



10 Desarrollada en diciembre en Santiago de Chile

Asistencia técnica para temas de trabajo de las personas mayores

El Instituto de Mayores y Servicios Sociales, Imserso, desarrolló el pasado mes de diciembre en Santiago de Chile una asistencia técnica sobre el empleo de las personas mayores, que había sido solicitada por el Servicio Nacional del Adulto Mayor, Senama, de Chile, en el marco de la convocatoria de Proyectos de la Red Intergubernamental Iberoamericana de Cooperación Técnica, Riicotec, correspondiente a 2014.

Texto y fotos | Redacción de Enlace



José María Alonso, en una de las reuniones de trabajo de esta asistencia técnica.

La colaboración del Imserso con el proyecto de Senama denominado "Asistencia técnica para temas de trabajo de las personas mayores", aprobado por la Comisión Permanente de Riicotec en su reunión de Cartagena de Indias, Colombia, de noviembre de 2013, se concretó del 9 al 12 de diciembre pasado, en una visita realizada a la capital chilena por José María Alonso Seco, consejero técnico de Cooperación con Iberoamérica del Imserso y experto en políticas y programas de atención a los adultos mayores.

La principal pretensión del proyecto era el de analizar los mecanismos que pueden fomentar el empleo de adultos mayores, en concreto, de las personas de 60 a 75 años de edad, hombres y mujeres desocupadas o inactivas, con el fin de facilitar su acceso al mercado de trabajo formal.

Otros objetivos fueron los de compartir la experiencia nacional y el marco normativo desarrollado en relación con las personas mayores y el empleo; conocer las distintas

experiencias internacionales, públicas y privadas, y los marcos normativos existentes; identificar los actores claves en la adecuada implementación de una estrategia al respecto; conocer los facilitadores y los obstáculos para el diseño, puesta en marcha y evaluación de planes y programas y, finalmente, diseñar un plan de trabajo para la inserción laboral y capacitación de las personas mayores de Chile.

En los diferentes actos y reuniones con José M^º Alonso en que se estructuró esta asistencia técnica, además de Rayen Inglés, directora general de Senama, participaron, entre otros, los responsables de las unidades técnicas del organismo; la coordinadora de la Región Metropolitana y personal de la Casa Encuentro de San Bernardo, en la comuna de este mismo nombre; representantes de las Oficinas de Información Laboral y de las Oficinas de Adultos Mayores de distintas municipalidades; representantes de otros organismos (Subsecretaría de Trabajo, Servicio Nacional de Capacitación y Empleo), así como varios miembros del Consejo Asesor de Mayores del Senama.



Bloques temáticos

La intensa actividad desplegada en Santiago de Chile por el funcionario español se centró en la exposición, desarrollo y posterior coloquio, sobre los siguientes bloques temáticos:

- Información aportada por los técnicos de Senama respecto a las estadísticas básicas chilenas sobre empleo de adultos mayores y a las acciones formativas relativas a ocupación y empleo de personas mayores llevadas a cabo en colaboración con otros organismos nacionales y municipales.
- Exposición del experto español a los profesionales del Senama y de otros organismos públicos de las políticas laborales dirigidas hacia las personas mayores en España y en Europa.
- Taller con adultos mayores sobre la diversa problemática e inquietudes existentes en relación al empleo y a las pensiones de los adultos mayores.
- Intervención del funcionario español sobre envejecimiento activo, en el marco del cierre del *Programa de Envejecimiento Activo* realizado en la Casa Encuentro San Bernardo, del Senama, acto en el que estuvo acompañado por la

directora del Senama, la alcaldesa de San Bernardo y la coordinadora de la Región Metropolitana del Senama.

- Visita a la Exposición sobre Derechos Humanos organizada por la municipalidad de Santiago de Chile.

La asistencia técnica se cerró con un coloquio final entre José M^a Alonso y los responsables del Senama, del cual se obtuvieron las principales conclusiones. Entre ellas, destacan la valoración positiva que merece este organismo chileno por su sensibilización sobre la importancia del empleo de los adultos mayores y, sobre todo, por los programas que ha implementado con acciones específicas relacionadas directa o indirectamente con el empleo.

El Senama parte de una base sumamente valiosa para emprender futuras acciones de planificación, gestión y evaluación, que son los importantes estudios que ha llevado a cabo para conocer la situación al respecto: *Casen 2011, Estudio de Caracterización y Disponibilidad de Usuarios y Empresas para la Inserción laboral de Adultos Mayores, Estudio sobre la Realidad Laboral de las Personas Mayores en la Región Metropolitana*, etc.

Otra importante baza es la colaboración que el Senama mantiene con el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, Sence, con Oficinas Municipales de Información Laboral, Omil, y con otros organismos, como las Oficinas del Adulto Mayor de las Municipalidades, con el fin de conseguir una mayor integración laboral del adulto mayor.

De manera particular, debe mencionarse el eficaz resultado de la colaboración Senama-Sence para la realización, durante los cuatro últimos años, de cursos de capacitación en distintas regiones, dirigidos preferentemente a adultos mayores de edades entre 60 y 70 años de edad, así como las reuniones de profesionales del Senama con personal del Sence y de las Omil para darles a conocer la problemática del adulto mayor y el contexto social en que vive; todo ello con el fin de orientar mejor la actividad de los organismos citados de cara a la inserción laboral del adulto mayor.

Dichos cursos, para cuya programación se cuenta con el parecer de los usuarios, son de duración extensa (uno, dos o incluso hasta tres meses de duración) y comprenden una variada gama de actividades formativas, tanto las relacionadas con trabajos por cuenta ajena como por cuenta propia.

12 Fortalezas y debilidades

Otra de las conclusiones alcanzadas es que ha de ponerse de manifiesto el análisis interno que ha hecho el Senama sobre el trabajo del adulto mayor, en lo relativo a sus fortalezas (la persona mayor es puntual y responsable en su trabajo, tiene menor rotación en él y mayor tolerancia a las tareas rutinarias, procura mejoras en el ambiente laboral, etc.) y debilidades (necesidad de mayor flexibilidad de horarios, no siempre percibe los mismos salarios que el resto de trabajadores, no se evitan en ocasiones los trabajos pesados, etc.).

Así mismo, en los distintos coloquios se han expuesto las dificultades que existen en el desarrollo de las actividades orientadas a la reinserción laboral de los adultos mayores. Entre ellas se citan: los prejuicios negativos respecto al desempeño de labores productivas, visión de que la vida activa laboral ya ha concluido al alcanzar la edad de jubilación, dificultades en la coordinación de los diversos organismos públicos y entidades privadas involucrados, falta de aseguradoras que cubran posibles contingencias a los mayores de 65 años para el desarrollo de cursos de capacitación o posible supresión de las pensiones básicas



Intervención del consejero técnico del Imserso ante adultos mayores chilenos.

solidarias cuando la percepción de ingresos por el trabajo supera determinadas cuantías.

Hay que considerar que la tasa de empleo de las personas mayores en Chile es alta si se compara con la de los países de la OCDE, de la que Chile forma parte: la tasa de empleo de los trabajadores entre 55 y 64 años de edad era en 2013 del 63,9% y en España del 43,3%, mientras que la media de la OCDE fue del 56,4% (OCDE, Labour Statistics, 2014).

Conforme a los estudios realizados por el propio Senama, parece ser que la primera causa de esa tasa alta de empleo es la necesidad de seguir trabajando por la insuficiencia en la cuantía de las pensiones. De hecho, y según datos de la OCDE, la tasa de sustitución de las pensiones, medida como porcentaje de la pensión sobre los ingresos previos a la jubilación, fue en Chile, en 2012, del 41,9% para los hombres y del 33% para las mujeres; en España fue del 73,9% tanto para los hombres como para las mujeres; la media de la OCDE fue del 54,5% para los hombres y del 53,8% para las mujeres (OCDE, Pensions at a Glance, 2013).

Durante la asistencia técnica también se puso de manifiesto que en Chile, al igual que en otros países, todavía existe una discriminación por edad de los adultos mayores, puesto que no hay una imagen suficientemente positiva de los aportes, basados en su capacitación y experiencia, que el adulto mayor puede seguir haciendo a la sociedad a través de un trabajo remunerado.

Política de derechos humanos

Por otro lado, se señaló lo satisfactorio de comprobar que en Chile las políticas de adultos mayores, incluida la de su empleo, se encuentran enmarcadas en el contexto más amplio de una política de derechos

humanos, que les corresponden igual que al resto de la sociedad, como personas que son.

Según lo tratado en la asistencia técnica, parece claro que en Chile, al igual que en otros países de la OCDE y de la Unión Europea, el empleo remunerado por cuenta ajena o propia debe formar parte principal de las políticas públicas hacia el adulto mayor y, en concreto, de la política de envejecimiento activo, dado que la inserción laboral del adulto mayor es un factor primordial de su participación e integración social. En la necesidad de establecer políticas laborales adecuadas para los adultos mayores intervienen, además, otras razones también importantes: necesidad de incrementar sus ingresos en los supuestos de pensiones más bajas; aumento de la esperanza de vida y, con ella, de la posibilidad de mantener más tiempo activos laboralmente a los adultos mayores; aumento de la dificultad para mantener los sistemas de pensiones en el futuro por el envejecimiento progresivo de la población, etc.

Un aspecto importante es el de que una política laboral hacia los adultos mayores no debe contemplarse de manera prioritaria, y menos aún única, desde una perspectiva meramente economicista. Lo principal y preferente es que la persona mayor viva en su vejez con auténtica calidad de vida. Lo ideal siempre será que participe en la fuerza laboral productiva siempre que pueda y quiera.

Ello comporta que han de ofrecerse a la persona mayor empleos dignos, con condiciones de trabajo adecuadas a su situación y, a la inversa, que deben excluirse trabajos de escasa cualificación, marginales, mal retribuidos o aquellos que, por sus especiales características, no puede realizar la persona mayor debido a su discapacidad o limitaciones en la actividad.