6	8,6
Chile	55,4	51,8	-3,6
Ecuador	12,1	11,7	-0,4
Guatemala	23,6	12,4	-11,2
México	14,6	12,6	-2
Nicaragua	15,6	14	-1,6
Panamá	37,6	44,5	6,9
Paraguay	17,6	15,6	-2
Venezuela	15,4	24,4	9

Fuente: Paz (2010) Envejecimiento y Empleo en América Latina. Documento de Trabajo N°56 OIT

## Anexo C: REFORMAS SISTEMAS PENSIONES UNIÓN EUROPEA

**Tabla C1. Cuadro comparativo reforma sistemas de pensiones Unión Europea países seleccionados**

País	Reformas Recientes Sistema Pensiones
España	<p>En la reforma de las pensiones de 2010-2011 se aumentó la edad de jubilación de 65 a 67 años (aplicación progresiva entre 2013 y 2027), se alargó la duración del período de cotización para tener derecho a las prestaciones de pensión completa pasando de 35 a 37 años, la edad de jubilación anticipada se elevó normalmente de 61 a 63 años (pero la posibilidad de jubilarse a los 61 años se mantiene durante la crisis económica para las personas que hayan cotizado durante 33 años como mínimo), aumentaron las penalizaciones por jubilación anticipada, se amplió el período de cotización considerado para calcular la pensión básica pasando de 15 a 25 años en 2022, se introdujo un factor de sostenibilidad a partir de 2027 con revisiones cíclicas cada cinco años, se establecieron períodos más largos para los créditos por el cuidado de los hijos y se simplificó el sistema (se integraron en el plan general los planes de los trabajadores agrarios y domésticos).</p> <p>El 28 de octubre de 2011, el gobierno aprobó la Estrategia Global para el Empleo de los Trabajadores y Trabajadoras de Más Edad 2012-2014 (en español, «Estrategia 55 y más»). Esta iniciativa es un complemento esencial de la reforma del sistema de pensiones aprobada en septiembre. La «Estrategia 55 y más» prevé cuatro objetivos: i) elevar la tasa de empleo y reducir el desempleo de los trabajadores y las trabajadoras mayores de 55 años; ii) favorecer su mantenimiento en el empleo; iii) mejorar sus condiciones de trabajo; y iv) promover su reincorporación al mercado de trabajo.</p>
Francia	<p>En noviembre de 2010, el Parlamento francés adoptó una reforma de los planes de pensiones reglamentarios. El resultado de la reforma que ha encontrado más difusión es el aumento gradual de la edad de jubilación legal de 60 a 62 años en 2018 (en 2017, según los planes más recientes, aunque aún no hay medidas legislativas al respecto). La reforma incluye toda una serie de otras medidas, como, por ejemplo, la armonización progresiva de los tipos de cotización entre los planes del sector público y los del sector privado o la creación de un derecho a la jubilación anticipada (a partir de los 60 años) para aquellos trabajadores con incapacidad laboral parcial. También se han introducido algunos cambios técnicos para fomentar el desarrollo de los planes de pensiones de capitalización.</p>
Italia	<p>A lo largo de 2011, el marco italiano de pensiones se ha visto modificado por tres intervenciones legislativas sucesivas (Ley 111/2011, Ley 148/2011 y Ley 214/2011). Las principales medidas resultantes de estas últimas reformas se pueden resumir de la siguiente manera: i) El método de aportación definida ficticia se aplica también a los trabajadores acogidos al régimen de prestación definida, que antes estaban exentos. Esta ampliación afecta a las cotizaciones devengadas a partir del 1 de enero de 2012, con arreglo a la regla de prorata. ii) La edad de jubilación legal para las mujeres del sector privado se igualará a la de los hombres (y las mujeres en el sector público). El proceso de igualación estará plenamente introducido para 2018. iii) Se ha abolido el mecanismo de «ventana de salida», que queda reemplazado por el correspondiente aumento de la edad mínima y/o los requisitos de cotización. iv) Los tipos de cotización pagados por los trabajadores autónomos han aumentado progresivamente para pasar del 20 % en 2011 al 24 % en 2018. El tipo de cotización de los trabajadores atípicos ha aumentado en 1 punto porcentual, con lo que a partir de 2012 se eleva al 27 %. v) Durante un período de dos años (2012-2013) las pensiones de importe superior al triple de la pensión mínima (aproximadamente 1 400 euros mensuales) no se indexarán en función de la inflación de los precios. vi) A pesar de estar ya indexado en función de la evolución de la esperanza de vida, el requisito mínimo para tener derecho al subsidio por vejez ha aumentado en un año a partir de 2018, y posteriormente quedará completamente ligado a la edad de jubilación legal. vii) Se ha abolido en todos los planes el canal de jubilación anticipada basado conjuntamente en requisitos de edad y cotización (35 años).</p> <p>En el régimen de aportación definida ficticia, se permite la jubilación anticipada hasta un máximo de tres años antes de la edad de jubilación legal, con veinte años de cotización y un importe mínimo de pensión de 1 200 euros mensuales en 2012, indexado en función de la media del PIB nominal de cinco años. viii) El requisito de contribución mínima para tener derecho a cobrar la pensión anticipada independientemente de la edad se ha indexado en función de la evolución de la esperanza de vida a partir de 2013, como estaba previsto para la edad de jubilación legal.</p>
Portugal	<p>Portugal hizo una reforma de gran envergadura de su sistema de pensiones en 2007, y dicha reforma entró en vigor el mismo año. La edad de jubilación se ajustó en 65 años. Las principales medidas incluían: la extensión del período de evaluación para cubrir toda la carrera, desincentivos a la jubilación anticipada, disminución del período transitorio e introducción de un «factor de sostenibilidad» por el que los beneficios se ajustan automáticamente a la evolución de la esperanza de vida restante a los 65 años.</p>
UK	<p>En los últimos años se han mejorado el acceso a la pensión básica del Estado y sus mecanismos de revisión, y los trabajadores quedarán inscritos automáticamente en planes de empleo (con la posibilidad de abandonarlos) a partir de 2012. Existen disposiciones legislativas para aumentar gradualmente la edad para percibir una pensión del Estado de 65 a 68 años entre 2020 y 2046. Con arreglo a la nueva legislación, que entró en vigor en enero de 2012, la edad para percibir una pensión del Estado será la misma para los dos sexos en 2018 (anteriormente 2020), lo que también hizo que se adelantase el calendario para aumentar la edad para percibir una pensión del Estado de 65–66 años en la actualidad a cinco años y medio más en 2018. Se han anunciado (pero aún no hay medidas legislativas al respecto) propuestas para acelerar los calendarios del posterior aumento de la edad de 66 a 67 años y se están debatiendo opciones para acelerar el aumento de 67 a 68 años.</p>

Fuente: Libro Blanco. Agenda para unas pensiones adecuadas, seguras y sostenibles. Comisión Europea 2012

## Anexo D: OPERACIONALIZACIÓN

**Tabla D1. COMPARACIÓN DE LA OPERACIONALIZACIÓN DE INSERCIÓN LABORAL SEGÚN DISTINTAS FUENTES DE DATOS**

	NENE	ENE	CASEN 2011	EPS2009
Empleado (ocupado)	<p>-Es ocupado si contestó que “si” a las preguntas A1 y A3.                      -Es ocupado si contestó que “no” a la pregunta A1, “si” a la pregunta A2 y “si” a la pregunta A3.                      -Es ocupado (familiar no remunerado) si contestó que “si” a la pregunta A1, “no” a la pregunta A3 y “si” a la pregunta A4.                      -Es ocupado (ausente) si contestó que “no” a la pregunta A1, “no” a la pregunta A2, “si” a la pregunta A5 y opciones del 1 al 5 en A6.                      -Es ocupado (ausente) si contestó que “no” a la pregunta A1, “no” a la pregunta A2, “si” a la pregunta A5, opciones de 6 al 14 en A6 y “si” en A7.                      -Es ocupado (ausente) si contestó que “no” a la pregunta A1, “no” a la pregunta A2, “si” a la pregunta A5, opciones de 6 al 14 en A6, “no” en A7 y “Hasta 4 semanas” en A8.</p> <p>A1. “la semana pasada, es decir, entre lunes y domingo, ¿trabajó por lo menos una hora?                      A2. Independientemente de lo que acaba de decir, ¿hizo algún negocio, “pololo” u otra actividad por cuenta propia por lo menos durante una hora? Por ejemplo... ¿Efectuó alguna venta o negocio? (con excepción de los bienes de su hogar) ¿Realizó alguna actividad agrícola, minera, artesanal u otra, para vender a futuro? ¿Ayudó o prestó algún servicio a algún familiar?                      A3. ¿Recibió o recibirá un pago, en dinero o en especie, por ese trabajo?                      A4. ¿Ese trabajo fue realizado para la empresa o negocio perteneciente a un miembro de su familia?                      A5. Aunque no trabajó la semana pasada, es decir entre lunes y domingo, ¿tenía durante dicho periodo un empleo, negocio u otra actividad por la que recibe o recibirá un pago en dinero o en especie?                      A6 ¿Por qué razón no trabajó la semana pasada?...                      1. Vacaciones o permisos                      2. Licencia médica                      3. Por horario o jornada variable o flexible                      4. Huelga, conflicto laboral                      5. Asistencia a cursos de capacitación                      6. Problemas de salud                      7. Suspensión temporal del trabajo                      8. No tuvo pedidos (clientes)                      9. Razones climáticas o catástrofes naturales                      10. Su trabajo es ocasional                      11. Razones económicas o técnicas de la empresa o negocio (rotura de equipos, falta de materias primas o capital para comprar)                      12. Su trabajo es estacional                      13. Clausura de negocio o de empresa                      14. Otras razones (especificar) _____                      A7. Durante este periodo en que no trabajó, ¿siguió recibiendo sueldo o ganancias?                      A8 ¿En cuánto tiempo más volverá a trabajar?                      1. En cuatro semanas o menos                      2. En más de cuatro semanas                      3. No sabe cuándo volverá a trabajar</p>	<p>-Es ocupado si contestó “1 o 2” a la pregunta P02_2.                      -Es ocupado si contestó “del 4 al 7” a la pregunta P02_2 y “si” en la P03_2.                      P02_2. “¿En cuál de las siguientes situaciones se encontraba la mayor parte de la semana pasada?”                      1. trabajando;                      2. sin trabajar, pero con empleo.                      3. buscando trabajo.                      4. quehaceres de su hogar;                      5. estudiando;                      6. jubilado o rentista.                      7. incapacitado permanente.                      P03_2. “¿Trabajo en algo la semana pasada?”                      1. No corresponde/ menores de 15.                      2. Sí.                      3. No.</p> <p>(Nota: para efectos del estudio se cruzaron estas preguntas con la pregunta si trabajó al menos una hora en horas normalmente la semana, generándose una recodificación propia)</p>	<p>Es ocupado si contestó que “si” a las preguntas o1 y o2.                      o1 “La semana pasada, ¿trabajó al menos una hora, sin considerar los quehaceres del hogar?”;                      o2. Aunque no trabajó la semana pasada, ¿realizó alguna actividad por lo menos durante una hora...por un salario o remuneración? ...en su empresa o negocio? ...para la empresa o negocio de un familiar (con o sin remuneración)? ...por pago en especie? ...como aprendiz o realizando una práctica? ...de venta, sin incluir bienes del hogar? ...agrícola, minera o artesanal para la venta?; o3. Aunque no trabajó la semana pasada, ¿tenía algún empleo del cual estuvo ausente temporalmente por licencia, huelga, enfermedad, vacaciones, suspensión temporal u otra razón?</p>	<p>Contesta al último mes de registro de historia laboral que se encuentra trabajando:                      “B2.En ese período, ¿en cuál de las siguientes situaciones se encontraba? 1. Trabajando 2. Cesante 3. Buscando trabajo por 1ra.vez 4. Inactivo.</p>

	NENE	ENE	CASEN 2011	EPS2009
Empleado Full	<p>-Está ocupado y responde “40 y más horas” en C2. C2. Habitualmente, ¿cuántas horas trabaja a la semana? (Nota: este indicador fue creado. No existe en la base original)</p>	<p>-Está ocupado y responde “40 y más horas” en P10_2. P10_2 Habitualmente, ¿cuántas horas trabaja a la semana? (Nota: este indicador fue creado. No existe en la base original)</p>		
Subempleado	<p>-Está ocupado y responde “menos de 40” en C2 y “Sí, de inmediato” en C11 y “La empresa no dispone de más horas de trabajo / No hay más trabajo” en C12. C2. Habitualmente, ¿cuántas horas trabaja a la semana? C11. Si se diera la posibilidad, ¿estaría disponible para trabajar más horas a la semana? 1. Sí, de inmediato 2. En los próximos 15 días 3. En un mes más 4. No tiene disponibilidad C12 ¿Cuál es la razón por la cual no trabaja más horas? 1. La empresa no dispone de más horas de trabajo / No hay más trabajo 2. No hay más clientes, temporada baja 3. No cancelan las horas extras 4. Razones personales 5. Cuidado de personas dependientes 6. No hay capital, falta local, no hay mercadería 7. Por estudios 8. Por factores climáticos (Nota: este indicador fue creado. No existe en la base original)</p>	<p>-Está ocupado y responde “menos de 40” en P10_2, responde “sí” a la pregunta P11_2 y responde “porque no consigue trabajo por más tiempo” a la pregunta y a la pregunta 912_2. P11_2 ¿Preferiría trabajar 35 horas o más a la semana? 1. No corresponde /no está ocupado 2. Si 3. No P12_2 “Quiere trabajar más horas y no lo hace porque” 1.No consigue trabajo por más tiempo. 2.Por problemas de salud 3. Por estudios. 4.Por cuidado de un familiar. (Nota: este indicador fue creado. No existe en la base original))</p>		

	NENE	ENE	CASEN 2011	EPS2009
Desempleado (cesante o desocupado)	<p>-Es Desempleado (cesante) si contestó que “no” a la pregunta A1, “no” a la pregunta A2, “no” a la pregunta A5, “sí” a la pregunta E2, “sí” a la E11 y “sí” a la E13.</p> <p>- Es Desempleado (busca trabajo por primera vez) si contestó que “no” a la pregunta A1, “no” a la pregunta A2, “sí” a la pregunta A5, opciones de 6 al 14 en A6, “no” en A7, “Más de 4 semanas” en A8, “sí” a la pregunta E2, “sí” a la E11 y “no” a la E13.</p> <p>E2. En las últimas cuatro semanas, hasta el domingo de la semana de referencia, ¿Ha tratado de encontrar algún empleo o ha hecho alguna gestión para crear su propio negocio o empresa?. Considere cualquier empleo aunque sea de unas pocas horas.</p> <p>E11. Si durante la semana pasada hubiera encontrado un trabajo, ¿estaría disponible para trabajar de este lunes que viene al otro?</p> <p>E13. ¿Ha tenido anteriormente algún empleo, o alguna actividad por cuenta propia que durara por lo menos un mes?</p>	<p>-Es desocupado si no contestó “1 o 2” a la pregunta P02_2 y contesta “sí” en P14_2 y “1 o 2” en P16MES2.</p> <p>-Es desocupado si contestó “del 4 al 7” a la pregunta P02_2, “no” en la P03_2 y contesta “sí” en P14_2 y “1 o 2” en P16MES2.</p> <p>P02_2. “¿En cuál de las siguientes situaciones se encontraba la mayor parte de la semana pasada?”</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. trabajando;</li> <li>2. sin trabajar, pero con empleo.</li> <li>3. buscando trabajo.</li> <li>4. quehaceres de su hogar;</li> <li>5. estudiando;</li> <li>6. jubilado o rentista.</li> <li>7. incapacitado permanente.</li> </ol> <p>P03_2. “¿Trabajo en algo la semana pasada?”</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. No corresponde/ menores de 15.</li> <li>2. Sí.</li> <li>3. No.</li> </ol> <p>P14_2 “¿Ha hecho algo para conseguir empleo?”</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.No corresponde respuesta</li> <li>2. Sí.</li> <li>3. No.</li> </ol> <p>P16MES2. “Meses en los que ha estado buscando trabajo” _____</p>	<p>Contestó que “no” a las preguntas o1, o2 y o3; y contestó que “sí” a la preguntas o6.</p> <p>¿Buscó trabajo remunerado o realizó alguna gestión para iniciar una actividad por cuenta propia (negocio o empresa) en las últimas cuatro semanas?</p>	

	NENE	ENE	CASEN 2011	EPS2009
Inactivo	-Es inactivo si contestó que “si” a la pregunta A1, “si” a la pregunta A2, “no” a la pregunta A3 y “no” a la pregunta A4. -Es inactivo si contestó que “no” a la pregunta A1, “no” a la pregunta A2, “no” a la pregunta A5 y “no” a la pregunta E2. -Es inactivo si contestó que “no” a la pregunta A1, “no” a la pregunta A2, “si” a la pregunta A5, opciones de 6 al 14 en A6, “no” en A7, “Más de 4 semanas” en A8 y “no” a la pregunta E2.	-Es inactivo si no contestó “1 o 2” a la pregunta P02_2 y contesta “no” en P14_2. - Es inactivo si contestó “del 4 al 7” a la pregunta P02_2, “no” en la P03_2 y contesta “no” en P14_2.	Contestó que “no” a las preguntas o1, o2 y o3; y contestó que “no” a la pregunta o6.	Contestó “cesante” o “buscando trabajo por 1ra.vez” o “inactivo” en B2 y además contestó que “NO” a las siguientes dos preguntas:  B33. ¿Ha estado buscando trabajo durante el último mes?; B34.¿Habría aceptado una oferta de trabajo con remuneración o pago durante el último mes?
Inactivo disponible para trabajar	-Es inactivo disponible para trabajar si está inactivo y si contestó que “si” a la pregunta E11.	No pregunta disponibilidad a los inactivos	Contestó que “no” a las preguntas o1, o2 y o3; y contestó que “no” a la pregunta o6. Además contestó que “Sí ahora mismo” a la pregunta “o5. Si le ofrecieran un trabajo, ¿estaría disponible para comenzar a trabajar? Lea alternativas 1. Si, ahora mismo 2. Sí, en otra época del año 3. No”	Contestó “cesante” o “buscando trabajo por 1ra.vez” o “inactivo” en B2 y además contestó que “SI” a la pregunta B33 o a la B34.
Inactivo no disponible para trabajar	-Es inactivo disponible para trabajar si está inactivo y si contestó que “no” a la pregunta E11.	No pregunta disponibilidad a los inactivos	Contestó que “no” a las preguntas o1, o2 y o3; y contestó que “no” a la pregunta o6. Además contestó que “Sí, en otra época del año” o “No” a la pregunta o5).	

	NENE	ENE	CASEN 2011	EPS2009
Retirado	No lo pregunta	No lo pregunta	A partir de la pregunta o4 que se realiza a los clasificados como no ocupados: “Ha trabajado alguna vez”. Adicionalmente se consideran las preguntas o5 “Si le ofrecieran un trabajo, estaría disponible para comenzar a trabajar”, o6 “Buscó trabajo remunerado o realizó alguna gestión para iniciar una actividad por cuenta propia (negocio o empresa) en las últimas cuatro semanas” y o7 “Razones para no buscar trabajo”. Se considera retirados a los que no están ocupados y que: alguna vez han trabajado, no están disponibles para trabajar, no ha buscado trabajo ni ha realizado gestión para iniciar actividad por cuenta propia, entre las razones por que no busca trabajo no indica que está esperando iniciar alguna otra actividad.	Clasificado como inactivo según definición anteriormente descrita, y dice estar jubilado o pensionado en pregunta “E103. a ¿Está usted jubilado o pensionado por alguno de los siguientes motivos?  1. Jubilación o pensión de vejez 2. Jubilación anticipada 3. Pensión de invalidez 4. No recibe este tipo de pensión”. También se consideran retirados los inactivos que no están jubilados pero que en la historia laboral a partir de 1980 reportan actividad por más de 3 años.
Inactivo nunca ha trabajado	No lo pregunta	No lo pregunta		Clasificado como inactivo según definición anteriormente descrita y que no pudieron ser clasificados como retirados

NOTA: pese a que las preguntas en Encuesta ENE y Casen son similares, tiene objetivos distintos, que pueden explicar las diferencias. La Encuesta ENE es una encuesta especialmente dirigida a medir ocupación y tiene un cuestionario más corto, entrando más directamente a la pregunta por inserción laboral. La Encuesta Casen es más extensa, donde la pregunta sobre empleo está ubicada después de preguntar por las características del hogar y de educación de todos sus miembros.

## Anexo E: TABLAS ANÁLISIS CUANTITATIVO

**Tabla E1. Características de la muestra de la Nueva Encuesta Nacional Empleo (NENE) 2013, comparación muestra ponderada y no ponderada. N=40,356. (Total muestra 45+ años)**

		MUESTRA NO PONDERADA	MUESTRA PONDERADA
Sexo	hombre	54.7	52.5
	Mujer	45.3	47.5
	Total	100	100
Edad	45-54 años	38.6	38.2
	55-64 años	28.5	28.6
	65-74 años	19.3	19.4
	75+ años	13.6	13.8
	Total	100	100
Nivel educacional	Básica	45.7	41.7
	Media	37.8	39.1
	Superior	16.5	19.3
	Total	100	100
Estado civil	Casado	54.7	55.9
	Conviviente	10	9.7
	Separado(a) de hecho / Anulado/ Divorciado	10.4	10.4
	Viudo	11.7	11.6
	Soltero	13.3	12.4
	Total	100	100
	Vive...	Solo	90.1
Acompañado		9.9	8.8
Total		100	100

**Tabla E2. Características de la muestra Encuesta Caracterización Socioeconómica (CASEN) 2011, comparación muestra ponderada y no ponderada. N=68.841. (% columna)**

		MUESTRA NO PONDERADA	MUESTRA PONDERADA
Sexo	hombre	45,6	44,6
	mujer	54,4	55,4
	Total	100	100
Edad	45-54 años	39,3	39,5
	55-64 años	28,2	28
	65-74 años	19,2	18,9
	75+ años	13,3	13,5
	Total	100	100
Nivel educacional	Básica	52,3	46,1
	Media	36,4	39,4
	Superior	11,3	14,5
	Total	100	100
Estado civil	Casado	54,8	54,6
	Conviviente	11	10,2
	Separado	8,9	9,9
	Viudo	12,2	12,7
	Soltero	13,3	12,6
	Total	100	100
Vive...	Solo	8,1	7,3
	Acompañado	91,9	92,7
	Total	100	100
Percepción Salud (Escala 1 a 7)	Media	5,08 (D,S1,36)	5,11 (D,S13,7)

**Tabla E3. Características de la muestra Encuesta Protección Social (EPS) 2009, comparación muestra ponderada y no ponderada. N=7.560. (% columna)**

		MUESTRA NO PONDERADA	MUESTRA PONDERADA
Sexo	hombre	48,5	43,7
	mujer	51,5	56,3
	Total	100,0	100,0
Edad	45-54 años	39,9	41,7
	55-64 años	28,3	32,0
	65-74 años	19,3	15,9
	75+ años	12,4	10,4
	Total	100,0	100,0
Nivel educacional	Básica	50,8	50,6
	Media	38,5	39,8
	Superior	10,6	9,6
	Total	100,0	100,0
Estado civil	Casado	57,2	58,7
	Conviviente	7,7	7,6
	Separado	10,0	10,1
	Viudo	12,1	11,0
	Soltero	13,0	12,6
	Total	100,0	100,0
Vive...	Solo	9,1	8,5
	Acompañado	90,9	91,5
	Total	100,0	100,0
Percepción Salud	Buena	42,1	40,7
	Regular	36,1	35,9
	Mala o muy mala	14,5	15,9
	Total	100,0	100,0
Estatus Sistema Pensiones.	AFP Activo	48,3	40,5
	AFP Pensionado	14,7	12,6
	IPS Activo	9,5	1,5
	IPS Pensionado	15,4	12,6
	No Afiliado	12,1	32,8
	Total	100,0	100,0

**Tabla E4. Porcentaje de personas de 45 y más años según situación ocupacional y grandes grupos de edad por género. Encuestas seleccionadas.**

Fuente datos		HOMBRES				MUJERES				TOTAL			
		Entre 45 y 54 años	Entre 55 y 64 años	Entre 65 y 74 años	75 o más años	Entre 45 y 54 años	Entre 55 y 64 años	Entre 65 y 74 años	75 o más años	Entre 45 y 54 años	Entre 55 y 64 años	Entre 65 y 74 años	75 o más años
NENE 2013 (N=40.356)	Subempleado	14,4	12,9	9,6	2,6	12	9,1	4,4	0,6	13,1	10,9	6,9	1,5
	Empleo Full	76,1	70,7	38,7	12,5	50,2	37,2	14	3,8	62,7	53,5	25,9	7,5
	Empleado (suma de subempleados + empleados full)	90,5	83,6	48,3	15,1	62,1	46,3	18,4	4,4	75,8	64,4	32,8	8,9
	Desempleado	2,6	2,9	1	0,1	2,8	1,9	0,3	0,2	2,7	2,4	0,7	0,1
	Inactivo	6,9	13,5	50,6	84,8	35	51,8	81,3	95,4	21,4	33,2	66,5	90,9
CASEN 2011 (N=68.841)	Ocupado	88,7	78,0	36,0	10,6	50,5	35,1	11,2	2,8	68,3	55,0	22,6	6,0
	Desocupado	3,1	2,9	0,9	0,2	2,9	1,7	0,4	0,1	3,0	2,2	0,6	0,2
	Inactivo disponible	3,1	6,1	14,3	17,0	16,6	17,7	19,1	18,9	10,3	12,4	16,9	18,1
	Inactivo no disponible	5,1	12,9	48,8	72,2	30,0	45,5	69,2	78,2	18,4	30,5	59,8	75,8
EPS 2009 ( N=7.560)	Activo	84,0	67,5	37,0	10,5	43,8	30,1	8,2	2,7	62,3	47,0	19,9	5,3
	No activo disponible	9,1	13,6	12,4	7,7	16,2	13,3	7,3	3,7	13,0	13,4	9,3	5,0
	Inactivo	6,9	18,9	50,6	81,8	40,0	56,6	84,6	93,7	24,7	39,6	70,7	89,7
EPS 2009 ( N=7.560)	Activo (ocupado)	83,8	67,3	37,0	10,5	43,8	30,1	8,2	2,7	62,3	47,0	19,9	5,3
	Retirado	15,0	31,3	58,7	70,7	32,0	31,4	33,6	33,7	24,2	31,4	43,8	46,3
	Inactivo no ha trabajado	0,9	1,3	4,3	18,8	24,2	38,4	58,2	63,6	13,4	21,7	36,3	48,4
EPS 2009 N= 6.544 (base: han trabajado)	Activo (ocupado)	84,8	68,3	38,7	12,9	57,8	51,1	19,5	7,3	72,0	60,0	31,2	10,3
	Retirado	15,2	31,7	61,3	87,1	42,2	48,9	80,5	92,7	28,0	40,0	68,8	89,7

Fuente: Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Empleo (ENE) 2013, INE; Encuesta de Caracterización Socioeconómica (CASEN) 2011, Ministerio de Desarrollo Social y Encuesta de Protección Social (EPS) 2009, Subsecretaría de Previsión Social.

**Tabla E5. Porcentaje de personas de 55 y más años según Situación Ocupacional y Nivel Educativo. Encuestas seleccionadas.**

Fuente datos		HOMBRES				MUJERES				TOTAL			
		Educación básica	Educación media	Educación superior	Total	Educación básica	Educación media	Educación superior	Total	Educación básica	Educación media	Educación superior	Total
NENE 2013 (N=24.736)	Subempleado	10,8	8,4	9,7	9,8	5	5,7	7,3	5,6	7,6	6,9	8,5	7,5
	Empleo Full	41,7	52	61,4	48,8	15,3	25,2	35,8	21,9	27,4	37,7	48,9	34,5
	Empleado (suma de subempleados + empleados full)	52,5	60,4	71,1	58,6	20,3	30,9	43,1	27,5	35,1	44,6	57,5	42,1
	Inactivo	46,3	38	25,2	39,7	79,1	67,8	55,2	71,5	64	54	39,8	56,6
CASEN 2011 (N=41.949)	Ocupado	43,5	58,7	61,7	51,3	14,9	23,9	41,2	20,6	26,6	39,3	52	34
	Desocupado	1,5	1,9	3,1	1,9	0,7	1,7	1,5	1,1	1	1,8	2,3	1,5
	Inactivo disponible	11	10,3	9,9	10,6	18,9	18,1	15,2	18,2	15,7	14,6	12,4	14,9
	Inactivo disponible no	44	29,1	25,4	36,2	65,5	56,3	42	60	56,7	44,3	33,3	49,7
EPS 2009 ( N=4.541)	Activo	55,7	74,0	80,8	65,7	18,5	35,0	59,7	28,6	34,5	51,7	70,4	44,8
	No activo disponible	39,4	24,8	18,9	31,4	30,7	33,8	33,6	32,2	34,4	29,9	26,2	31,8
	Inactivo	4,9	1,2	,3	3,0	50,7	31,3	6,7	39,2	31,0	18,4	3,5	23,3

NOTA: Educación básica: desde ninguna educación hasta 8 años de educación básica o primaria; en el sistema antiguo se considera hasta segundo año de humanidades.

Educación media: desde 1 a 4 años de educación media; en el sistema antiguo se considera desde tercero de humanidades hasta sexto.

Educación superior: algún año en algún tipo de establecimiento de educación técnico-profesional o universitaria.

**Tabla E6. Porcentaje de personas de 55 años y más, por situación ocupacional a lo largo del tiempo. Encuesta Nacional de Empleo (ENE) 1986-2009. N=485.672.**

	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Subempleo	0,1	0,1	0,1	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	1,4	1,6	1,3	1,6	1,7	1,9	2,0	2,1	2,0	2,5	2,7	2,7	2,9	3,2
Empleo full	26,4	27,1	28,7	30,6	30,0	28,4	30,8	32,5	32,0	31,4	28,9	28,4	29,5	27,9	29,0	27,2	26,7	28,6	28,5	29,4	31,1	31,3	31,4	31,3
Empleado	26,5	27,2	28,8	30,8	30,1	28,5	30,9	32,6	32,1	31,5	30,3	30,0	30,8	29,5	30,7	29,1	28,7	30,7	30,5	31,9	33,8	34,0	34,3	34,5
Desempleado	1,2	1,4	1,2	1,0	0,7	0,9	0,5	0,4	0,5	0,9	0,9	0,8	0,9	1,7	1,5	1,3	1,0	1,2	1,3	1,2	1,3	1,1	1,3	1,9
Inactivo	72,3	71,4	69,9	68,2	69,2	70,6	68,6	67,0	67,4	67,7	68,8	69,2	68,3	68,7	67,8	69,6	70,3	68,0	68,2	67,0	64,8	64,9	64,5	63,6
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Empleo (ENE), 1986-2009. INE.

**Tabla E7. Porcentaje de personas de 55 años y más, por situación ocupacional a lo largo del tiempo. Encuesta de Caracterización Socioeconómica (CASEN) 1990-2011. N=338.730.**

	1990	1992	1994	1996	1998	2000	2003	2006	2009	2011
Ocupado	28,3	30,4	30,2	31,0	31,1	30,9	32,8	35,1	29,9	34,0
Desocupado	1,5	0,9	1,1	1,2	2,1	1,8	2,3	1,3	1,4	1,3
Inactivo	70,2	68,7	68,7	67,8	66,8	67,3	64,9	63,6	68,7	64,7
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de Caracterización Socioeconómica (CASEN), 1990-2011. Ministerio de Desarrollo Social.

**Tabla E8. Porcentaje de personas de 55 y más por situación ocupacional y género. Encuesta Nacional de Empleo (ENE) 1986-2009. N=485.672.**

		1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Hombre	Subempleo	0,2	0,2	0,1	0,2	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1	1,6	2,3	1,2	1,9	2,1	2,6	2,6	2,3	2,2	2,9	3,2	3,4	3,2	3,7
	Empleo Full	45,8	46,3	47,3	51,4	49,8	47,9	51,2	52,6	51,8	50,9	47,6	46,3	48,7	45,2	46,8	44,4	43,4	45,5	44,9	45,9	47,7	47,6	48,5	47,8
	Empleado	46	46,5	47,4	51,6	49,9	48,1	51,4	52,8	52	51	49,2	48,6	49,9	47,1	48,9	47	46	47,8	47,1	48,8	50,9	51	51,7	51,5
	desempleado	2,3	2,6	2,3	1,9	1,4	1,7	1,1	0,9	1	1,7	1,5	1,4	1,4	3,3	2,9	2,6	1,9	2	2,1	2	1,9	1,6	1,9	3
	inactivo	51,7	50,9	50,2	46,6	48,7	50,2	47,6	46,3	47	47,3	49,2	50	48,6	49,7	48,2	50,4	52,1	50,1	50,8	49,3	47,1	47,4	46,4	45,5
	Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Mujer	Subempleo	0	0,1	0,1	0,2	0,1	0	0	0	0	0,1	1,2	1	1,3	1,3	1,3	1,4	1,4	1,9	1,9	2,1	2,3	2,1	2,6	2,8
	Empleo Full	10,1	10,9	12,8	13,5	13,5	12,3	13,8	15,5	15,2	14,4	12,9	12,9	12,9	13,1	13,7	12,5	12,4	14,1	14,2	15,1	16,7	17	16,4	16,8
	Empleado	10,1	11	12,9	13,7	13,6	12,3	13,8	15,5	15,2	14,5	14,1	13,9	14,2	14,4	15	13,9	13,8	16	16,1	17,2	19	19,1	19	19,6
	desempleado	0,3	0,3	0,3	0,3	0,1	0,3	0,1	0,1	0,1	0,2	0,3	0,2	0,4	0,4	0,3	0,2	0,3	0,5	0,6	0,5	0,8	0,6	0,7	0,9
	inactivo	89,6	88,8	86,9	86	86,3	87,4	86	84,4	84,6	85,3	85,7	85,9	85,4	85,2	84,7	85,9	85,9	83,5	83,4	82,3	80,2	80,2	80,3	79,5
	Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Empleo (ENE), 1986-2009. INE.

**Tabla E9. Porcentaje de personas de 55 y más por situación ocupacional y género. Encuesta de Caracterización Socioeconómica (CASEN) 1990-2011. N=338.730.**

		1990	1992	1994	1996	1998	2000	2003	2006	2009	2011
Hombre	Ocupado	46,9	50,4	49,0	49,9	50,1	49,6	50,2	52,8	45,9	51,0
	Desocupado	2,6	1,6	1,9	2,0	3,6	3,2	3,6	1,9	2,1	1,7
	Inactivo	50,4	48,1	49,1	48,1	46,3	47,2	46,2	45,2	52,0	47,3
	Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Mujer	Ocupado	11,9	14,2	14,8	14,7	16,2	13,7	18,8	20,7	15,9	20,1
	Desocupado	0,5	0,4	0,5	0,5	0,8	0,6	1,3	0,7	0,8	0,9
	Inactivo	87,6	85,4	84,7	84,8	83,0	85,7	79,9	78,5	83,4	79,0
	Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de Caracterización Socioeconómica (CASEN), 1990-2011, Ministerio de Desarrollo Social.

**Tabla E10. Nivel educacional de las personas de 55 y más años Ocupadas. Encuesta Nacional de Empleo (ENE) 1986-2009, N=485.684.**

EDUCACION	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	Total
Básica	79,9	81,6	78,7	73,0	80,3	76,9	74,7	72,1	71,4	68,2	57,6	57,1	62,0	57,0	58,6	55,0	51,8	56,2	53,8	56,3	50,0	47,2	48,6	50,0	55,6
Media	16,8	15,5	18,3	23,7	17,0	19,1	20,6	23,4	23,8	26,8	30,0	33,6	29,5	29,3	30,5	30,7	33,6	32,1	30,4	31,6	32,4	34,6	34,2	33,7	31,4
Superior	3,3	3,0	3,0	3,4	3,8	4,0	4,7	4,5	4,9	6,9	12,4	9,3	8,4	13,7	10,8	14,3	14,6	11,7	15,7	12,2	17,6	18,2	17,3	16,3	13,0
Total	100	100	100	100	101	100	100	100	100	102	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Empleo (ENE), 1986-2009. INE.

**Tabla E11. Porcentaje de personas Empleadas por Rama de actividad y Edad desagregada según género. Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE) 2013. N=24.736.**

	HOMBRES					MUJERES					TOTAL				
	Entre 45 y 54 años	Entre 55 y 64 años	Entre 65-74 años	75 y más años	Total	Entre 45 y 54 años	Entre 55 y 64 años	Entre 65-74 años	75 y más años	Total	Entre 45 y 54 años	Entre 55 y 64 años	Entre 65-74 años	75 y más años	Total
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	12,3	13,3	18,5	31,6	14	4,8	4,4	7,2	9	5	9,1	10	15,3	25,1	10,5
Pesca	1,3	1	0,6	0	1,1	0,1	0,1	0,4	0	0,1	0,8	0,7	0,5	0	0,7
Explotación de minas y canteras	6	3	1,2	0,2	4,2	0,3	0,1	0,4	0	0,2	3,6	1,9	1	0,2	2,7
Industrias manufactureras	14	11,5	10,2	7,2	12,5	9,6	6,9	12,4	14,8	9	12,1	9,8	10,9	9,4	11,1
Suministro de electricidad, gas y agua	0,8	0,8	1,1	0,9	0,8	0,2	0,2	0	0	0,2	0,5	0,6	0,8	0,6	0,6
Construcción	14,2	13,2	10,9	6	13,2	1,2	0,7	1	0,4	1	8,7	8,5	8	4,4	8,5
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres do	15,4	16,4	24	24	17,1	20,6	24	29,9	44,3	22,9	17,6	19,2	25,7	29,8	19,4
Hoteles y restaurantes	1,5	2,2	1,9	2,5	1,8	4,3	4,2	6,5	0,5	4,4	2,7	2,9	3,3	1,9	2,8
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	11,5	13,2	7,5	5,4	11,4	2,8	2,3	1,2	0	2,5	7,8	9,2	5,7	3,9	7,9
Intermediación financiera	1,9	2	0,7	0	1,7	2,8	1,7	0,1	0	2,2	2,3	1,9	0,6	0	1,9
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	6,2	5	7,2	7,4	5,9	5,6	5,1	5,1	4,7	5,4	6	5,1	6,6	6,6	5,7
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	5,2	4,8	5,6	2,2	5,1	5	4,9	2,2	2,7	4,7	5,1	4,9	4,6	2,3	4,9
Enseñanza	4,3	5,8	2,5	1	4,5	13	12,8	7,9	3,8	12,4	8	8,4	4,1	1,8	7,5
Servicios sociales y de salud	2,2	2,6	2,8	2,6	2,4	8,2	7,9	5,2	1,3	7,7	4,7	4,6	3,5	2,2	4,5
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	1,8	2,2	2,3	5,3	2,1	3,7	3,9	2,7	2,9	3,7	2,6	2,8	2,4	4,6	2,7
Hogares privados con servicio doméstico	1,3	3	2,9	3,7	2,2	17,7	20,7	17,7	15,7	18,6	8,3	9,6	7,2	7,2	8,6
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE). 2013. INE.

**Tabla E12. Porcentaje de personas de 55 años y más Empleadas por Rama de actividad. Encuesta Nacional de Empleo (ENE) 1986-2009. N=148.489.**

	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Agricultura, Caza, Silvicultura y Pesca	28,2	28,8	28,6	26,3	26,3	25,6	24,7	23,2	22,7	22,8	24,2	22,7	21,4	20,4	19,3	18,6	18,4	18,1	17,4	16,8	17,7	17,5	15,9	15,9
Explotación de Minas y Canteras	1,4	1,5	1,5	1,6	1,7	1,9	1,6	1,2	1,2	1,1	1,2	1,4	1,4	1,1	1	1,1	1,6	1	1	1,1	1,2	1,7	1,5	1,4
Industria Manufacturera	11,1	11,3	12,8	14,3	14,5	13,2	12,8	13,3	14,8	12,7	12,4	12,8	13,2	12,9	12,7	11,5	10,5	11,8	12,4	11	10,9	10,9	11,5	12
Electricidad, Gas y Agua	0,6	0,6	0,5	0,7	0,7	0,6	0,6	0,7	0,5	0,6	0,7	0,4	0,6	0,6	0,5	0,5	0,4	0,3	0,5	0,3	0,3	0,4	0,5	0,4
Construcción	4,5	4,9	6,8	7,5	7,5	6,9	7,8	8,3	7,1	7,2	7,1	6,9	8,4	6,5	6,2	6,7	7,2	7,5	6,4	6,2	5,8	6,2	7,2	7,1
Comercio	20,2	20,1	19,1	19,4	19,9	19,1	18,9	19	20,7	19,5	18,5	19,2	18,8	19,2	18,9	19,6	20,5	20,2	18,5	19,1	20,7	18,6	20,1	19,2
Transporte, Almacenaje y Comunicaciones	4,6	4,8	5,3	4,4	4,6	5	5,9	5,9	5,9	5,9	6,4	6,8	7	6,3	7,2	6,9	7,3	7,6	6,6	7,8	8	8,3	7,6	8
Establecimientos Financieros	2,4	2,5	2,6	2,6	2,9	2,9	3,3	3,6	3,6	4,6	3,8	4,2	4,4	6,5	5,3	6,3	5,8	5,4	6,2	6,1	5,9	6,6	6,6	7,1
Servicios Comunes Sociales y Personales	27	25,6	22,7	23,2	21,7	24,6	24,6	24,8	23,4	25,8	25,6	25,6	25	26,6	28,8	28,8	28,3	28,2	31	31,6	29,5	29,9	29,1	29,1
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Empleo (ENE), 1986-2009. INE.

**Tabla E13. Ramas de Actividad por Tramos de Edad. Años Seleccionados. Encuesta Nacional de Empleo (ENE) 1986-2009. N=148.489. (% fila)**

	1989			1999			2009		
	Entre 15 y 54 años	55 y más años	Total	Entre 15 y 54 años	55 y más años	Total	Entre 15 y 54 años	55 y más años	Total
Agricultura, Caza, Silvicultura y Pesca	82,8	17,2	100	81,2	18,8	100	74,4	25,6	100
Explotación de minas y canteras	91,7	8,3	100	90,7	9,3	100	83,3	16,7	100
Industria Manufacturera	89,5	10,5	100	88,7	11,3	100	83,5	16,5	100
Electricidad, gas y Agua	86,3	13,7	100	88,9	11,1	100	86,1	13,9	100
Construcción	86,7	13,3	100	88,8	11,2	100	85	15	100
Comercio	86,2	13,8	100	86,7	13,3	100	82,6	17,4	100
Transporte almacenaje y comunicaciones	92,3	7,7	100	89,8	10,2	100	83,1	16,9	100
Establecimientos financieros	92,7	7,3	100	89,2	10,8	100	86,6	13,4	100
Servicios comunales sociales y personales	89,1	10,9	100	87,3	12,7	100	80,7	19,3	100
Total	87,8	12,2	100	87,1	12,9	100	81,9	18,1	100

**Tabla E14. Porcentaje de personas de 55 años y más Empleadas por Rama de actividad y Zona Geográfica Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE) 2013. N=24.736. (% fila)**

	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	Pesca	Explotación de minas y canteras	Industrias manufactureras	Suministro de electricidad, gas y agua	Construcción	Comercio al por mayor y al por menor	Hoteles y restaurantes	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	Intermediación financiera	Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	Administración pública y defensa	Enseñanza	Servicios sociales y de salud	Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	Hogares privados con servicio doméstico	Total
Norte	11,3	1,9	7	5,9	0,9	8,4	21,4	3,1	8,7	0,8	4,3	5,7	9,3	3,1	3,6	4,8	100
Centro	17,3	0,7	1,6	10,3	1,1	8	19,7	2,7	7,1	0,9	3,9	5,4	7,1	3,6	2,2	8,3	100
Sur	26,5	1,1	0,6	11,3	0,4	8,6	15,1	4,3	7,8	0,5	2,5	5,4	6,3	2,4	1,8	5,3	100
RM	3,2	0	0,5	10,5	0,2	8,2	24,6	2,7	8,7	2,4	8,1	3,6	6,7	5,6	3,4	11,6	100
Total	12	0,6	1,6	10	0,6	8,2	21,3	3	8,1	1,5	5,5	4,7	7	4,2	2,8	8,9	100

Fuente: Elaboración propia en base a Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE), 2013. INE.

**Tabla E15. Porcentaje de personas Empleadas por Grupo Ocupacional y Edad desagregada según género. Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE) 2013. N=24.736.**

	HOMBRES					MUJERES					TOTAL				
	Entre 45 y 54 años	Entre 55 y 64 años	Entre 65-74 años	75 y más años	Total	Entre 45 y 54 años	Entre 55 y 64 años	Entre 65-74 años	75 y más años	Total	Entre 45 y 54 años	Entre 55 y 64 años	Entre 65-74 años	75 y más años	Total
Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública y de empresa	3,9	4,2	4,8	7,5	4,2	1,7	1,8	2,8	1,2	1,8	3	3,3	4,2	5,7	3,3
Profesionales científicos e intelectuales	8,9	8,4	7,8	6,4	8,5	10,3	12,1	5,3	2,5	10,3	9,5	9,8	7,1	5,3	9,2
Técnicos y profesionales de nivel medio	8,8	8,6	4,8	5,4	8,1	11,3	8	5,1	3	9,6	9,8	8,4	4,9	4,7	8,7
Empleados de oficina	5,6	5,8	3,3	6	5,4	11,5	7,3	7	10,2	9,7	8,1	6,3	4,4	7,2	7,1
Trabajadores de los servicios y vendedores	7,5	8,2	10,6	10,8	8,3	22,3	25,7	32,2	36,8	24,5	13,8	14,7	16,9	18,3	14,5
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros	5,8	7,2	13,9	26,1	7,9	1,2	2	4,4	9,4	1,9	3,9	5,3	11,1	21,3	5,6
Oficiales, operarios y artesanos mecánicos y de otros oficios	22,2	19,2	18,1	13,4	20,4	5,5	7,5	15	20,7	7,2	15,1	14,9	17,2	15,5	15,3
Operadores de instalaciones y máquinas y montadores	16,6	17,4	11,4	5,7	15,9	1,7	2,1	1,4	0	1,8	10,3	11,7	8,5	4	10,4
Trabajadores no calificados	19,7	20,9	25,3	18,8	20,8	34,3	33,4	26,9	16,1	33,1	25,9	25,5	25,8	18	25,6
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE), 2013. INE

**Tabla E16. Porcentaje de personas Empleadas por Grupo Ocupacional y Zona Geográfica. Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE) 2013. N=24.736.**

	Norte	Centro	Sur	RM	Total
Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública y de empresa	3,1	2,4	3	4,9	3,6
Profesionales científicos e intelectuales	9,3	7,6	6,5	10,5	8,9
Técnicos y profesionales de nivel medio	7	6,4	5,9	8,6	7,4
Empleados de oficina	5,5	4,9	4,8	7,1	5,9
Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	17,7	14,5	13,3	16,2	15,4
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros	8,8	8,6	19,7	2,1	7,5
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	14,9	16,6	19,5	13,4	15,5
Operadores de instalaciones y máquinas y montadores	12,2	10	8,6	11,2	10,6
Trabajadores no calificados	21,4	28,8	18,5	25,8	25,2
Total	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE), 2013. INE.

**Tabla E17. Porcentaje de personas Empleadas por Categoría de Empleo. Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE) 2013. N=24.736.**

	HOMBRES					MUJERES					TOTAL				
	Entre 45 y 54 años	Entre 55 y 64 años	Entre 65-74 años	75 y más años	Total	Entre 45 y 54 años	Entre 55 y 64 años	Entre 65-74 años	75 y más años	Total	Entre 45 y 54 años	Entre 55 y 64 años	Entre 65-74 años	75 y más años	Total
Empleador	7,7	7,9	10,1	20	8,4	3	4,4	4,1	7,3	3,6	5,7	6,6	8,4	16,3	6,6
Cuenta propia	21,4	28,2	43,1	52,2	27,5	22,1	32	46,7	54,2	27,9	21,7	29,6	44,2	52,8	27,6
Asalariado sector privado	62,1	53,1	38	19,1	54,6	43,4	30,5	21,4	17,9	36,9	54,2	44,7	33,2	18,8	47,8
Asalariado sector público	8	9,7	5,8	4,5	8,2	14,5	14,4	5,2	2,7	13,4	10,7	11,4	5,6	4	10,2
Personal de servicio doméstico puertas afuera	0,3	0,3	0,3	0,1	0,3	12,5	12,5	11,9	6,3	12,4	5,5	4,8	3,7	1,9	5
Personal de servicio doméstico puertas adentro	0,1	0	0,1	0	0,1	2,4	2,5	1,7	3,5	2,4	1	0,9	0,6	1	0,9
Familiar o personal no remunerado	0,4	0,7	2,6	4,1	0,9	2,2	3,7	9	8	3,4	1,2	1,9	4,5	5,2	1,9
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE), 2013. INE.

**Tabla E18. Porcentaje de personas Empleadas por Categoría de Empleo y Zona Geográfica. Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE) 2013. N=24.736.**

	Norte	Centro	Sur	RM	Total
Empleador	6.8	6.8	7.8	8.1	7.5
Cuenta propia	34.2	32.5	46.8	31.3	34.3
Asalariado sector privado	39.2	42.6	30.3	43.1	40.7
Asalariado sector público	13.6	10.1	10.2	8.1	9.7
Personal de servicio doméstico puertas afuera	2.9	4.9	2.7	5	4.4
Personal de servicio doméstico puertas adentro	0.1	0.5	0.3	1.5	0.9
Familiar o personal no remunerado	3.3	2.6	1.8	2.8	2.6
Total	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE), 2013. INE.

**Tabla E19. Porcentaje de personas Empleadas por Categoría de Empleo entre población Ocupada 45 y más años. Encuesta de Caracterización Socioeconómica (CASEN) 2011. N=34.788 (base= total ocupados).**

	Entre 45 a 49 años	Entre 50 a 54 años	Entre 55 a 59 años	Entre 60 a 64 años	Entre 65 a 69 años	Entre 70 a 74 años	75 y más años	Total 55+
Empleador	2,7	2,6	3,1	3,0	4,0	7,4	8,7	3,7
Trabajador cuenta propia	21,4	25,9	30,3	35,7	42,9	46,9	58,0	35,7
Asalariado Sector Privado	57,4	52,6	46,9	42,3	36,4	31,7	26,4	42,4
Asalariado Sector Público	9,4	10,1	10,9	11,1	5,8	3,6	3,1	9,5
Servicio doméstico puertas adentro	,4	,4	,7	,5	,6	1,0	0,0	0,6
Servicio doméstico puertas afuera	7,3	7,3	7,4	6,5	9,2	7,8	2,5	7,3
FFAA y de Orden	1,2	,8	,4	,3	,4	,3	,0	0,3
Familiar no remunerado	,3	,4	,4	,5	,8	1,3	1,3	0,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de Caracterización Socioeconómica (CASEN), 2011. Ministerio de Desarrollo Social.

**Tabla E20. Razón principal para no buscar empleo entre población Inactiva 45 y más años. Encuesta de Caracterización Socioeconómica (CASEN) 2011. N=34.788 (base= total inactivos).**

	Hombre					Mujer					Total				
	Entre 45 y 54 años	Entre 55 y 64 años	Entre 65-74 años	75 y más años	Total	Entre 45 y 54 años	Entre 55 y 64 años	Entre 65-74 años	75 y más años	Total	Entre 45 y 54 años	Entre 55 y 64 años	Entre 65-74 años	75 y más años	Total
No tiene con quien dejar a los niños	0,3	0,2	0,0	0,0	0,1	7,2	1,9	0,5	0,1	2,5	6,4	1,6	0,30	0,1	1,8
No tiene con quien dejar a adultos mayores	2,0	1,0	0,1	0,0	0,4	3,0	1,9	0,6	0,2	1,5	2,9	1,7	0,4	0,2	1,2
No tiene con quien dejar a otro familiar	0,7	0,2	0,0	0,0	0,1	1,0	1,2	0,3	0,1	0,7	0,9	1,0	0,2	0,1	0,5
Está enfermo o tiene una discapacidad	39,1	21,0	7,8	5,3	11,0	9,6	11,7	6,6	7,5	8,9	13,1	13,4	7,0	6,7	9,7
Piensa que nadie le dará trabajo	1,0	2,2	1,3	2,7	1,9	0,9	1,8	2,4	0,9	1,5	0,9	1,9	2,0	1,6	1,6
Las reglas, horarios, distancias de trabajos no le acomodan	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0
Ofrecen sueldos muy bajos	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0	0,1	0,3	0,0	0,0	0,0	0,1
Quehaceres del hogar	4,8	3,9	1,4	1,1	2,0	67,4	51,5	20,7	9,8	38,1	60,1	42,5	13,6	6,5	28,2
Jubilado(a), pensionado(a) o montepiada	28,7	55,8	85,8	88,3	76,8	4,3	24,5	65,0	78,6	42,1	7,2	30,5	72,6	82,2	51,6
Tiene otra fuente de ingreso (seguro cesantía, rentas, etc.)	2,5	1,5	1,4	1,5	1,5	0,5	0,7	1,6	1,5	1,1	0,8	0,8	1,5	1,5	1,2
Se cansó de buscar o cree que no hay trabajo disponible	3,7	1,8	0,2	0,0	0,7	0,7	0,7	0,2	0,0	0,4	1,0	0,9	0,2	0,0	0,5
Busca cuando lo necesita o tiene trabajo esporádico	3,7	2,7	0,1	0,0	0,8	0,3	0,3	0,0	0,0	0,2	0,7	0,8	0,1	0,0	0,4
No tiene interés de trabajar	3,5	2,0	0,8	0,2	1,1	1,6	1,8	1,3	0,6	1,4	1,8	1,9	1,1	0,5	1,3
Otra razón	9,9	7,3	1,0	0,8	2,8	3,00	1,90	0,80	0,6	1,6	3,80	2,9	0,9	0,7	1,9
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de Caracterización Socioeconómica (CASEN), 2011. Ministerio de Desarrollo Social.

**Tabla E21. ¿Por qué dejó de trabajar? Encuesta Nacional de Calidad de Vida en la Vejez 2010 (PUC-Caja Los Andes). N=790 (base= total inactivos 60+).**

	Hombre	Mujer	60-74	75+	Sin educación	Básica o menos	Media	Superior	Total
Dejó de trabajar más o menos cuando quería dejar de hacerlo	26,3	30,1	26,7	30,7	21,2	24,2	30,1	39,2	28,2
Quería dejar de trabajar desde hace bastante tiempo antes de dejar de hacerlo	7,4	9,8	8,6	8,6	5,7	7,9	7,6	14,6	8,6
No quería dejar de trabajar, pero lo obligaron a dejar el trabajo	23,6	20,2	23	20,1	13,8	21,7	23,3	23,6	21,9
No quería dejar de trabajar, pero tuvo que hacerlo por problemas de salud	34,6	27,7	31,1	31,5	50,2	37,7	26,9	11,7	31,2
Otra situación	10,1	12,2	10,7	9,1	9,1	8,4	12,1	10,8	10,1
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Calidad de Vida en la Vejez, 2010. Pontificia Universidad Católica de Chile-Caja Los Andes.

**Tabla E22. Tiene Contrato Firmado población Ocupada Asalariada 45 años y más. Encuesta de Caracterización Socioeconómica (CASEN) 2011. N=21.677 (base=total ocupados asalariados).**

	Hombre					Mujer					Total				
	Entre 45 y 54 años	Entre 55 y 64 años	Entre 65-74 años	75 y más años	TOTAL 55+	Entre 45 y 54 años	Entre 55 y 64 años	Entre 65-74 años	75 y más años	TOTAL 55+	Entre 45 y 54 años	Entre 55 y 64 años	Entre 65-74 años	75 y más años	TOTAL 55+
Sí, firmó	88,4	87,7	77,8	64,4	85,3	79,0	76,7	48,3	32,8	72,3	84,5	83,7	69,9	56,9	80,8
Sí, pero no ha firmado	0,6	0,8	1,1	1,0	0,9	0,9	0,7	1,5	0,0	0,8	0,7	0,8	1,2	0,8	0,8
No tiene	9,6	10,5	18,8	32,4	12,6	18,7	20,9	49,5	59,5	25,3	13,4	14,3	27,0	38,8	17,0
No se acuerda o no sabe si firmó contrato	1,4	1,1	2,2	2,2	1,3	1,4	1,7	0,7	7,7	1,6	1,4	1,3	1,8	3,5	1,4
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de Caracterización Socioeconómica (CASEN), 2011. Ministerio de Desarrollo Social.

**Tabla E23. Tiene Contrato Firmado población Ocupada Asalariada 45 años y más. Encuesta de Caracterización Socioeconómica (CASEN) 2011. N=21.677 (base=total ocupados asalariados).**

	Entre 45 a 49 años	Entre 50 a 54 años	Entre 55 a 59 años	Entre 60 a 64 años	Entre 65 a 69 años	Entre 70 a 74 años	75 y más años	Total 55+
Sí, firmó	84,8	84,2	85,4	80,7	72,8	61,4	56,9	80,8
Sí, pero no ha firmado	,7	,7	,9	,5	1,3	1,2	,8	0,8
No tiene	13,3	13,6	12,3	17,7	24,3	35,2	38,8	17,0
No se acuerda o no sabe si firmó contrato	1,3	1,5	1,4	1,1	1,6	2,2	3,5	1,4
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de Caracterización Socioeconómica (CASEN), 2011. Ministerio de Desarrollo Social.

**Tabla E24. Tipo de Contrato población Ocupada Asalariada 45 años y más. Encuesta de Caracterización Socioeconómica (CASEN) 2011. N=21.677 (base=total ocupados asalariados).**

	Hombre					Mujer					Total				
	Entre 45 y 54 años	Entre 55 y 64 años	Entre 65-74 años	75 y más años	TOTAL 55+	Entre 45 y 54 años	Entre 55 y 64 años	Entre 65-74 años	75 y más años	TOTAL 55+	Entre 45 y 54 años	Entre 55 y 64 años	Entre 65-74 años	75 y más años	TOTAL 55+
Plazo indefinido	79,0	80,9	78,8	73,8	80,4	81,6	83,4	83,7	82,3	83,4	80,1	81,8	80,1	75,8	81,4
Plazo fijo	21,0	19,1	21,2	26,2	19,6	18,4	16,6	16,3	17,7	16,6	19,9	18,2	19,9	24,2	18,6
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de Caracterización Socioeconómica (CASEN), 2011. Ministerio de Desarrollo Social.

**Tabla E25. Tiene Contrato Firmado población Ocupada Asalariada 45 años y más. Encuesta de Caracterización Socioeconómica (CASEN) 2011. N=21.677 (base=total ocupados asalariados).**

	Entre 45 a 49 años	Entre 50 a 54 años	Entre 55 a 59 años	Entre 60 a 64 años	Entre 65 a 69 años	Entre 70 a 74 años	75 y más años	Total 55+
Plazo indefinido	79,8	80,4	81,7	82,0	80,4	79,3	75,8	81,4
Plazo fijo	20,2	19,6	18,3	18,0	19,6	20,7	24,2	18,6
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de Caracterización Socioeconómica (CASEN), 2011. Ministerio de Desarrollo Social.

**Tabla E26. Jornada Laboral población Ocupada Asalariada 45 años y más. Encuesta de Caracterización Socioeconómica (CASEN) 2011. N=21.677 (base=total ocupados asalariados).**

	Hombre					Mujer					Total				
	Entre 45 y 54 años	Entre 55 y 64 años	Entre 65-74 años	75 y más años	TOTAL 55+	Entre 45 y 54 años	Entre 55 y 64 años	Entre 65-74 años	75 y más años	TOTAL 55+	Entre 45 y 54 años	Entre 55 y 64 años	Entre 65-74 años	75 y más años	TOTAL 55+
Jornada completa	90.5	91.0	88.2	77.6	90.2	82.8	78.9	52.2	79.1	75.3	87.3	86.6	78.6	78.0	85.1
Jornada parcial	3.4	3.6	7.6	10.2	4.5	11.9	15.7	31.4	20.9	17.9	6.9	8.0	14.0	12.7	9.1
Jornada prolongada	5.2	4.6	3.3	3.4	4.3	4.0	4.1	6.3	0.0	4.3	4.7	4.4	4.1	2.6	4.3
Otra	0.9	0.7	0.9	8.9	0.9	1.2	1.3	10.2	0.0	2.5	1.0	0.9	3.4	6.7	1.5
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de Caracterización Socioeconómica (CASEN), 2011. Ministerio de Desarrollo Social.

**Tabla E27. Jornada Laboral población Ocupada Asalariada 45 años y más. Encuesta de Caracterización Socioeconómica (CASEN) 2011. N=21.677 (base=total ocupados asalariados).**

	Entre 45 a 49 años	Entre 50 a 54 años	Entre 55 a 59 años	Entre 60 a 64 años	Entre 65 a 69 años	Entre 70 a 74 años	75 y más años	Total 55+
Jornada completa	87,4	87,2	87,4	85,4	79,3	76,3	78,0	85,1
Jornada parcial	7,2	6,7	7,0	9,8	13,2	16,2	12,7	9,1
Jornada prolongada	4,6	4,9	4,8	3,8	3,6	5,7	2,6	4,3
Otra	0,8	1,2	0,9	1,0	3,9	1,7	6,7	1,5
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de Caracterización Socioeconómica (CASEN), 2011. Ministerio de Desarrollo Social.

**Tabla E28. Horario Trabajo población Ocupada Asalariada 45 años y más. Encuesta de Caracterización Socioeconómica (CASEN) 2011. N=21.677 (base=total ocupados asalariados).**

	Hombre					Mujer					Total				
	Entre 45 y 54 años	Entre 55 y 64 años	Entre 65-74 años	75 y más años	TOTAL 55+	Entre 45 y 54 años	Entre 55 y 64 años	Entre 65-74 años	75 y más años	TOTAL 55+	Entre 45 y 54 años	Entre 55 y 64 años	Entre 65-74 años	75 y más años	TOTAL 55+
Sólo diurno	81.1	84.1	82.7	93.2	84.0	93.1	94.5	97.4	100.0	95.0	86.1	87.9	86.6	94.8	87.8
Sólo nocturno	2.7	2.1	7.6	5.8	3.2	0.9	0.9	0.9	0.0	0.9	2.0	1.7	5.8	4.4	2.4
Rotativo turnos	16.2	13.9	9.7	1.0	12.8	6.0	4.6	1.8	0.0	4.2	12.0	10.5	7.6	0.8	9.8
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de Caracterización Socioeconómica (CASEN), 2011. Ministerio de Desarrollo Social.

**Tabla E29. Situación Laboral Chile. Encuesta Nacional de Empleo 1986-2009. INE (Miles de Personas).**

Período	Fuerza de Trabajo	Ocupados	Desocupados	Fuera de la Fuerza de Trabajo
1986	4,211	3,748	463	7,848
1987	4,344	3,923	420	7,893
1988	4,455	4,065	389	7,959
1989	4,599	4,286	313	8,000
1990	4,657	4,374	283	8,132
1991	4,680	4,377	303	8,304
1992	4,797	4,576	221	8,393
1993	5,031	4,801	230	8,351
1994	5,210	4,911	298	8,392
1995	5,219	4,926	293	8,608
1996	5,504	5,160	345	4,662
1997	5,580	5,226	354	4,762
1998	5,692	5,371	321	4,821
1999	5,796	5,228	568	4,889
2000	5,862	5,341	521	4,990
2001	5,804	5,248	555	5,239
2002	5,881	5,344	536	5,354
2003	6,095	5,561	534	5,330
2004	6,161	5,580	581	5,453
2005	6,348	5,820	528	5,453
2006	6,609	6,034	575	5,382
2007	6,917	6,451	466	5,677
2008	7,181	6,610	571	5,628
2009	7,297	6,551	746	5,724

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Empleo (ENE), 1986-2009.INE.

**Tabla E30. Situación Laboral Chile. Nueva Encuesta Nacional de Empleo 2010-2013. INE (Miles de Personas).**

Período	Fuerza de Trabajo	Ocupados	Desocupados	Fuera de la Fuerza de Trabajo
2010	7,775	7,149	626	5,511
2011	8,060	7,486	575	5,428
2012	8,150	7,626	523	5,546
2013	8,280	7,753	527	5,557

Fuente: Elaboración propia en base a Nueva Encuesta Nacional de Empleo (ENE), 2010-2013. INE.

**Tabla E31. Fuerza de Trabajo personas de 55 años y más. Encuesta Nacional de Empleo 1986-2009. (Miles de Personas)**

	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Fuerza de Trabajo (FT)	4211	4344	4455	4599	4657	4680	4797	5031	5210	5219	5504	5580	5692	5796	5862	5804	5881	6095	6161	6348	6609	6917	7181	7297
Población Total (PT)	12058	12237	12414	12599	12789	12984	13190	13382	13602	13827	14376	14580	14780	14980	15175	15366	15550	15735	15918	16099	16283	16564	16729	16895
% FT en PT	34.9%	35.5%	35.9%	36.5%	36.4%	36.0%	36.4%	37.6%	38.3%	37.7%	38.3%	38.3%	38.5%	38.7%	38.6%	37.8%	37.8%	38.7%	38.7%	39.4%	40.6%	41.8%	42.9%	43.2%
Fuerza Laboral 55 años y más (FT55+)	440	475	507	542	543	538	613	643	642	666	640	661	697	715	772	755	767	868	902	970	1023	1074	1158	1248
%FT55+ en FT	10.4%	10.9%	11.4%	11.8%	11.7%	11.5%	12.8%	12.8%	12.3%	12.8%	11.6%	11.8%	12.3%	12.3%	13.2%	13.0%	13.0%	14.2%	14.6%	15.3%	15.5%	15.5%	16.1%	17.1%

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Empleo (ENE), 1986-2009. INE.

**Tabla E32. Fuerza de Trabajo personas de 55 años y más por Género. Encuesta Nacional de Empleo 1986-2009. (Miles de Personas)**

	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Fuerza de Trabajo (FT)	4210	4344	4455	4599	4657	4680	4797	5031	5210	5219	5504	5580	5692	5796	5862	5804	5881	6095	6161	6348	6609	6917	7181	7297
Fuerza de Trabajo Masculina (FTM)	2981	3037	3113	3219	3236	3294	3336	3449	3540	3565	3761	3789	3829	3894	3924	3910	3968	4020	4018	4093	4224	4410	4512	4559
%FTM en FT	70.8%	69.9%	69.9%	70.0%	69.5%	70.4%	69.6%	68.6%	68.0%	68.3%	68.3%	67.9%	67.3%	67.2%	66.9%	67.4%	67.5%	65.9%	65.2%	64.5%	63.9%	63.7%	62.8%	62.5%
Fuerza de Trabajo Femenina (FTF)	1229	1306	1342	1380	1421	1386	1460	1582	1670	1654	1743	1791	1863	1902	1938	1894	1913	2076	2143	2255	2385	2508	2669	2738
%FTF en FT	29.2%	30.1%	30.1%	30.0%	30.5%	29.6%	30.4%	31.4%	32.0%	31.7%	31.7%	32.1%	32.7%	32.8%	33.1%	32.6%	32.5%	34.1%	34.8%	35.5%	36.1%	36.3%	37.2%	37.5%

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Empleo (ENE), 1986-2009. INE.

**Tabla E33. Distribución por Edad de la Situación Laboral Chile. Encuesta Nacional de Empleo 1986-2009, INE. (%)**

Edad en quinquenios	1986	1989	1999	2009	Total
15-19 años	6.3	5.9	3	2.9	3.8
20-24 años	16.4	14.4	11.2	10.2	12.1
25-29 años	16.1	15.5	13.4	11.6	13.4
30-34 años	13.5	14.2	14.7	10.6	13.4
35-39 años	12.3	12	14.3	11.8	12.9
40-44 años	10.3	10.7	12.8	12.8	12.3
45-49 años	8.1	9	9.7	11.9	10.2
50-54 años	6.5	6.4	8.5	11	8.5
55-59 años	5.2	5.2	5.6	7.6	6.0
60-64 años	2.8	3.7	3.6	5.3	4.0
65-69 años	1.5	1.8	1.9	2.5	2.0
70-74 años	0.6	0.7	0.8	1.0	0.9
75-79 años	0.2	0.3	0.3	0.5	0.4
80 y más años	0.1	0.1	0.1	0.3	0.2
Total	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Empleo (ENE), 1986-2009.INE.

**Tabla E34. Distribución por Edad de la Situación Laboral Chile. Nueva Encuesta Nacional de Empleo 2013. INE. (%)**

Edad en Quinquenios	Mujer	Hombre	Total
15-19 años	2.8	2.4	2.7
20-24 años	9.7	9.9	9.8
25-29 años	10.1	11.2	10.6
30-34 años	9.6	10.6	10
35-39 años	10.4	11.2	10.7
40-44 años	11.1	11.6	11.3
45-49 años	11.5	12.9	12.1
50-54 años	11.4	11.9	11.6
55-59 años	9.4	9	9.2
60-64 años	6.7	4.7	5.9
65-69 años	4.4	2.6	3.6
70-74 años	1.8	1.1	1.5
75-79 años	0.9	0.5	0.7
80 y más años	0.3	0.2	0.3
Total	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Empleo (ENE), 1986-2009.INE.

**Tabla E35. Proyección Lineal Fuerza de Trabajo personas de 55 años y más. En base a datos Encuesta Nacional de Empleo 1986-2009. (Miles de Personas)**

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Fuerza de Trabajo (FT)	7431	7565	7700	7834	7968	8102	8236	8371	8505	8639	8773	8907	9042	9176	9310	9444	9578	9713	9847	9981	10115
Población Total (PT)	17105	17315	17526	17736	17946	18156	18367	18577	18787	18997	19208	19418	19628	19839	20049	20259	20469	20680	20890	21100	21310
% FT en PT	43,4	43,7	43,9	44,2	44,4	44,6	44,8	45,1	45,3	45,5	45,7	45,9	46,1	46,3	46,4	46,6	46,8	47,0	47,1	47,3	47,5
Fuerza Laboral 55 años y más (FT55+)	1283	1318	1353	1388	1423	1458	1493	1529	1564	1599	1634	1669	1704	1739	1774	1809	1845	1880	1915	1950	1985
%FT55+ en FT	17,3	17,4	17,6	17,7	17,9	18,0	18,1	18,3	18,4	18,5	18,6	18,7	18,8	19,0	19,1	19,2	19,3	19,4	19,4	19,5	19,6

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Empleo (ENE), 1986-2009, INE.

**Tabla E36. Proyección Lineal Fuerza de Trabajo personas de 55 años y más por Género. con base a datos Encuesta Nacional de Empleo 1986-2009. (Miles de Personas)**

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Fuerza de Trabajo (FT)	7431	7565	7700	7834	7968	8102	8236	8371	8505	8639	8773	8907	9042	9176	9310	9444	9578	9713	9847	9981	10115
Fuerza de Trabajo Masculina (FTM)	4627	4696	4765	4833	4902	4971	5039	5108	5176	5245	5314	5382	5451	5519	5588	5657	5725	5794	5862	5931	6000
%FTM en FT	62,27	62,08	61,88	61,69	61,52	61,36	61,18	61,02	60,86	60,71	60,57	60,42	60,29	60,15	60,02	59,90	59,77	59,65	59,53	59,42	59,32
Fuerza de Trabajo Femenina (FTF)	2804	2869	2935	3000	3066	3132	3197	3263	3328	3394	3460	3525	3591	3656	3722	3788	3853	3919	3984	4050	4116
%FTF en FT	37,7	37,9	38,1	38,3	38,5	38,7	38,8	39,0	39,1	39,3	39,4	39,6	39,7	39,8	40,0	40,1	40,2	40,3	40,5	40,6	40,7

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Empleo (ENE), 1986-2009, INE.

**Tabla E37. Proyección Simple con Efecto Demográfico de la Fuerza de Trabajo personas de 55 años. En base a datos Encuesta Nacional de Empleo 1986-2009 y Proyecciones Demográfica INE. (Miles de Personas)**

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Fuerza de Trabajo (FT)	7727	7770	7872	7916	8020	8065	8169	8216	8321	8369	8475	8524	8596	8646	8719	8769	8843	8894	8969	9022	9097
Población Total (PT)	17105	17315	17526	17736	17946	18156	18367	18577	18787	18997	19208	19418	19628	19839	20049	20259	20469	20680	20890	21100	21310
% FT en PT	45,17	44,87	44,92	44,63	44,69	44,42	44,48	44,22	44,29	44,05	44,12	43,90	43,79	43,58	43,49	43,28	43,20	43,01	42,94	42,76	42,69
Fuerza Laboral 55 años y más (FT55+)	1170	1185	1237	1252	1304	1320	1373	1390	1443	1460	1515	1533	1591	1609	1668	1687	1746	1766	1826	1847	1907
%FT55+ en FT	15,14	15,25	15,71	15,81	16,26	16,37	16,81	16,91	17,35	17,45	17,87	17,98	18,51	18,61	19,13	19,24	19,75	19,86	20,36	20,47	20,97

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Empleo (ENE), 1986-2009, INE; Proyecciones Demográficas INE.

**Tabla E38. Porcentaje de personas por situación ocupacional y edad. Encuesta Nacional de Empleo (ENE) 1989. N=134.556.**

	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79
subempleo	0,6	0	0,1	0,1	0	0,4	0,1	0,1	0	0,6	0,5	0,3	0	0	0,3	0	0	0,1	0,2	0,1	0,3	0,4	0	0	0
empleo full	52,3	52	49	46,8	42,6	44,3	41,4	35,4	35,4	37,2	31,7	28,8	26,3	20,8	19,1	15,5	17,2	15,9	13,5	13,1	10,9	11,2	11,8	4,8	8,4
Empleado	52,9	52	49,1	46,9	42,6	44,7	41,5	35,5	35,4	37,8	32,2	29,1	26,3	20,8	19,4	15,5	17,2	16	13,7	13,2	11,2	11,6	11,8	4,8	8,4
desempleado	2	2,9	2,1	1,9	2,2	0,7	0,6	0,8	2,3	1,8	0,2	1,1	0,1	0,2	1,6	0,1	0	0	0	0	0	0,2	0	0	0
inactivo	45,1	45,1	48,8	51,2	55,2	54,6	58	63,8	62,3	60,4	67,6	69,8	73,6	79	79	84,4	82,8	83,9	86,4	86,8	88,8	88,2	88,2	95,2	91,6
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Empleo (ENE), 1989. INE.

**Continuación.**

	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98 y más	Total
subempleo	0	0	0	0	0	0	0,3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,2
empleo full	8,5	3,4	6,5	5,5	3,5	3,3	3,4	2,1	3,8	1,7	0	0	5,4	3,9	4,4	0	0	0	0	30,6
Empleado	8,5	3,4	6,5	5,5	3,5	3,3	3,7	2,1	3,8	1,7	0	0	5,4	3,9	4,4	0	0	0	0	30,8
desempleado	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
inactivo	91,5	96,6	93,5	94,5	96,5	96,7	96,3	97,9	96,2	98,3	100	100	94,6	96,1	95,6	100	100	100	100	68,2
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Empleo (ENE), 1989. INE.

**Tabla E39. Porcentaje de personas por situación ocupacional y edad. Encuesta Nacional de Empleo (ENE) 1999. N=116.639.**

	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79
subempleo	2,6	2,2	2,7	2,9	1,5	2,9	3,2	3	1,6	1,1	1,7	2	1,5	0,7	1,7	0,3	1,1	0,5	0,6	2	0,5	0	0	2,2	0
empleo full	57,5	52,7	50,1	45,2	41,1	44,3	39,2	35,7	30,5	33,7	31,1	28,5	22	14,2	15	16,2	14,4	10,3	11,9	10,5	12	7,1	9,6	4,2	3,4
Empleado	60,1	54,9	52,8	48,1	42,6	47,2	42,4	38,7	32,1	34,8	32,8	30,5	23,5	14,9	16,7	16,5	15,5	10,8	12,5	12,5	12,5	7,1	9,6	6,4	3,4
desempleado	4,2	4,2	4	3,9	2,3	1,7	2,9	3,7	3,1	2,4	1,3	0,5	0,9	0,2	0,5	0,2	0	0,1	0	0,4	0,2	0	0	0	1,5
inactivo	35,6	40,8	43,1	48	55,1	51,1	54,7	57,5	64,9	62,7	65,9	69,1	75,7	84,9	82,9	83,3	84,5	89,2	87,5	87,1	87,4	92,9	90,4	93,6	95,2
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Empleo (ENE), 1999. INE.

**Continuación.**

	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98 y más	Total
subempleo	0	0	0	0	0,4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,6
empleo full	7,6	2,4	3,8	2,2	2	5,8	0,8	3,6	7,2	0,1	0,5	0	0	0	0	0	4,3	0	0	27,9
Empleado	7,6	2,4	3,8	2,2	2,4	5,8	0,8	3,6	7,2	0,1	0,5	0	0	0	0	0	4,3	0	0	29,5
desempleado	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,7
inactivo	92,4	97,6	96,2	97,8	97,6	94,2	99,2	96,4	92,8	99,9	99,5	100	100	100	100	100	95,7	100	100	68,7
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Empleo (ENE), 1999. INE.

**Tabla E40. Porcentaje de personas por situación ocupacional y edad. Encuesta Nacional de Empleo (ENE) 2009. N=109.733.**

	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79
subempleo	5,9	5,6	5,3	5,1	5,8	4,3	5,2	4,1	4,4	5,2	4	2,7	4,1	2,1	2,7	1,7	2,1	1,3	1	0,7	0,9	1,7	0,3	0,3	0,7
empleo full	59	56,6	57,1	53,5	52,6	49,9	37,9	44,3	40	42,9	31,6	27,3	26,4	22,6	19	16,7	18,4	12,1	11	9,6	12,6	8,6	7,7	8,2	4,3
Empleado	64,9	62,2	62,4	58,6	58,4	54,2	43,1	48,4	44,4	48,1	35,6	30	30,5	24,7	21,7	18,4	20,5	13,4	12	10,3	13,5	10,3	8	8,5	5
desempleado	4,3	4	4,2	4,3	2,8	3	3,8	2	2,9	2,3	1,6	1,6	1,4	0,2	0,6	0,2	0,5	0,2	0,5	0,1	0,4	0,1	0	1	0,2
inactivo	30,9	33,8	33,4	37	38,8	42,8	53,2	49,7	52,7	49,7	62,9	68,5	68	75	77,7	81,4	78,9	86,4	87,5	89,6	86,1	89,6	92	90,5	94,8
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Empleo (ENE), 2009. INE.

**Continuación.**

	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98 y más	total
subempleo	0,3	0,4	0,4	0,3	0,8	0	0	0	0	2	0	0	0	1,2	0	0	0	0	0	3,2
empleo full	7,9	8,7	4,7	5,2	4	1,7	2,7	1,4	3,2	4,6	0	1,7	0	0,8	3,7	0	0	0	2,3	31,3
Empleado	8,2	9,1	5,1	5,5	4,8	1,7	2,7	1,4	3,2	6,6	0	1,7	0	2	3,7	0	0	0	2,3	34,5
desempleado	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,9
inactivo	91,8	90,9	94,9	94,5	95,2	98,3	97,3	98,6	96,8	93,4	100	98,3	100	98	96,3	100	100	100	97,7	63,6
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Empleo (ENE), 2009. INE.

**Tabla E41. Condiciones bajo las cuales estarían dispuestos a trabajar los inactivos de 45+ años. Encuesta Protección Social (EPS) 2009. N=790 (inactivos de 45+ años disponibles para trabajar).**

	Hombre					Mujer					Total				
	45-54 años	55-64 años	65-74 años	75+ años	Total 55+ años	45-54 años	55-64 años	65-74 años	75+ años	Total 55+ años	45-54 años	55-64 años	65-74 años	75+ años	Total 55+ años
Días a la semana por los que estaría dispuesto a trabajar	5,28	5,39	4,98	5,08	5,24	4,73	4,44	4,4	3,49	4,37	4,9	4,85	4,72	4,3	4,78
Horas a la semana por las que estaría dispuesto a trabajar	42,01	40,89	32,14	33,56	37,83	31,53	29,84	27,18	19,42	28,53	34,79	34,63	29,82	26,6	32,84
Remuneración mensual por la que estaría dispuesto a trabajar	259580	236490	225749	296541	237123	183001	158234	154475	266147	165630	206745	193697	193337	278980	199511

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Protección Social (EPS), 2002-2009. Subsecretaría de Previsión Social.

**Tabla E42. Afiliación algún Sistema Previsional población 45 años y más. Encuesta de Caracterización Socioeconómica (CASEN) 2011. N=41949 (base=total muestra 45+).**

		Hombre					Mujer					Total				
		Entre 45 y 54 años	Entre 55 y 64 años	Entre 65-74 años	75 y más años	TOTAL 55+	Entre 45 y 54 años	Entre 55 y 64 años	Entre 65-74 años	75 y más años	TOTAL 55+	Entre 45 y 54 años	Entre 55 y 64 años	Entre 65-74 años	75 y más años	TOTAL 55+
Se encuentra afiliado a algún sistema previsional (sistema de pensiones)?	Sí	84,1	82,7	86,3	87,5	84,8	62,2	58,8	58,6	57,7	58,5	72,3	69,5	70,9	69,3	69,9
	No	15,9	17,3	13,7	12,5	15,2	37,8	41,2	41,4	42,3	41,5	27,7	30,5	29,1	30,7	30,1
	No sabe	0,0	,0	0,0	0,0	,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	,0	0,0	0,0	,0
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
(PARA LOS AFILIADOS: ¿Cotizó durante el mes pasado en algún sistema previsional (sistema de pensiones)?	Sí, AFP. Cotización obligatoria del trabajador dependiente	72,1	58,2	18,7	4,0	34,1	54,2	33,3	8,7	3,4	18,6	63,8	46,6	14,1	3,7	26,8
	Sí, AFP. Cotización voluntaria del trabajador independiente	3,4	5,1	3,1	1,4	3,7	3,9	3,4	3,1	3,3	3,3	3,6	4,3	3,1	2,4	3,5
	Sí, IPS ex INP. Caja de EE. Públicos, Particulares, SSS	,6	1,8	3,7	5,4	3,1	,6	2,7	5,3	5,8	4,2	,6	2,2	4,4	5,6	3,7
	Sí, Caja de Previsión de la Defensa Nacional	,5	,9	,2	,2	,6	,2	,3	,2	,2	,3	,4	,7	,2	,2	,4
	Sí, Dirección de Previsión de Carabineros	,5	,2	,2	,0	,2	,2	,2	,3	,3	,3	,3	,2	,3	,1	,2
	Sí, otra	,1	,2	,7	2,7	,9	,0	1,3	,9	,1	,9	,1	,7	,8	1,4	,9
	No está cotizando	22,3	33,2	72,7	85,6	56,9	40,3	58,2	80,8	86,0	71,8	30,6	44,9	76,4	85,8	63,9
	No sabe	,6	,5	,7	,6	,6	,6	,5	,7	1,0	,7	,6	,5	,7	,8	,6
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de Caracterización Socioeconómica (CASEN), 2011. Ministerio de Desarrollo Social.

**Tabla E43. Tipo Sistema Previsional población Ocupada 45 años y más. Encuesta de Caracterización Socioeconómica (CASEN) 2011. N=14252 (base=total ocupados 45+).**

		Hombre					Mujer					Total				
		Entre 45 y 54 años	Entre 55 y 64 años	Entre 65-74 años	75 y más años	TOTAL 55+	Entre 45 y 54 años	Entre 55 y 64 años	Entre 65-74 años	75 y más años	TOTAL 55+	Entre 45 y 54 años	Entre 55 y 64 años	Entre 65-74 años	75 y más años	TOTAL 55+
Se encuentra afiliado a algún sistema previsional (sistema de pensiones)?	Sí	86,3	84,3	86,1	86,3	84,8	79,5	75,6	75,4	70,7	75,4	83,5	81,2	82,9	81,7	81,5
	No	13,7	15,7	13,9	13,7	15,2	20,5	24,4	24,6	29,3	24,6	16,5	18,8	17,1	18,3	18,5
	No sabe	0,0	,0	0,0	0,0	,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	,0	0,0	0,0	,0
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
(PARA LOS OCUPADOS AFILIADOS) ¿Cotizó durante el mes pasado en algún sistema previsional (sistema de pensiones)?	Sí, AFP. Cotización obligatoria del trabajador dependiente	77,5	70,1	41,9	21,1	61,8	74,7	65,9	26,0	16,5	57,3	76,4	68,7	37,6	20,0	60,4
	Sí, AFP. Cotización voluntaria del trabajador independiente	3,5	5,5	5,2	4,5	5,4	4,2	3,7	9,7	21,5	5,2	3,7	4,9	6,4	8,8	5,3
	Sí, IPS ex INP. Caja de EE. Públicos, Particulares, SSS	,5	1,6	4,0	8,9	2,4	,5	2,8	10,9	9,3	4,5	,5	2,0	5,9	9,0	3,1
	Sí, Caja de Previsión de la Defensa Nacional	,5	,7	,2	,3	,6	,1	,1	,3	0,0	,1	,4	,5	,2	,3	,4
	Sí, Dirección de Previsión de Carabineros	,5	,2	,1	,1	,2	,2	,3	,3	0,0	,3	,4	,2	,1	,0	,2
	Sí, otra	,1	,1	,5	,4	,2	,0	,2	1,3	0,0	,4	,0	,2	,7	,3	,3
	No está cotizando	16,9	21,4	47,3	64,2	28,9	19,7	26,7	50,1	52,7	31,6	18,0	23,2	48,0	61,3	29,8
	No sabe	,6	,5	,8	,4	,6	,6	,4	1,5	0,0	,6	,6	,5	1,0	,3	,6
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de Caracterización Socioeconómica (CASEN), 2011. Ministerio de Desarrollo Social.

**Tabla E44. Estadísticos descriptivos modelos de regresión con Encuesta Casen 2011.**

Sexo		Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Hombre (N=18780)	Edad (años cumplidos)	55	104	66,63	8,925
	Años de escolaridad	0	22	7,53	4,760
	salud.mala	0,00	1,00	,2908	,45413
	salud.regular	0,00	1,00	,3230	,46763
	Estado civil	0,00	1,00	,7615	,42617
	Hay alguien con mala salud o con discapacidad en el hogar (excluyendo al encuestado)	0,00	1,00	,3877	,48723
	Hay alguien menor de 18 años en el hogar	0,00	1,00	,3057	,46073
	Alguien más trabaja en el hogar (excluyendo al encuestado)	0,00	1,00	,5128	,49985
	Se encuentra afiliado a algún sistema previsional	0,00	1,00	,8222	,38238
	Vive en vivienda propia pagada o cedida	0,00	1,00	,8672	,33942
	Zona (1 urbana; 2 rural)	1	2	1,27	,446
Mujer (N=23019)	Edad (años cumplidos)	55	105	67,57	9,563
	Años de escolaridad	0	22	6,95	4,600
	salud.mala	0,00	1,00	,3383	,47315
	salud.regular	0,00	1,00	,3312	,47064
	Estado civil	0,00	1,00	,5022	,50001
	Hay alguien con mala salud o con discapacidad en el hogar (excluyendo al encuestado)	0,00	1,00	,3446	,47526
	Hay alguien menor de 18 años en el hogar	0,00	1,00	,2900	,45377
	Alguien más trabaja en el hogar (excluyendo al encuestado)	0,00	1,00	,6087	,48806
	Se encuentra afiliado a algún sistema previsional	0,00	1,00	,5417	,49827
	Vive en vivienda propia pagada o cedida	0,00	1,00	,8744	,33138
	Zona (1 urbana; 2 rural)	1	2	1,22	,415

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de Caracterización Socioeconómica (CASEN), 2011. Ministerio de Desarrollo Social.

**Tabla E45. Relaciones bivariadas entre variable dependiente y predictores incluidos en los modelos de regresión con Encuesta Casen 2011.**

		Hombre			Mujer			Total		
		Es inactivo no disponible para trabajar			Es inactivo no disponible para trabajar			Es inactivo no disponible para trabajar		
		,00	1,00	Total	,00	1,00	Total	,00	1,00	Total
Edad	55-59	90,3%	9,7%	N=4578	58,2%	41,8%	N=3966	75,4%	24,6%	N=8544
	60-64	78,9%	21,1%	N=3664	40,6%	59,4%	N=3377	60,5%	39,5%	N=7041
	65-69	50,1%	49,9%	N=3112	21,8%	78,2%	N=2609	37,2%	62,8%	N=5721
	70-74	27,9%	72,1%	N=2276	11,6%	88,4%	N=2047	20,2%	79,8%	N=4323
	75-79	16,5%	83,5%	N=1559	7,0%	93,0%	N=1440	12,0%	88,0%	N=2999
	80-84	10,3%	89,7%	N=1062	3,4%	96,6%	N=1038	6,9%	93,1%	N=2100
	85-89	5,2%	94,8%	N=463	2,7%	97,3%	N=519	3,9%	96,1%	N=982
	90 y más	3,1%	96,9%	N=196	1,1%	98,9%	N=276	1,9%	98,1%	N=472
Nivel educativo	Básica	50,1%	49,9%	N=9724	22,8%	77,2%	N=8849	37,1%	62,9%	N=18573
	Media	63,9%	36,1%	N=5258	35,6%	64,4%	N=4781	50,4%	49,6%	N=10039
	Superior	71,5%	28,5%	N=1928	56,1%	43,9%	N=1642	64,4%	35,6%	N=3570
Se encuentra afiliado a algún sistema previsional	No	57,0%	43,0%	N=2779	23,3%	76,7%	N=5186	35,1%	64,9%	N=7965
	Sí	56,8%	43,2%	N=14130	34,0%	66,0%	N=10086	47,3%	52,7%	N=24216
Autopercepción de salud	Mala	42,6%	57,4%	N=4778	22,5%	77,5%	N=4993	32,4%	67,6%	N=9771
	Regular	56,6%	43,4%	N=5454	30,5%	69,5%	N=5064	44,0%	56,0%	N=10518
	Buena	67,3%	32,7%	N=6613	37,8%	62,2%	N=5166	54,4%	45,6%	N=11779
Estado civil	Sin pareja	46,0%	54,0%	N=3875	29,7%	70,3%	N=7804	35,1%	64,9%	N=11679
	Con pareja	60,1%	39,9%	N=13035	31,1%	68,9%	N=7468	49,5%	50,5%	N=20503
Hay alguien con mala salud o con discapacidad en el hogar (excluyendo al encuestado)	,00	58,6%	41,4%	N=10391	31,7%	68,3%	N=10185	45,3%	54,7%	N=20576
	1,00	54,0%	46,0%	N=6519	27,7%	72,3%	N=5087	42,5%	57,5%	N=11606
Hay alguien menor de 18 años en el hogar	,00	53,6%	46,4%	N=11709	29,7%	70,3%	N=10945	42,0%	58,0%	N=22654
	1,00	64,3%	35,7%	N=5201	32,1%	67,9%	N=4327	49,7%	50,3%	N=9528
Alguien más trabaja en el hogar (excluyendo al encuestado)	,00	50,4%	49,6%	N=8199	25,2%	74,8%	N=6014	39,7%	60,3%	N=14213
	1,00	62,9%	37,1%	N=8711	33,8%	66,2%	N=9258	47,9%	52,1%	N=17969
Se encuentra afiliado a algún sistema previsional	No	57,0%	43,0%	N=2779	23,3%	76,7%	N=5186	35,1%	64,9%	N=7965
	Sí	56,8%	43,2%	N=14130	34,0%	66,0%	N=10086	47,3%	52,7%	N=24216
Vive en vivienda propia pagada o cedida	No propia	69,7%	30,3%	N=2254	43,0%	57,0%	N=2074	56,9%	43,1%	N=4328
	Propia	54,9%	45,1%	N=14656	28,4%	71,6%	N=13198	42,3%	57,7%	N=27854

**Tabla E46. Correlaciones entre las variables incluidas en los modelos de regresión con Encuesta Casen 2011.**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Edad (años cumplidos)	1	,050**	-,300**	,092**	-,008	,016**	-,127**	-,133**	-,044**	,106**	,033**
2. Sexo	,050**	1	-,061**	,051**	,009	-,044**	-,017**	,096**	-,296**	,011*	-,062**
3. Años de escolaridad	-,300**	-,061**	1	-,150**	,008	-,098**	-,022**	,048**	,223**	-,151**	-,263**
4. salud.mala	,092**	,051**	-,150**	1	-,475**	,275**	,014**	-,006	-,065**	,024**	,025**
5. salud.regular	-,008	,009	,008	-,475**	1	-,069**	-,012*	-,003	-,001	,011*	,013**
6. Hay alguien con mala salud o con discapacidad en el hogar	,016**	-,044**	-,098**	,275**	-,069**	1	,063**	,019**	-,034**	,039**	,031**
7. Hay alguien menor de 18 años en el hogar	-,127**	-,017**	-,022**	,014**	-,012*	,063**	1	,286**	-,018**	-,049**	-,047**
8. Alguien más trabaja en el hogar	-,133**	,096**	,048**	-,006	-,003	,019**	,286**	1	-,050**	-,057**	-,068**
9. Se encuentra afiliado a algún sistema previsional	-,044**	-,296**	,223**	-,065**	-,001	-,034**	-,018**	-,050**	1	-,039**	-,141**
10. Vive en vivienda propia pagada o cedida	,106**	,011*	-,151**	,024**	,011*	,039**	-,049**	-,057**	-,039**	1	,117**
11. Zona	,033**	-,062**	-,263**	,025**	,013**	,031**	-,047**	-,068**	-,141**	,117**	1

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

**Tabla E47. Descriptivos de las variables explicativas incluidas en los modelos de regresión multivariada panel EPS.**

Variable	Varianza overall (N=10692)		Varianza between (n=3564)	Varianzas within (N=3)	Min	Max
	Mean	Std. Dev.	Std. Dev.	Std. Dev.		
Género (1=hombre; 2=mujer)	1,405	0,491	0,491		1	2
Educación media	0,344	0,475	0,475		0	1
Educación superior	0,106	0,308	0,308		0	1
AFP	0,497	0,500	0,500		0	1
IPS (Ex INP)	0,244	0,430	0,430		0	1
Salud regular	0,385	0,487	0,342	0,347	0	1
Salud mala	0,14	0,347	0,261	0,230	0	1
Presenta discapacidad	0,146	0,354	0,275	0,222	0	1
En el hogar hay alguien enfermo	0,024	0,427	0,328	0,274	0	1
En el hogar hay menores de 18 años	0,463	0,499	0,454	0,207	0	1
En el hogar alguien más trabaja	0,571	0,495	0,396	0,298	0	1
Tiene pareja	0,656	0,475	0,445	0,169	0	1
Edad menor de 55 años	0,151	0,358	0,255	0,252	0	1
55-58 años	0,21	0,408	0,246	0,325	0	1
59-61 años	0,135	0,342	0,187	0,286	0	1
62-63 años	0,081	0,274	0,143	0,233	0	1
64-66 años	0,105	0,307	0,178	0,250	0	1
67-69 años	0,091	0,287	0,167	0,233	0	1
70+ años	0,226	0,418	0,380	0,175	0	1

