

OCTUBRE
2024

INFORME CIEDESS N° 14

CALIDAD DEL EMPLEO DE LAS PERSONAS MAYORES

1. RESUMEN EJECUTIVO

Este informe analiza la calidad del empleo de la población de hombres mayores de 55 años y mujeres mayores de 50 en Chile, en el contexto de un acelerado envejecimiento demográfico. Se abordan las motivaciones económicas y personales que impulsan a este grupo a mantenerse laboralmente activo, y se subraya la necesidad de adaptar el mercado laboral para su inclusión plena. Finalmente, se examinan indicadores de participación laboral y calidad del empleo, para evaluar el subempleo involuntario y la precariedad laboral de este grupo etario.

2. ANTECEDENTES

2.1. ENVEJECIMIENTO DEMOGRÁFICO Y EL MERCADO LABORAL

Chile está experimentando un acelerado envejecimiento demográfico. El aumento en la esperanza de vida¹ y la disminución en la tasa de fecundidad² han contribuido a la modificación de la estructura demográfica del país. Esto se refleja en el cambio del Índice de Dependencia Poblacional³, específicamente en la relación entre la proporción de población menor de 15 años y la mayor de 65. En esta línea, el Instituto Nacional de Estadísticas de Chile (INE) proyecta que, entre los años 2024 y 2050, los hombres de 55 años y más aumentarían su participación poblacional desde 23% a 38%, mientras que las mujeres mayores de 55 años lo harían desde 27% a 41%.

Las personas mayores laboralmente activas, consideradas entre los 55 y 75 años de edad, pueden tener diversas razones o motivaciones para trabajar, incluso después de comenzar a recibir una pensión. Si bien para un grupo la razón principal es su deseo de seguir contribuyendo a la sociedad mientras su salud física y mental les permita desempeñarse en sus ocupaciones, para la mayoría responde a una necesidad económica. Según la Encuesta de Calidad de Vida en la Vejez UC-Caja Los Andes, el 63% de los trabajadores dependientes y el 58% de los independientes trabaja por necesidad económica, impulsados a complementar sus ingresos derivados de sus pensiones a través de fuentes de trabajo alternativas.

Independientemente de las motivaciones, es inminente que la participación laboral del grupo etario de las personas mayores aumente en los próximos años, siendo necesario impulsar al mercado laboral a realizar adaptaciones que permitan una mayor inclusión de una fuerza laboral envejecida. Es importante mencionar que el mercado laboral presenta brechas en cuanto a la participación de las personas mayores,

¹Según cifras del Banco Mundial, la esperanza de vida al nacer pasó de 57 años en 1960 a 79 años en el año 2020.

²Según cifras del Banco Mundial, la tasa de fecundidad pasó de 4,7 hijos por mujer en 1960 a 1,54 en el año 2020.

³ Medida demográfica que relaciona la población en edad de dependencia (menores de 15 años y personas mayores de 65 años) con la población en edad productiva (personas de 15 a 64 años).

por lo que es crucial superar las limitantes que truncan las oportunidades de empleo para este grupo demográfico.

Por ejemplo, los estereotipos negativos asociados con la edad, denominados edadismo, y la percepción de que los trabajadores mayores son menos productivos o menos adaptativos a las nuevas tecnologías pueden influir en las decisiones de contratación, capacitación y promoción. Además, la discriminación basada en la edad puede manifestarse en la falta de programas de formación y desarrollo profesional específicos para trabajadores mayores, lo que podría dificultar su adaptación a cambios en el entorno laboral. Abordar estos estereotipos y limitantes es esencial para garantizar un mercado laboral inclusivo, donde las habilidades y la experiencia de los trabajadores mayores sean valoradas y aprovechadas plenamente.

2.2. CALIDAD DEL EMPLEO

El empleo abarca diversas dimensiones que son de gran importancia para el bienestar del trabajador. Estas dimensiones consideran al trabajo no solo como una actividad productiva que genera una compensación, ya sea monetaria o no, sino también como una ocupación con profundo impacto psicosocial en la vida privada (Ahumada y Díaz, 2022).

En este contexto, resulta importante no limitarse a hablar exclusivamente de la participación laboral y el desempleo; también se debe abordar la calidad del empleo, dado que esta se encuentra intrínsecamente vinculada a la calidad de vida del trabajador.

Diferentes corrientes han aportado perspectivas sobre la complejidad de conceptualizar lo que se entiende por empleos de calidad. El concepto de "empleo decente" propuesto por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1999, y consolidado por Somavía en 2014, destaca la importancia de condiciones laborales justas, salarios dignos y seguridad en el empleo. Asimismo, el Índice de Calidad del Empleo del Sector Privado de Estados Unidos (JQI) busca medir la salud general del empleo considerando no solo aspectos económicos, como el salario y los beneficios, sino también factores psicosociales, como el equilibrio entre trabajo y vida personal.

Dado lo anterior, surgen diversas interpretaciones para calcular índices que cuantifiquen y caractericen este fenómeno, los cuales se ven influenciados por la disponibilidad de información y las dimensiones económicas y no económicas que se pretenden incorporar en su construcción. Este enfoque integral reconoce que la calidad del empleo no es un concepto estático, sino dinámico, que evoluciona con las demandas cambiantes de la fuerza laboral y la sociedad en su conjunto.

La promoción de la inserción laboral, en particular para los trabajadores mayores, se presenta como un desafío de especial relevancia en el panorama laboral actual de Chile (Montt y Construcci, 2022). Por eso, hoy, la calidad de los empleos de la población de edad avanzada es un componente esencial de la discusión, donde convergen las preferencias y expectativas laborales de los trabajadores mayores con las respuestas del mercado, las cuales en la actualidad conllevan prejuicios y restricciones.

2.3. EFECTOS DEL COVID-19 SOBRE LA PARTICIPACIÓN LABORAL

La pandemia de COVID-19 tuvo un impacto significativo en el mercado laboral chileno, donde no solo se produjo una importante destrucción de fuentes de trabajo (Observatorio del Envejecimiento, 2023) y un aumento de la precariedad laboral, sino que también dejó en evidencia las vulnerabilidades existentes en la calidad de vida de las personas mayores.

La revisión de las dinámicas de participación laboral desde el inicio de la pandemia y la posterior recuperación de los niveles de empleo es crucial para comprender la magnitud del impacto en este segmento de la fuerza laboral y para evaluar la calidad del empleo en términos de estabilidad y seguridad ocupacional.

3. OBJETIVO

El presente informe tiene por objetivo analizar la calidad de empleo de las personas mayores en Chile mediante una revisión de indicadores de participación laboral y calidad de empleo, según sexo.

De forma adicional, y para dar guía a la investigación y al análisis de datos, se formulan las siguientes preguntas de investigación para comprender la relación entre los indicadores laborales y las personas mayores:

1. ¿Cómo ha sido la senda de recuperación del empleo para los hombres mayores de 55 años y mujeres mayores de 50 después de la disminución en la actividad económica derivada del COVID-19?
2. ¿Cómo son los indicadores de calidad de empleo de los hombres mayores de 55 años y mujeres mayores de 50 en relación a los del resto de la población?

4. METODOLOGÍA

Por medio de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) del Instituto Nacional de Estadísticas, la cual caracteriza a las personas en edad de trabajar respecto a su situación en el mercado laboral, se construye una serie temporal mensual que permite calcular tasas en dos ámbitos de interés: la participación laboral y la calidad del empleo, ambas segmentadas por sexo y rangos de edad. Los datos corresponden al período comprendido entre julio de 2019 y julio de 2024, proporcionando información tanto para el período previo como posterior a la pandemia.

La medición de la calidad del empleo se calcula mediante la metodología propuesta por Fuentes y Hernando (2019), que considera dos dimensiones: el subempleo involuntario⁴ y la precariedad en el empleo. El subempleo involuntario se refiere a la situación de personas que, estando empleadas, trabajan menos horas de las que desean, lo que indica un desajuste entre su oferta de horas de trabajo y las que demanda el mercado. La segunda dimensión, la precariedad laboral, contempla dos causales⁵: no tener un contrato de trabajo escrito y que el empleador no pague las cotizaciones previsionales. Se considera un empleo como precario si cumple al menos una de estas dos causales.

El análisis se realiza con dos aproximaciones: una que revisa la situación a través del tiempo, comparando el escenario previo y posterior a la pandemia de COVID-19, y otra que compara la situación entre diferentes rangos de edad y sexo.

Los rangos de edad se construyen de manera discrecional tomando como hito la edad legal de jubilación de cada sexo. El análisis para referirse a los trabajadores mayores se hace a partir de 10 años previos a este punto, considerando esta etapa como de preparación para el retiro laboral. Así, el caso de los hombres es a partir de los 55 años y para las mujeres a partir de los 50.

Lo anterior es para reflejar los diferentes momentos del ciclo de vida laboral de los trabajadores. Para los hombres se definen los rangos de 15 a 29 años como inicio o inserción en el mercado laboral, de 30 a 54 años para la consolidación, de 55 a 64 años para la preparación para la pensión, y de 65 o más años para la salida del mercado laboral. En el caso de las mujeres, se construyen rangos similares en cuanto a la diferenciación de las diferentes etapas; de 15 a 29 años, 30 a 49 años, 50 a 59 años y de 60 años o más.

5. RESULTADOS

5.1 PARTICIPACIÓN LABORAL

El análisis de la participación laboral se realiza mediante el cálculo del ratio entre la fuerza de trabajo (ocupados más desocupados) de cada rango etario sobre sus respectivos totales de población. El Gráfico N° 1 ilustra la tasa de participación laboral para los hombres en diferentes rangos etarios.

El rango de hombres mayores de 65 años exhibe el menor nivel con 38% en julio 2019 y 31,4% en julio 2024, como era de esperar dado el retiro gradual de la fuerza laboral hacia la inactividad. A continuación, el rango etario de entre de 15 a 29 años presenta una tasa de 53,3% en julio 2019 y 51,3% en julio 2024, mostrando las etapas de preparación y entrada al mercado laboral. Le sigue el rango de 55 a 64 años con una tasa de 85,3% en julio 2019 y 79,8% en julio 2024, donde se observa el inicio del proceso de

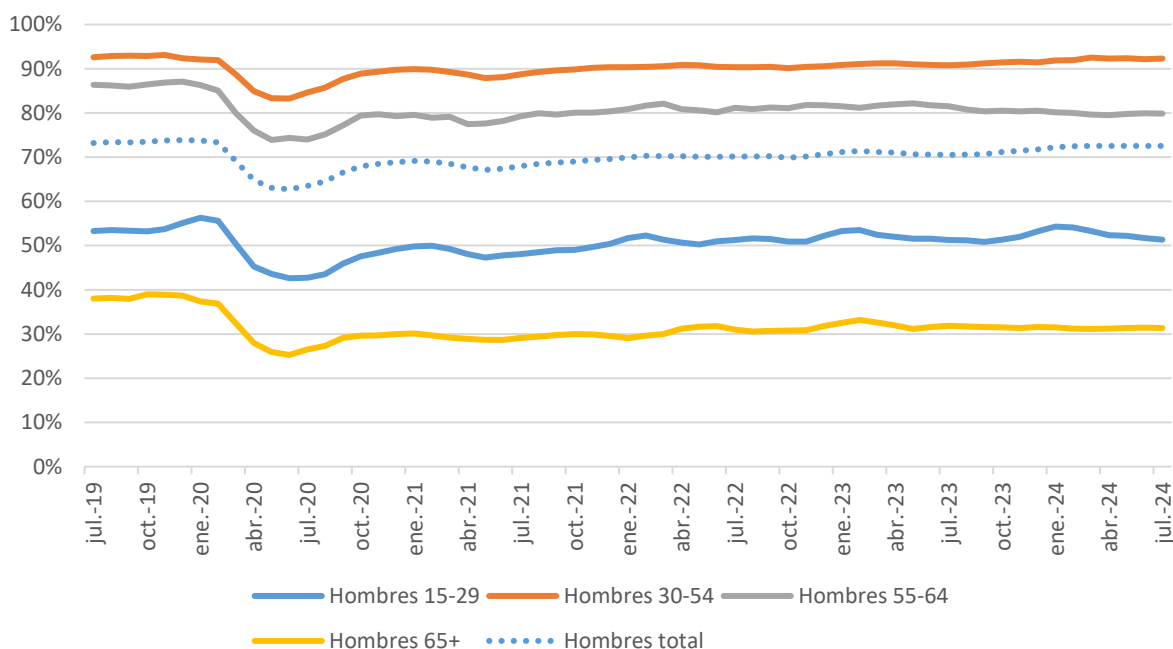
⁴ El cálculo del subempleo involuntario se realiza según lo sugerido en el documento “Indicadores de subutilización de la fuerza de trabajo en Chile: Evidencia a partir de la Encuesta Nacional de Empleo. 2019. Documentos de Trabajo, Instituto Nacional de Estadísticas”, complementado con el documento de Fuentes y Hernando (2019).

⁵ Originalmente consideraban 3 causales, incluyendo la de comprobante de ingresos. Debido a que la ENE elimina esta pregunta en enero 2020, la medición se ajusta a 2 causales.

prejubilación o preparación para la jubilación. Finalmente, el rango de 30 a 54 años lidera con la tasa más alta con 92,6% en julio 2019 y 92,3% en julio 2024, indicando una etapa de desarrollo y consolidación de trayectorias laborales.

En relación a las diferencias de tasas de participación laboral entre julio 2019 y julio 2024, el rangos de 15 a 29 años presenta una diferencia de -2 puntos porcentuales (pp) y el rango de 30 a 54 años presentan una diferencia de -0,3 pp. Por otro lado, los rangos de preparación para el retiro (55 a 64 años) y de retiro o salida (65 años o más) presentan diferencias de tasas que son de consideración. El rango de 55 a 64 años experimenta una de -6,5 pp y el rango de 65 años o más una de -6,6 pp. A la luz de estos datos, se evidencia que el nivel de participación laboral de los hombres mayores de 55 años no ha regresado a los niveles pre pandemia.

Gráfico N° 1: Tasa participación laboral por rangos de edad, hombres



Fuente: elaboración propia en base a datos de la Encuesta Nacional de Empleo del INE.

El Gráfico N° 2 presenta el caso de las mujeres, cuyo orden de tasas de participación laboral según rango etario es análogo al de los hombres. Adicionalmente, se observa que para todos los rangos de edad, la tasa de participación es menor a sus pares entre los hombres.

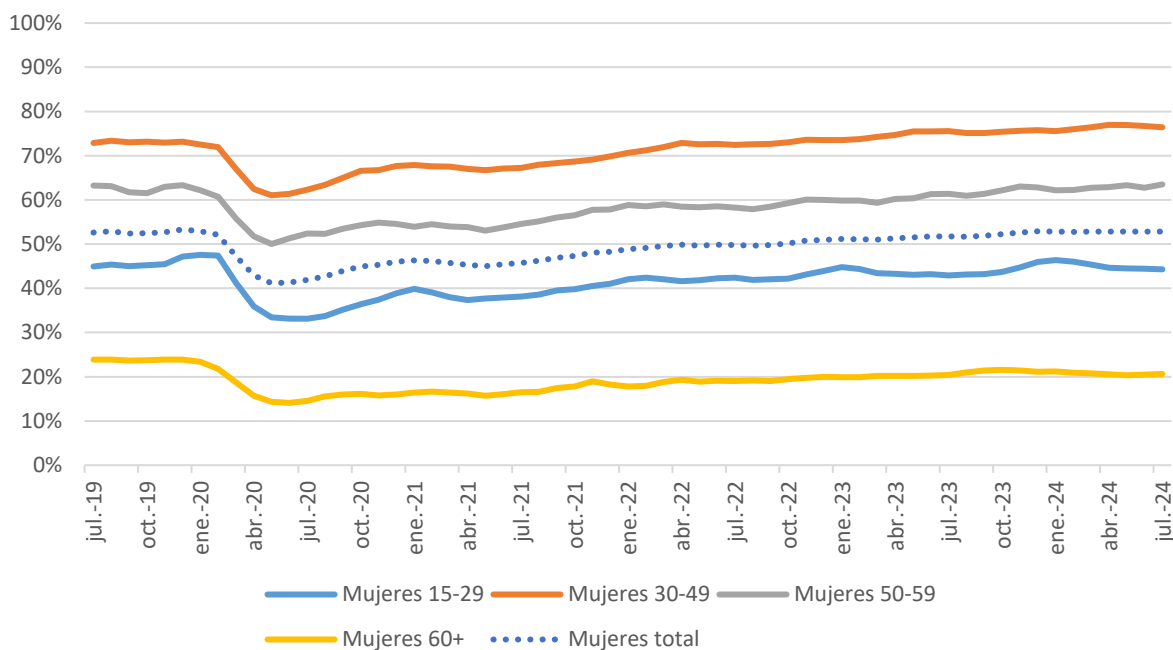
El rango de mujeres mayores de 60 años presenta el menor nivel de tasa de participación laboral con 23,9% en julio 2019 y 20,7% en julio 2024. Le sigue el rango de 15 a 29 años con una tasa de 45% en julio 2019 y 44,3% en julio 2024. A continuación el rango de 50 a 59 años con una tasa de 63,3% en julio 2019 y 63,5% en julio 2024. Finalmente, el rango con la mayor tasa es el de mujeres entre 30 a 49 años, con una tasa de 72,9% en julio 2019 y 76,5% en julio 2024.

El rango de mujeres entre 50 y 59 años, con una fuerza de trabajo de 790.990 personas en julio 2024, presenta una tasa de participación laboral de 63,5%, la cual es menor a la del rango análogo de los hombres de entre 55 a 64 años de edad, con una fuerza de trabajo de 925.365 personas y una tasa de 79,8%. Adicionalmente, el rango de mujeres mayores de 60 años, con una fuerza de trabajo de 425.026 personas en julio 2024, presenta una tasa de 20,7%, la cual es menor a la del rango de los hombres mayores de 65 años, con una fuerza de trabajo de 379.036 personas y una tasa de 31,4%.

Por otro lado, el rango de mujeres de entre 15 y 29 años presenta una tasa de 45% en julio 2019 y de 44,3% en julio 2024, con una diferencia de -0,6 pp. El rango de mayores de 60 años presenta tasas de 23,9% y 20,7% para los mismos periodos, con una diferencia de tasas de -3,2 pp. Adicionalmente, el rango de 30 a 49 años presenta tasas de 72,9% y 76,5% para julio 2019 y julio 2024, con una diferencia positiva de 3,6 pp. En cuanto al rango de mujeres entre 50 y 59 años, presenta una tasa de 63,3% en julio 2019 y de 63,5% en julio 2024, con una diferencia de 0,2 pp.

Visto lo anterior, los rangos de mujeres de entre 30 a 49 años y de 50 a 59 años presentan tasas mayores a los niveles pre pandemia (julio 2019), mientras que los rangos de 15 a 29 años y de mayores de 60 años tienen un menor nivel de tasa de participación laboral respecto a julio 2019.

Gráfico N° 2: Tasa participación laboral por rangos de edad, mujeres



Fuente: elaboración propia en base a datos de la Encuesta Nacional de Empleo del INE.

5.2. SUBEMPLEO INVOLUNTARIO

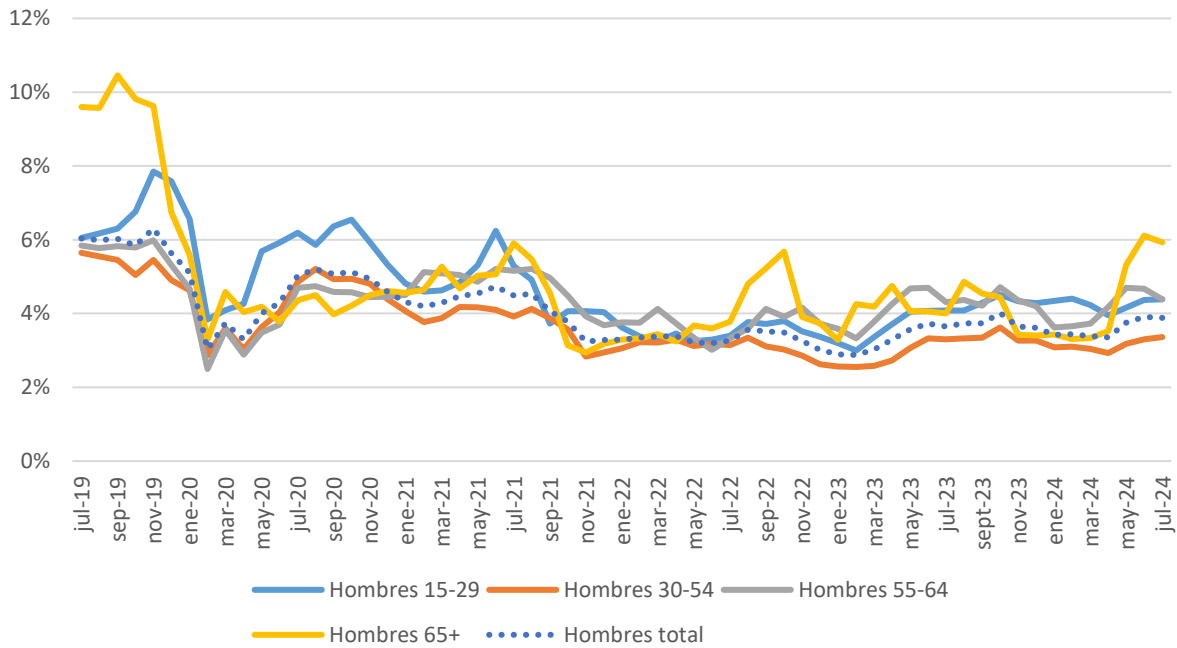
El subempleo involuntario se refiere a la situación de las personas que, estando empleadas, estarían disponibles para trabajar por una cantidad mayor de horas sobre el total⁶ que hacen. Este concepto considera la subutilización económica de las capacidades de los trabajadores y engloba tres criterios: desear trabajar más horas, estar disponible para trabajar más horas y haber trabajado menos de un límite de horas determinado (OIT, 2014).

El Gráfico N° 3 presenta las tasa de subempleo involuntario en el caso de los hombres, según rangos de edad. Antes de la pandemia, los hombres mayores de 65 años de edad eran los que presentaban el mayor nivel, con cifras entre 9,6% en julio 2019 hasta 10,5% en septiembre 2019, lo que revela el desajuste producido entre la demanda por horas de trabajo por parte del mercado laboral y la oferta de horas de los hombres ocupados mayores de 65 años de edad, quienes estarían disponibles para trabajar por más tiempo. A continuación de este grupo están los hombres de entre 15 y 29 años de edad, quienes estarían ingresando al mercado laboral y empujando por conseguir más horas de trabajo con una tasa de 6% en julio 2019. Le siguen el rango de edad de 55 a 64 años, con una tasa pre pandemia en el orden de 5,8% en julio 2019, y finalmente el rango de 30 a 54 años de edad con el menor nivel (5,6% en julio 2019). En los extremos del ciclo de vida es posible observar que hay un mayor nivel de subutilización de recursos dado el desajuste mencionado.

En julio 2024, los rangos de 55 a 64 años y de mayores de 65 años presentan los mayores niveles con 5,9% y 4,4%, respectivamente.

⁶ Refleja la situación de disponibilidad para aumentar horas de trabajo por parte de ocupados con menos de 30 horas semanales (Herrera et al., 2019).

Gráfico N° 3: Tasa subempleo involuntario por rangos de edad, hombres

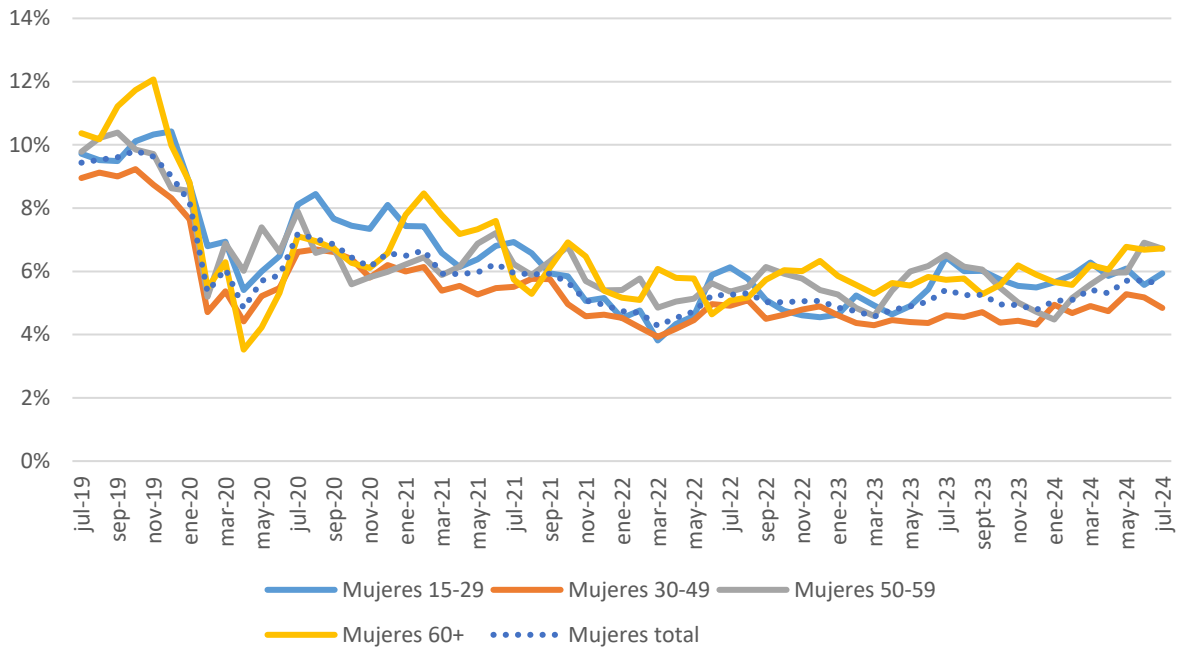


Fuente: elaboración propia en base a datos de la Encuesta Nacional de Empleo del INE.

En el Gráfico N° 4 se observa la situación de subempleo para diferentes rangos de edad de mujeres. Respecto a los hombres, se observa que hay un mayor nivel en las tasas pre pandemia, cifras que están en sintonía con las brechas de género que se detectan en el mercado laboral (Bravo, J., 2024), dado que denotan el desajuste para este grupo específico.

En julio 2019, las mujeres del rango de 60 o más años de edad presentan la mayor tasa de subempleo involuntario con 10,4%, seguidas por el rango de mayores de 50 a 59 años con 9,8%, luego el rango de 15 a 29 años con 9,7% y por último el de 30 a 49 años con 9%. En julio 2024, los rangos de 50 a 59 años y de mayores de 60 años presentan las mayores tasas, ambas con 6,7. El rango de edad de 30 a 49 años tiende a presentar el menor nivel de tasa de subempleo a través del periodo observado, con una tasa de 8,2% en marzo 2019 y 4,9% en marzo 2024.

Gráfico N° 4: Tasa subempleo involuntario por rangos de edad, mujeres



Fuente: elaboración propia en base a datos de la Encuesta Nacional de Empleo del INE.

5.3. EMPLEO PRECARIO

El empleo precario abarca diversas realidades laborales, las cuales se caracterizan por tener condiciones inestables y no ideales para los trabajadores, alejándose de los que tradicionalmente se ha considerado como una relación laboral; dependiente y de jornada completa (Hoehn, 2021). Si bien es un concepto que ha evolucionado bajo diferentes definiciones, puede referirse a empleos temporales, jornadas parciales no deseadas, riesgo de perder el empleo, bajos salarios relacionados a condiciones de pobreza y baja protección de la Seguridad Social (CEPAL, 2000). Se analiza la situación del empleo precario sobre dos aspectos laborales: la falta de pago de cotizaciones previsionales y la inexistencia de un contrato de trabajo escriturado.

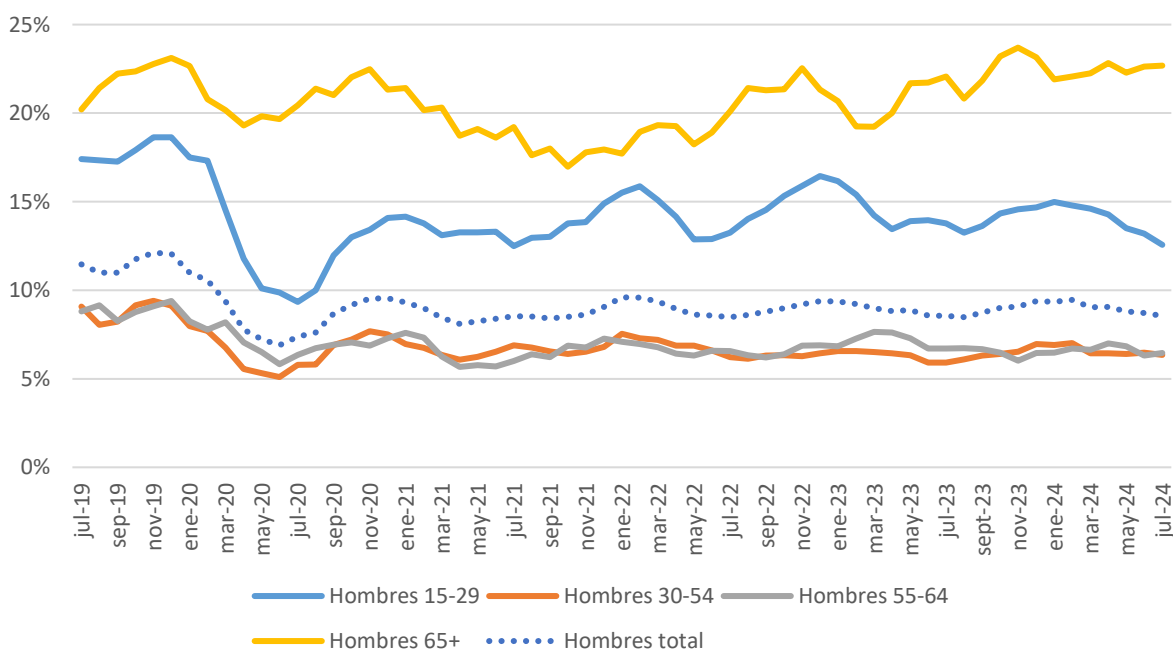
5.3.1. AUSENCIA DE PAGO DE COTIZACIONES PREVISIONALES

Este indicador⁷ se construye utilizando las respuestas de los trabajadores ocupados dentro de la Encuesta Nacional de Empleo respecto a la falta de pago de cotizaciones previsionales de pensiones y salud por parte de sus empleadores. En el Gráfico N° 5 es posible observar que los hombres mayores de 65 años son los que presentan la mayor tasa entre los rangos de edad analizados (20,2% en julio 2019 y 22,7% en julio 2024).

Es necesario señalar que la legislación laboral estipula que los trabajadores de edad mayor a la edad legal de retiro no están obligados a realizar sus cotizaciones previsionales para la jubilación. En lo que respecta a las cotizaciones de salud, la ley establece un beneficio que exime su pago a una parte importante de los trabajadores pensionados, por lo que el pago de cotizaciones solo sería visible para el trabajador en caso de estar afiliado a una Isapre. Es necesario tomar en cuenta esto para el análisis de las tasas de pago de cotizaciones previsionales del rango más longevo.

Por otro lado, el rango de 15 a 29 años, que debe cotizar, presenta una tasa de 17,4% en julio 2019 y 12,6% en julio 2024. Los grupos de hombres de 30 a 54 años y de 55 a 64 años presentan niveles similares para el periodo observado. Es destacable que entre marzo 2019 y marzo 2024 ambos grupos han experimentado una disminución en su nivel de tasas.

Gráfico N° 5: Tasa de ausencia de pago de cotizaciones previsionales por rangos de edad, hombres



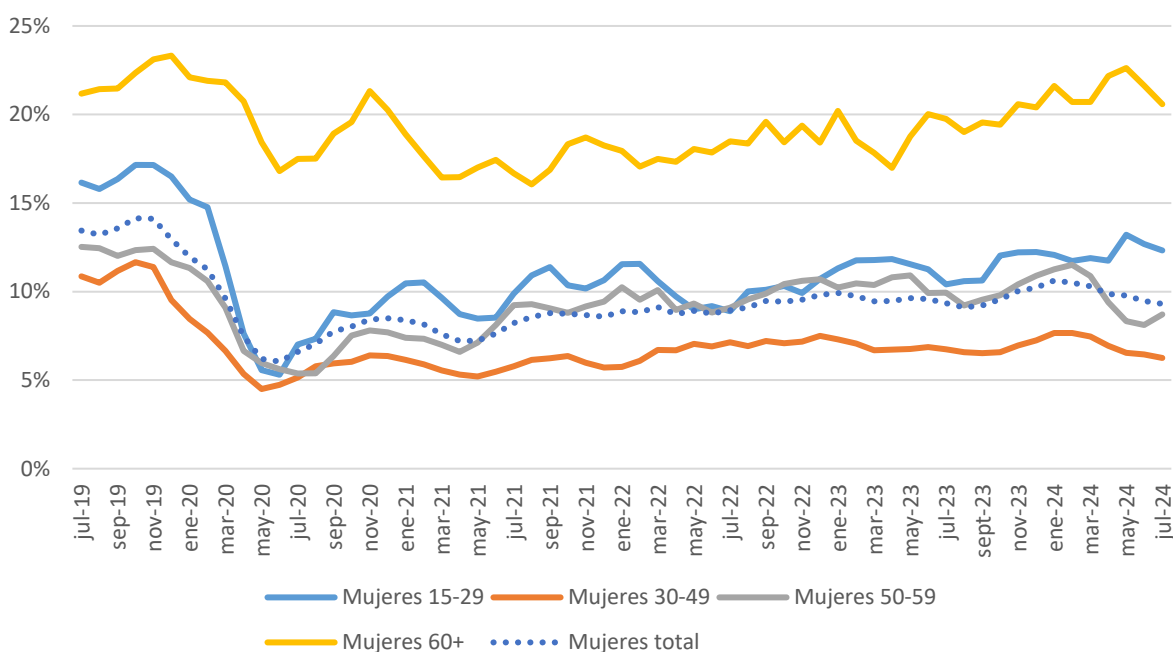
Fuente: elaboración propia en base a datos de la Encuesta Nacional de Empleo del INE.

⁷ Se calcula como el ratio entre el total de trabajadores cuyo trabajo principal no cuenta con pagos de cotizaciones previsionales (de pensión o salud) sobre el total de ocupados, cada 100 trabajadores.

En el caso del no pago de las cotizaciones previsionales de pensión y salud de las mujeres (Gráfico N° 6), se observa que el rango más longevo es el que tiene la mayor tasa (21,2% en julio 2019 y 20,6% en julio 2024) al igual que en el caso de los hombres y, en parte, por los mismos motivos.

Cabe destacar que las mujeres de entre 50 y 59 años de edad presentan una tendencia al alza que se acerca a los niveles de las ocupadas de 15 a 29 años de edad, con respectivas tasas de 8,7% y 12,3% en julio 2024. Adicionalmente, el rango de 30 a 49 años experimenta una baja en su tasa durante el periodo, desde 10,9% en julio 2019 a 6,1% en julio 2024.

Gráfico N° 6: Tasa ausencia de pago de cotizaciones previsionales por rangos de edad, mujeres



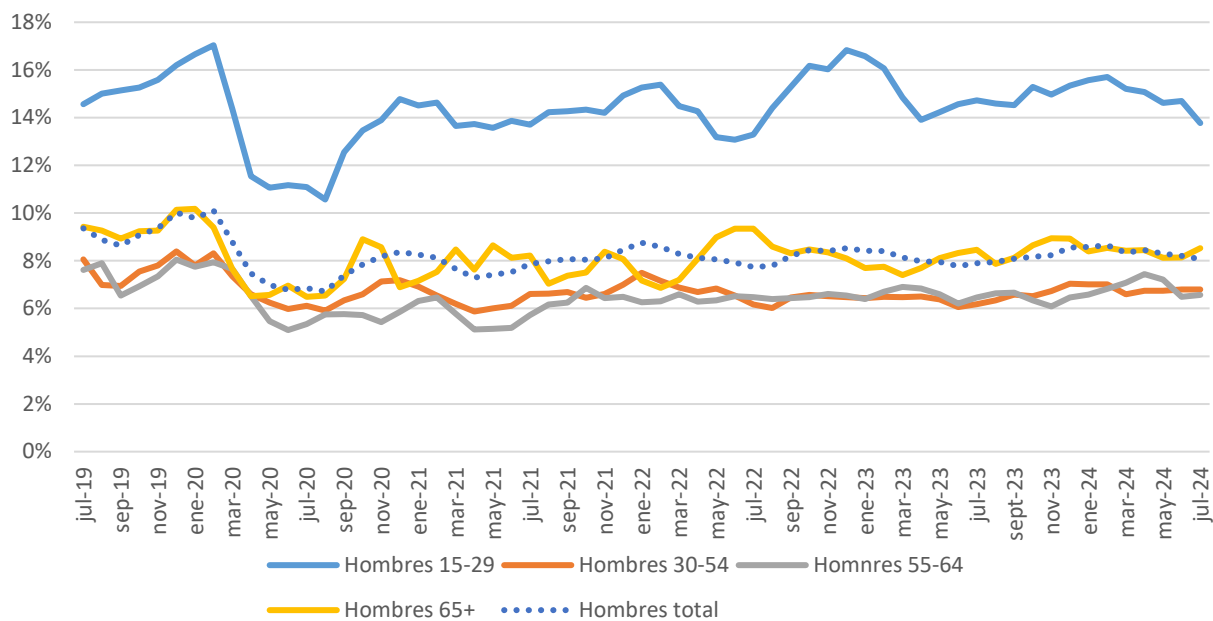
Fuente: elaboración propia en base a datos de la Encuesta Nacional de Empleo del INE.

5.3.2. INEXISTENCIA DE CONTRATO DE TRABAJO

Al considerar al contrato laboral firmado por ambas partes como una garantía de calidad de empleo, se evidenció que dentro de los hombres (Gráfico N° 7), el rango de 15 a 29 años de edad es el que presenta la mayor tasa⁸ con 14,6% en julio 2019 y 13,8% en julio 2024. El rango de hombres mayores de 65 años tiene un nivel de 9,4% en julio 2019 y 8,5% en julio 2024. Este rango se ubica en un nivel levemente superior respecto a los rangos entre 30 y 54 años y de 55 a 64 años, revelando que la falta de formalización de contrato laboral más alta recae sobre los menores de 30 años.

⁸ Se calcula como el ratio entre la cantidad de trabajadores que declaran tener un contrato de trabajo escrito sobre el total del ocupados, cada 100 trabajadores.

Gráfico N° 7: Tasa de inexistencia de contrato de trabajo por rangos de edad, hombres

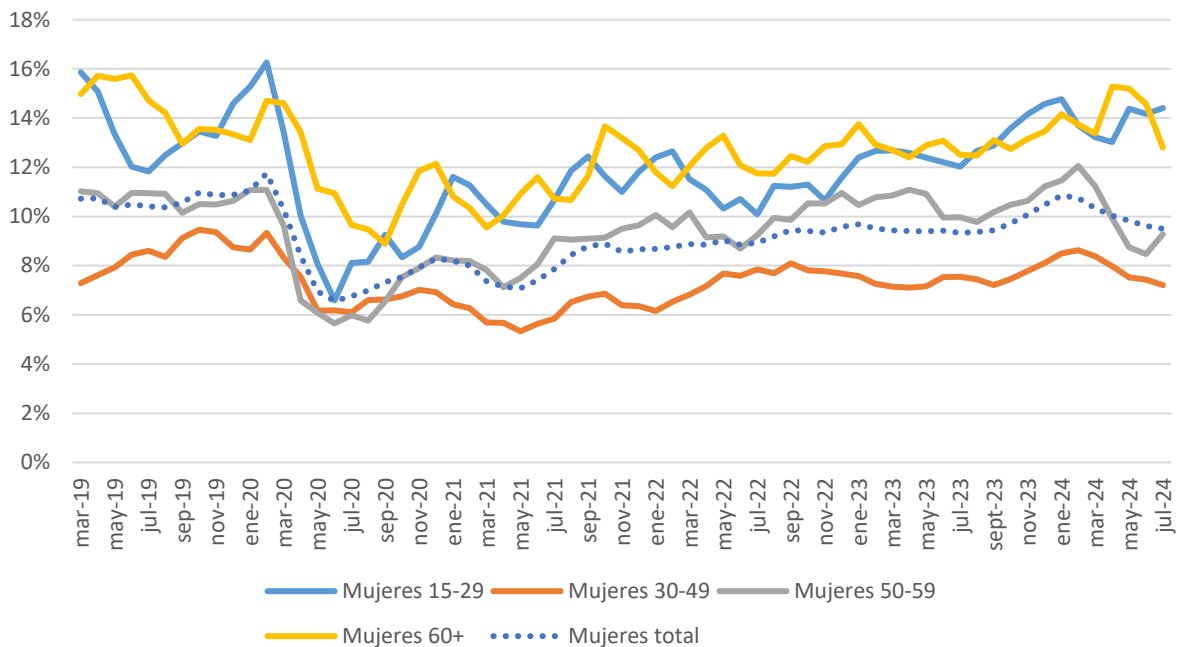


Fuente: elaboración propia en base a datos de la Encuesta Nacional de Empleo del INE.

En el periodo observado, las mujeres del rango entre 30 y 49 años presentan la menor tasa (8,6% en julio 2019 y 7,2% en julio 2024), con un nivel similar a su rango de edad homólogo de los hombres. Sin embargo, la tasa del rango de mujeres mayores de 60 años estaría por sobre el de su rango homólogo de los hombres, con una nivel de 14,7% en julio 2019 y 12,8% en julio 2024 (los hombres mayores de 65 presentan tasas de 9,4% en julio 2019 y 8,5% en julio 2024).

A diferencia del caso de los hombres donde el rango de 15 a 29 años tienen un nivel marcadamente superior al del rango de mayores 65 años, las mujeres de los rangos homólogos presentan tasas similares a través de todo el periodo, incluso, en julio 2024 tienen un nivel de 14,4% para el rango de 15 a 29 años y 12,8% para las mujeres mayores de 60 años.

Gráfico N° 8: Tasa de inexistencia de contrato de trabajo por rangos de edad, mujeres



Fuente: elaboración propia en base a datos de la Encuesta Nacional de Empleo del INE.

5.3.3. TASA DE EMPLEO PRECARIO

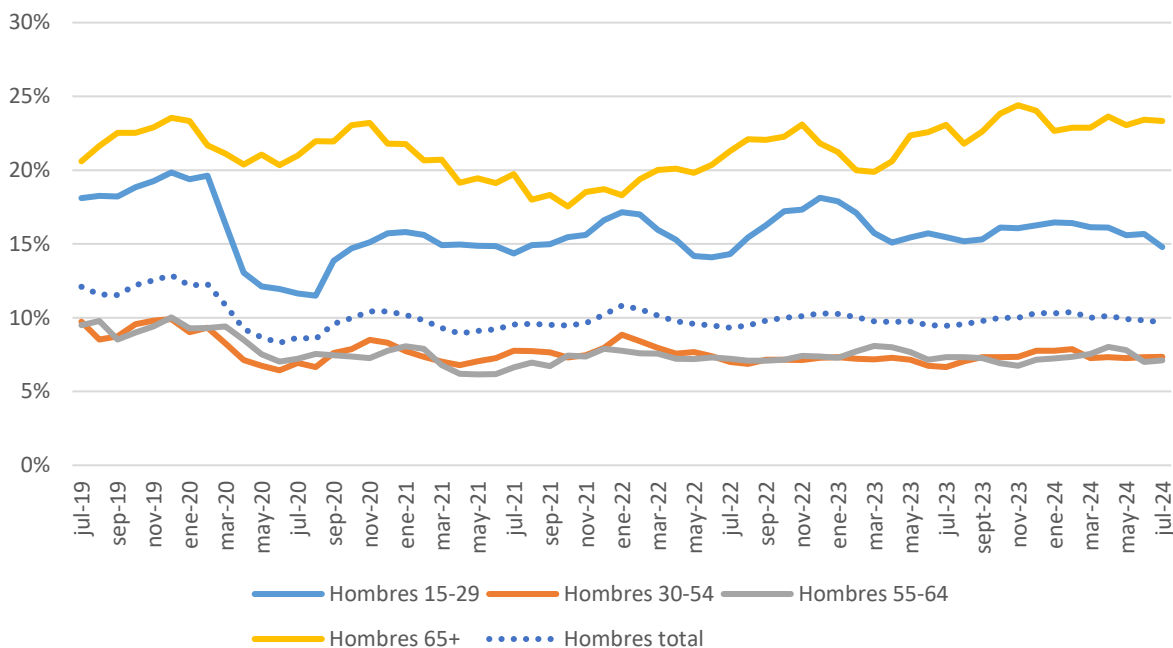
Como se mencionó anteriormente, para que el empleo se considere como precario debe cumplir con por lo menos uno de dos criterios: la falta del pago de cotizaciones previsionales y la inexistencia de un contrato laboral escrito. En el Gráfico N° 9 se observa la situación de los hombres respecto a la tasas de empleo precario.

El rango de los hombres mayores de 65 años es el que presenta la mayor tasa, la cual alcanza un nivel de 20,6% en julio 2019 y 23,3% en julio 2024, es decir, aproximadamente 1 de cada 4 empleos de los hombres mayores de 65 años sería de tipo precario. Lo anterior se puede explicar en parte por la no obligatoriedad para cotizar al sistema de pensiones, sin embargo, aquellas relacionadas con salud sí tendrían un componente obligatorio, por lo que este fenómeno se lograría capturar parcialmente.

A continuación del rango de mayores de 65 años, los hombres de entre 15 y 29 años de edad presentan tasas considerables, con 18,1% en julio 2019 y 14,8% en julio 2024. Hay que tomar en cuenta que este rango no tendrían restricciones ni para cotizar ni para tener un contrato escrito, como es el caso de las personas mayores de 65 años. Dicho esto, sería por dinámicas del mercado laboral que presentan estas mayores tasas. Por otro lado, los hombres del rango entre 30 a 54 años de edad presentan tasas de 9,7% en julio 2019 y de 7,4% en julio 2024 y el rango de 55 a 64 años, de etapa previa al retiro laboral, tiene una tasa de 9,5% en julio 2019 y 7,1% en julio 2024, manteniendo un nivel relativamente estable.

Entonces, es posible observar que desde un punto de vista del ciclo de vida, son los extremos los que presentan mayor vulnerabilidad en lo laboral, tanto los que ingresan al mercado como los que van de salida.

Gráfico N° 9: Tasa empleo precario, hombres

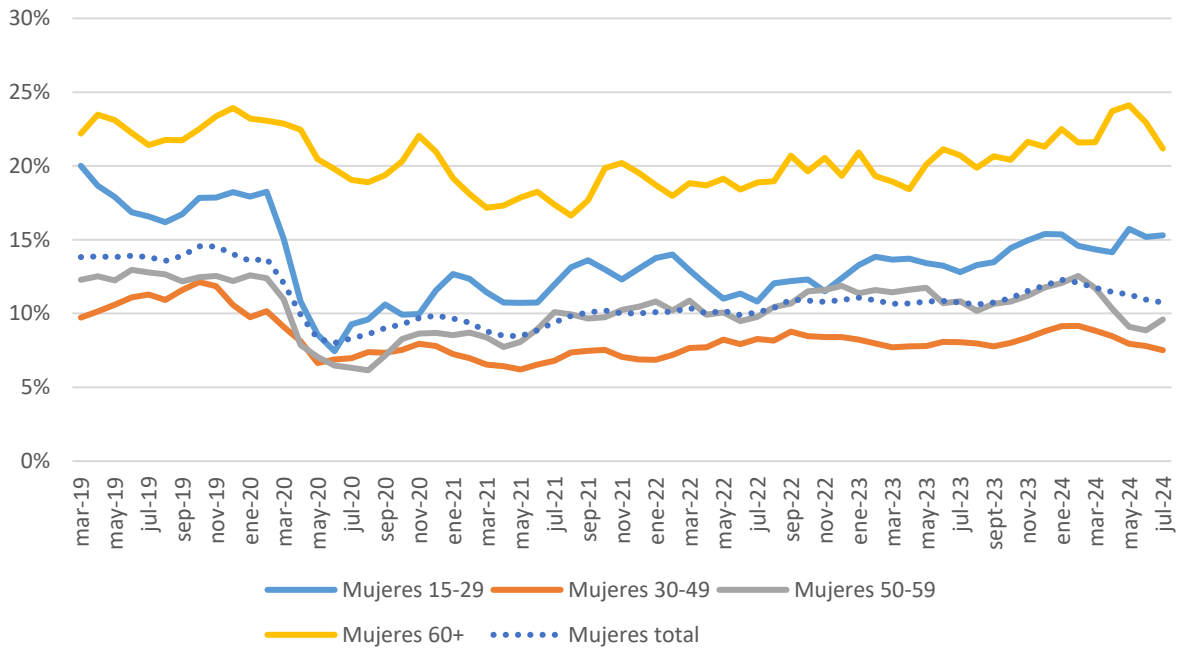


Fuente: elaboración propia en base a datos de la Encuesta Nacional de Empleo del INE.

Como se observa en el Gráfico N° 10, el rango de edad de mujeres mayores de 60 años tiene la mayor tasa, con niveles cercanos a los presentados por su grupo par entre los hombres, con un nivel de 21,4% en julio 2019 y 21,2% en julio de 2024. Le sigue el rango de 15 a 29 años con tasas desempleo precario de 16,6% en julio 2019 y 15,3% en julio 2024.

Además, es importante destacar como resultado que el empleo de las mujeres se comienza a precarizar en una etapa más temprana en comparación a los hombres, cerca de los 50 años. Es decir, que la etapa de pre jubilación o de preparación para el retiro tiene un nivel considerable de empleo precario con una tasa de 12,8% en julio 2019 y 9,6% en julio 2024 (los hombres del tramo 55 a 64 años tienen tasas de 9,5% en julio 2019 y 7,1% en julio 2024). Al igual que en el caso de los hombres, los tramos de los extremos son los que presentan las mayores tasas de precariedad laboral.

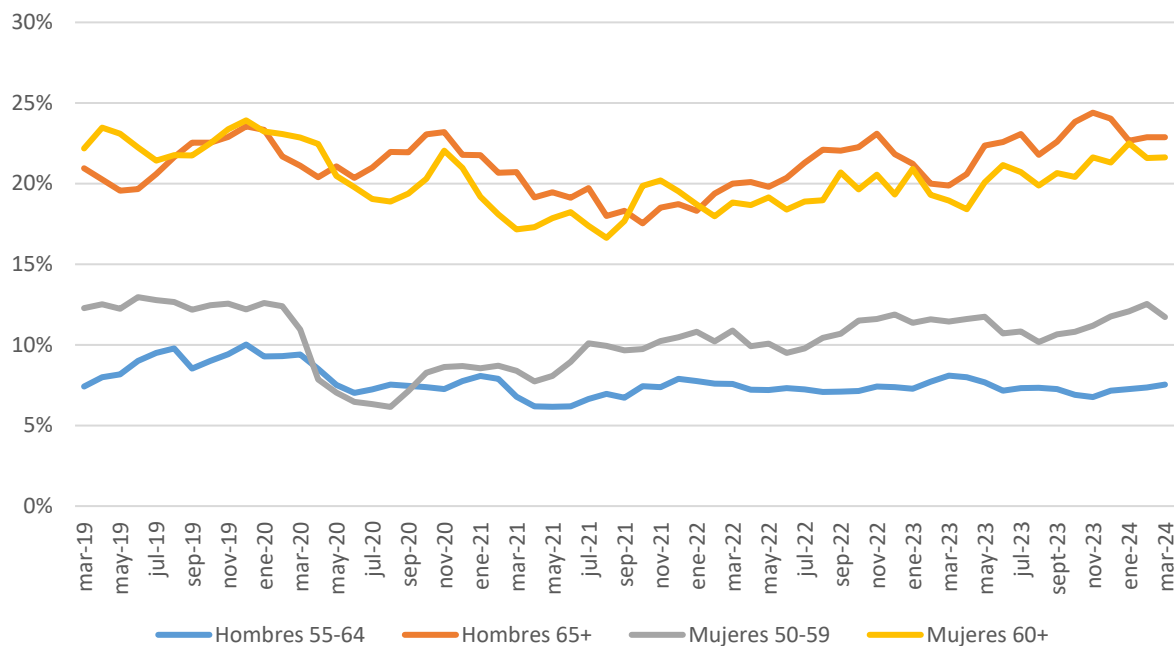
Gráfico N° 10: Tasa empleo precario, mujeres



Fuente: elaboración propia en base a datos de la Encuesta Nacional de Empleo del INE.

El Gráfico N° 11 presenta un comparativo entre hombres y mujeres en tasa previa y posterior a la edad legal de retiro de la fuerza laboral para reforzar los hallazgos de la presente investigación. Se puede observar que los rangos de edad superior a la edad legal tienen un nivel alto y similar, es decir, tanto hombres como mujeres en edad de retiro experimentan tasas similares. Sin embargo, hay diferencias en la etapa previa al retiro, donde las mujeres tienen un nivel más alto de tasa de empleo precario en comparación a los hombres que están en la misma etapa de trayectoria laboral.

Gráfico N° 11: Tasa empleo precario, hombres mayores de 55 años y mujeres mayores de 50 años



Fuente: elaboración propia en base a datos de la Encuesta Nacional de Empleo del INE.

6. COMENTARIOS

El envejecimiento demográfico en Chile está cambiando la estructura de la fuerza laboral, con un aumento esperado en la proporción de personas mayores dentro del mercado laboral. Sin embargo, se observa una disminución en la participación laboral de los hombres mayores de 55 años y mujeres mayores de 60 durante el periodo analizado, especialmente durante la pandemia de COVID-19. Esto sugiere la necesidad de políticas y programas que promuevan la inserción y permanencia laboral de este grupo.

Desde julio de 2019, la participación laboral de los hombres mayores de 65 años y mujeres mayores de 60 se mantuvo relativamente estable hasta el inicio de la pandemia en febrero de 2020. Posteriormente, se observa un periodo de marcada disminución, seguido de una senda de recuperación. A pesar de esto, los hombres mayores de 55 años, en etapa pre y post jubilación, aún no logran alcanzar sus niveles de participación laboral previos a la pandemia. En contraste, las mujeres entre 50 y 59 años han superado los niveles de participación laboral de julio de 2019.

Por otro lado, existe un grupo de trabajadores mayores (4,4% de los hombres ocupados entre 55 y 64 años y 6,7% de las mujeres ocupadas entre 50 y 59 años) que, aunque empleadas, trabajan menos de 30 horas a la semana y estarían dispuestas a trabajar más. Este fenómeno, conocido como subempleo involuntario, refleja una parte de la fuerza laboral que no está siendo plenamente aprovechada. Es crucial

impulsar soluciones de intermediación laboral y flexibilización de las relaciones contractuales para aumentar la oferta laboral de horas de los trabajadores mayores. Es importante destacar que, en el caso de las personas mayores trabajadoras, se estaría desaprovechando su experiencia acumulada y capital humano (denominado como silver talent⁹), el cual debería ser retenido y canalizado por las organizaciones.

En ambos sexos, las tasas de subempleo involuntario post-pandemia son más bajas en comparación con el período pre-pandemia. Esto puede explicarse por los cambios en los incentivos económicos para aumentar las horas de trabajo en respuesta a la inyección de liquidez a los hogares durante la pandemia (Cases y Leitch, 2022). Además, la implementación de la Pensión Garantizada Universal (PGU) en 2022 podría tener un impacto en el subempleo involuntario.

Respecto a la calidad del empleo de las personas mayores, esta presenta un nivel de precarización mayor al del resto de los rangos de edad, seguido por el rango de menor edad, de 15 a 29 años. Tanto las personas de mayor edad como las de menor edad enfrentan condiciones laborales caracterizadas por inestabilidad y baja calidad. Entendiendo la problemática de ambos grupos etarios, se recomienda avanzar en la mejora de las condiciones laborales de las personas mayores, dado que en el mediano plazo una proporción significativa de la fuerza laboral estará envejecida, con una menor proporción de personas jóvenes.

Es importante considerar que, en el caso de las personas mayores pensionadas, no es obligatorio realizar cotizaciones previsionales y que un 30% de los hombres y un 36% de las mujeres ocupadas son trabajadores por cuenta propia (CEVE-UC, 2018). Esto significa que podrían no contar con un contrato de trabajo escrito, dada la naturaleza de su categoría como trabajadores. Por lo tanto, es necesario profundizar en el análisis para despejar estos efectos e introducir otras dimensiones de análisis, como el tipo de empleo.

La metodología utilizada para medir la calidad del empleo excluye otras dimensiones relevantes para la calidad de vida. No obstante, es compatible con la Encuesta Nacional de Empleo, lo que permite formular una serie mensual para analizar la evolución de los indicadores seleccionados.

Es evidente la necesidad de abordar los estereotipos y barreras que limitan las oportunidades de empleo y desarrollo profesional para las personas mayores, como el edadismo y la falta de programas de capacitación adaptados a sus necesidades. Al mismo tiempo, existen oportunidades para aprovechar la experiencia y habilidades de este grupo, promoviendo entornos laborales inclusivos y políticas de empleo que reconozcan y valoren su contribución al mercado laboral y a la sociedad en su conjunto.

⁹ Este término se utiliza para describir a la situación de personas mayores que poseen un alto nivel de conocimiento y competencia en su campo, pero que pueden enfrentar desafíos adicionales en el mercado laboral debido a su edad.

REFERENCIAS

Ahumada M. y Díaz F. “Equilibrio entre el trabajo y vida privada y sus efectos en la salud de los trabajadores y trabajadoras”. Instituto de Salud Pública (2022). <https://www.ispch.cl/wp-content/uploads/2022/06/NT-Equilibrio-Vida-Trabajo.pdf>

CEPAL. “El trabajo a tiempo parcial en Chile ¿constituye un empleo precario?: Reflexiones desde la perspectiva de género”. Serie Mujer y Desarrollo (2000). <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/725e9e99-2faa-423e-a087-046e87ea0bb9/content>

CEVE-UC. “Trabajo y personas mayores en Chile: lineamientos para una política de inclusión laboral”. (2018). <https://sociologia.uc.cl/wp-content/uploads/2018/03/trabajo-y-psms-en-chile-web.pdf>

Cases R. y Leitch D. “Midiendo la calidad del empleo en Chile: Actualización a febrero de 2022”. Centro de Estudios Públicos, Serie de documentos *Puntos de Referencia* (2022). https://static.cepchile.cl/uploads/cepchile/2022/09/pder602_rcases_dleitch.pdf

Fuentes, A. y Hernando, A. “Midiendo la calidad del empleo en Chile”. Centro de Estudios Públicos, Serie de documentos *Puntos de Referencia* (2019). https://static.cepchile.cl/uploads/cepchile/2022/09/pder521_afuentes_ahernandez.pdf

Hoehn M. “Trabajo y vidas precarias – Tendencias y Conceptos”. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, Serie Informes N° 05-21 (2021). https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/32192/1/Informe_05_21_Trabajo_y_vida_precarias.pdf

Herrera D., Huaracán V. e Inostroza D. “Indicadores de subutilización de la fuerza de trabajo en Chile: Evidencia a partir de la Encuesta Nacional de Empleo”. Documentos de Trabajo, Instituto Nacional de Estadísticas (2019). https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/documentos-de-trabajo/estad%C3%ADsticas-de-subutilizaci%C3%B3n-de-fuerza-trabajo-ine.pdf?sfvrsn=54e122f9_2

Montt, G. y Contrucci, I. “Trabajo y personas mayores en Chile: Desafíos y políticas para la promoción del trabajo decente”. Nota técnica de la Organización Internacional del Trabajo (2022). https://chile.un.org/sites/default/files/2023-01/wcms_865252.pdf

Observatorio del Envejecimiento. “Trabajo y personas mayores, a tres años de pandemia”. Centro de Estudios de Vejez y Envejecimiento de la Pontificia Universidad Católica de Chile y Compañía de Seguros Confuturo (2023). <https://observatorioenvejecimiento.uc.cl/wp-content/uploads/2023/08/Reporte-Trabajo-y-Personas-Mayores-a-Tres-Anos-de-la-Pandemia.pdf>

Organización Internación del Trabajo. “Hacia el derecho al trabajo: Una guía para la elaboración de programas públicos de empleo innovadores” (2014). <https://www.ilo.org/es/resource/hacia-el-derecho-al-trabajo-una-guia-para-la-elaboracion-de-programas>

Pontificia Universidad Católica de Chile y Caja Los Andes, “Chile y sus mayores: Sexta encuesta nacional de calidad de vida en la vejez 2022” (2023). https://encuestacalidaddevidaenlavejez.uc.cl/wp-content/uploads/2023/08/Libro-completo-VI-Encuesta_compressed.pdf