



EL NUEVO
ECUADOR

Ministerio del Trabajo

COORDINACIÓN DE INFORMACIÓN Y ESTUDIOS DEL TRABAJO

DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y ESTUDIOS LABORALES

MDT-DIEL-003-2024

**REINSERCIÓN DE SENIORS EN EL MERCADO DE
TRABAJO**

FEBRERO DE 2024

Contenido

Antecedentes	3
Objetivo general.....	3
Objetivos específicos	3
Base legal relacionada con la inserción laboral de las personas mayores de 55 años....	4
Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos De Las Personas Mayores (A-70).....	4
Constitución de la República del Ecuador.....	4
Ley Orgánica de Servicio Público:	7
Ley Orgánica de las Personas Adultas Mayores.....	8
Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para Prevenir el Acoso Laboral.....	9
Generalidades y Limitaciones de las mediciones para el grupo etario mayor de 55 años	13
Factores que influyen en el nivel y la evolución de la tasa de participación laboral de las personas mayores.....	13
Panorama internacional de la población de seniors en América Latina.....	14
Situación de la población de los seniors en el mercado laboral de Sudamérica.....	15
Panorama general de la población de los seniors en el Ecuador	18
Situación de la población de seniors en el mercado laboral de Ecuador	19
Programas en el Ecuador relacionados con la inserción laboral de los seniors.....	30
Programas internacionales que les permite a los seniors transmitir sus conocimientos y experiencia.	31
Colombia	31
Costa Rica	32
Argentina	32
Programas internacionales permiten mejorar y/o mantener ingresos para subsistir de los seniors.....	33
Colombia	33
Costa Rica	34
México	35
Chile	36
España	36
Iniciativas de la inserción laboral de los seniors desde el Sector Privado.....	38
Silver Economy Forum LATAM.....	38

Silver tech.....	38
CapacitaTIC+55.....	38
Conclusiones.....	39
Recomendaciones.....	40
Bibliografía.....	42

Antecedentes

De acuerdo con el Estatuto Orgánico por Procesos del Ministerio del Trabajo aprobado mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0052 de 28 de marzo de 2017, reformado el 04 de septiembre de 2020 y publicado en Registro Oficial Suplemento 957 de 04 de Septiembre de 2020; se crea la Gestión de Investigación y Estudios del Trabajo, que a su vez cuenta con dos gestiones internas que son: Gestión Interna de Inteligencia de Información y Estadística del Trabajo y Gestión Interna de Investigación y Estudios del Trabajo. Estas gestiones se encuentran bajo la Dirección de Investigación y Estudios del Trabajo, la misma que tiene entre otras como atribución la siguiente: 1.2.1.4.2. Gestión de Investigación y Estudios del Trabajo literal a)

“Dirigir la elaboración de estudios e investigaciones laborales, macroeconómicas, políticas de trabajo y empleo, microeconómicas y emprendimiento, desarrollo institucional, remuneraciones e ingresos complementarios; así como estudios acerca de la condición de actividad por rama económica, horas de labor y condiciones de vida del trabajador, estudios pisco-sociales, entre otros del ámbito laboral.”

Y como producto estudios, investigaciones técnicas, en el ámbito público y privado, relacionadas con el desarrollo laboral y de talento humano de diferentes aspectos macroeconómicos, microeconómicos, impacto de las políticas de trabajo, entre otros.

Con Memorando Nro. MDT-CIET-2023-0090-M del 06 de diciembre de 2023, la Coordinación de Información y Estudios del Trabajo, solicitó a las unidades administrativas, remitan propuestas de investigación que permita definir la Agenda de Investigación 2024. En respuesta a esta solicitud la Dirección de Grupos de Atención Prioritaria, mediante Memorando Nro. MDT-DGAP-2023-0605-M del 13 de diciembre de 2023, solicitó se realice una investigación sobre el acceso al mercado laboral de personas adultas mayores.

Objetivo general

Analizar posibles políticas para la contratación de personal en el rango etario de 55 años en adelante.

Objetivos específicos

- Realizar una revisión bibliográfica sobre la participación de los adultos mayores en el mercado de trabajo.
- Desarrollar la caracterización socioeconómica demográfica de los adultos mayores en América Latina y en el Ecuador.
- Determinar políticas para personas que se encuentran en el rango de edad del estudio que aún continúan trabajando por falta de ingresos fijos para subsistir.
- Definir programas para personas que se encuentran en el rango etario que tienen ingresos fijos para subsistir, pero desean seguir trabajando y aportar con sus conocimientos y experiencia.

Base legal relacionada con la inserción laboral de las personas mayores de 55 años

Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos De Las Personas Mayores (A-70)

El artículo 18 de la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores establece: **“La persona mayor tiene derecho al trabajo digno y decente y a la igualdad de oportunidades y de trato respecto de los otros trabajadores, sea cual fuere su edad.**

Los Estados Parte adoptarán medidas para impedir la discriminación laboral de la persona mayor. Queda prohibida cualquier distinción que no se base en las exigencias propias de la naturaleza del cargo, de conformidad con la legislación nacional y en forma apropiada a las condiciones locales.

El empleo o la ocupación debe contar con las mismas garantías, beneficios, derechos laborales y sindicales, y ser remunerado por el mismo salario aplicable a todos los trabajadores frente a iguales tareas y responsabilidades.

Los Estados Parte adoptarán las medidas legislativas, administrativas o de otra índole para promover el empleo formal de la persona mayor y regular las distintas formas de autoempleo y el empleo doméstico, con miras a prevenir abusos y garantizar una adecuada cobertura social y el reconocimiento del trabajo no remunerado.

Los Estados Parte promoverán programas y medidas que faciliten una transición gradual a la jubilación, para lo cual podrán contar con la participación de las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores y de otros organismos interesados.

Los Estados Parte promoverán políticas laborales dirigidas a propiciar que las condiciones, el ambiente de trabajo, horarios y la organización de las tareas sean adecuadas a las necesidades y características de la persona mayor.

Los Estados Parte alentarán el diseño de programas para la capacitación y certificación de conocimiento y saberes para promover el acceso de la persona mayor a mercados laborales más inclusivos.”

Constitución de la República del Ecuador

El artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador determina los principios de aplicación de derechos, establece la igualdad de todas las personas y el total goce de los derechos, deberes y obligaciones. **“(…) Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o**

permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación (...)

El artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador expresa: *“El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.”*

El artículo 34 de la Constitución de la República del Ecuador manifiesta: *“El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas. El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo.”*

En los artículos 35 a 38 de la Constitución de la República del Ecuador se reconoce a las personas adultas mayores como un grupo de atención prioritaria, señalando que dicho reconocimiento involucra un trato prioritario y preferente, que garantice su inclusión social y económica. Fija además en 65 años la edad que marca su pertenencia a este grupo de atención y determina que su tratamiento se orienta por el reconocimiento de las diferencias.

El artículo 35 de la Constitución de la República del Ecuador señala: ***“las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad.”***

El artículo 36 de la Constitución de la República del Ecuador expone: *“Las personas adultas mayores recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado, en especial en los campos de inclusión social y económica, y protección contra la violencia. Se considerarán personas adultas mayores aquellas personas que hayan cumplido los sesenta y cinco años de edad.”*

El artículo 37 de la Constitución de la República del Ecuador establece: *“El Estado garantizará a las personas adultas mayores los siguientes derechos:*

(...) 2. El trabajo remunerado, en función de sus capacidades, para lo cual tomará en cuenta sus limitaciones.

3. La jubilación universal (...)

El artículo 38 de la Constitución de la República del Ecuador señala: “*Establecerá políticas públicas y programas de atención a las personas adultas mayores, que tendrán en cuenta las diferencias específicas entre áreas urbanas y rurales, las inequidades de género, la etnia, la cultura y las diferencias propias de las personas, comunidades, pueblos y nacionalidades; asimismo, fomentará el mayor grado posible de autonomía personal y participación en la definición y ejecución de estas políticas.*”

En particular, el Estado tomará medidas de:

(...) 2. Protección especial contra cualquier tipo de explotación laboral o económica. El Estado ejecutará políticas destinadas a fomentar la participación y el trabajo de las personas adultas mayores en entidades públicas y privadas para que contribuyan con su experiencia, y desarrollará programas de capacitación laboral, en función de su vocación y sus aspiraciones (...).

El artículo 51 número 6 y 7 de la Constitución de la República del Ecuador, reconoce a las personas adultas mayores privadas de su libertad, un tratamiento preferente y especializado y medidas de protección.

El artículo 66 de la Constitución de la República del Ecuador dispone: “Se reconoce y garantizará a las personas:

(...) 2. El derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, **trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios.**

17. El derecho a la libertad de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley (...)

El artículo 284 de la Constitución de la República del Ecuador señala: “La política económica tendrá los siguientes objetivos:

(...) 6. Impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales (...)”

El artículo 325 de la Constitución de la República del Ecuador estipula: “**El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.**”

El artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador establece: “*El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:*

(...) 5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar (...)

El artículo 369 de la Constitución de la República del Ecuador señala: *“El seguro universal obligatorio cubrirá las contingencias de enfermedad, maternidad, paternidad, riesgos de trabajo, cesantía, desempleo, vejez, invalidez, discapacidad, muerte y aquellas que defina la ley. Las prestaciones de salud de las contingencias de enfermedad y maternidad se brindarán a través de la red pública integral de salud.*

El seguro universal obligatorio se extenderá a toda la población urbana y rural, con independencia de su situación laboral. Las prestaciones para las personas que realizan trabajo doméstico no remunerado y tareas de cuidado se financiarán con aportes y contribuciones del Estado. La ley definirá el mecanismo correspondiente. La creación de nuevas prestaciones estará debidamente financiada.”

Ley Orgánica de Servicio Público:

El artículo 81 de la Ley Orgánica del Servicio Público determina: ***“(…) Las servidoras y servidores de las instituciones señaladas en el artículo 3 de esta ley, cumplidos los sesenta y cinco (65) años de edad, habrán llegado al tope máximo de su carrera en el servicio público, independientemente del grado en el cual se encuentren ubicados, sin que puedan ascender.***

A las servidoras y servidores que, a partir de dicha edad, cumplan los requisitos establecidos en las leyes de la seguridad social para la jubilación y requieran retirarse voluntariamente del servicio público, se les podrá aceptar su petición y se les reconocerá un estímulo y compensación económica, de conformidad con lo determinado en la Disposición General Primera.

Las servidoras y servidores, a los setenta (70) años de edad, que cumplan los requisitos establecidos en las leyes de la seguridad social para la jubilación, obligatoriamente tendrán que retirarse del servicio público y cesarán en su puesto. Percibirán una compensación conforme a la Disposición General Primera. ”

El artículo 128 de la Ley Orgánica del Servicio Público señala: *“Las servidoras y servidores de las instituciones señaladas en el artículo 3 de esta Ley, podrán acogerse a la jubilación definitiva cuando hayan cumplido los requisitos de jubilación que establezcan las Leyes de Seguridad Social.”*

El artículo 129 de la Ley Orgánica del Servicio Público dispone: *“Las y los servidoras o servidores, de las entidades y organismos comprendidos en el artículo 3 de esta ley, que se acojan a los beneficios de la jubilación, tendrán derecho a recibir por una sola vez cinco salarios básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio contados a partir del quinto año y hasta un monto máximo de ciento cincuenta salarios básicos unificados del trabajador privado en total, a partir del año 2015, de conformidad con el salario básico unificado vigente al 1 de enero del 2015 para cuyo efecto, se efectuarán las reformas presupuestarias correspondientes en función de la disponibilidad fiscal existente. Se podrá*

pagar este beneficio con bonos del Estado. Se exceptúan de esta disposición los miembros de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional.

Los jubilados y quienes reciban pensiones de retiro solamente podrán reingresar al sector público en caso de ocupar puestos de libre nombramiento y remoción y aquellos comprendidos dentro de la escala del nivel jerárquico superior, así como puestos de docencia universitaria e investigación científica.

En caso de reingreso al sector público, el jubilado que ya recibió este beneficio, no tendrá derecho a recibirlo nuevamente.”

Ley Orgánica de las Personas Adultas Mayores

El artículo 21 de la Ley Orgánica de las Personas Adultas Mayores dispone: ***“Las personas adultas mayores tienen derecho a acceder de forma voluntaria a un trabajo digno y remunerado en igualdad de condiciones y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, garantizando la equidad de género e interculturalidad.*”**

Las personas adultas mayores contarán con las mismas garantías, beneficios, derechos laborales y sindicales, remuneración aplicable a todos los trabajadores frente a iguales tareas y responsabilidades. El trabajo que se asigne a una persona adulta mayor deberá ser acorde a sus capacidades, limitaciones, potencialidades y talentos, garantizando su integridad, en el desempeño de labores y accesibilidad; proporcionando además los implementos técnicos y tecnológicos para su realización y adecuando o readecuando su ambiente o área de trabajo, en la forma que posibilite el cumplimiento de sus responsabilidades.”

El artículo 22 de la Ley Orgánica de las Personas Adultas Mayores establece: *“Capacitación para personas adultas mayores. Los servicios y entidades responsables de servicios de capacitación incorporarán a las personas adultas mayores a sus programas regulares de formación, desarrollarán planes con criterios andragógicos para su efectiva inclusión, con el fin de instruir a las personas adultas mayores, en actividades laborales y a su vez lograr su inclusión en el mercado de trabajo constituyéndose como un sujeto proactivo para el desarrollo de proyectos, mejorando su situación laboral, impulsando o ampliando sus conocimientos”*.

El artículo 75 de la Ley Orgánica de las Personas Adultas Mayores señala: *“Sin perjuicio de las facultades legales y reglamentarias establecidas en relación con esta Ley, tendrá las siguientes atribuciones:*

- a) Diseñar la política pública y establecer la normativa secundaria de trabajo con enfoque de protección de derechos a favor de las personas adultas mayores;*
- b) Desarrollar políticas afirmativas de empleo a favor de las personas adultas mayores que se encuentren en condiciones físicas y psicológicas de continuar realizando actividades de carácter laboral, garantizando el cumplimiento de sus derechos laborales; y,*

c) *Establecer lineamientos y normas tendientes a mejorar las condiciones de trabajo de las personas adultas mayores.*”

Ley Orgánica Reformativa a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para Prevenir el Acoso Laboral

En la Ley Orgánica reformativa a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el acoso laboral, en el artículo 1 dispone incluir un artículo no numerado después del artículo 24 de la LOSEP que señala lo siguiente: *“debe entenderse por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral. **El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial**”.*

Código del Trabajo

El artículo 195.3 establece sobre los efectos de la declaración de despido ineficaz: *“**En cualquier caso, de despido por discriminación, sea por afectar al trabajador debido a su condición de adulto mayor u orientación sexual,** Entre otros casos, fuera de los previstos para la ineficacia del despido, el trabajador tendrá derecho a la indemnización adicional a que se refiere este artículo, sin que le sea aplicable el derecho al reintegro”.*

El artículo 216 del Código del Trabajo establece: *“Jubilación a cargo de empleadores. - Los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores de acuerdo con las siguientes reglas:*

1. La pensión se determinará siguiendo las normas fijadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para la jubilación de sus afiliados, respecto de los coeficientes, tiempo de servicios y edad, normas contempladas en los estatutos vigentes al 17 de noviembre de 1938.”.

Reglamento General Ley Orgánica de las Personas Adultas Mayores

El artículo 32 del Reglamento General Ley Orgánica de las Personas Adultas Mayores establece: *“El ente rector del **Sistema Nacional Especializado de Protección Integral de los Derechos de las Personas Adultas Mayores coordinará con las instituciones del Estado, en el ámbito de sus competencias,** la implementación de planes, programas, proyectos y actividades dirigidas a promover la autonomía económica y financiera de las personas adultas mayores, considerando:*

1. La prohibición de discriminación laboral por razones de edad, discapacidad, condición socioeconómica.
2. El respeto de los derechos laborales.
3. El desarrollo de políticas laborales que propicien la seguridad y salud ocupacional.
4. La implementación de cualquier otra medida que favorezca a los intereses de las personas adultas mayores.”

El artículo 33 del Reglamento General Ley Orgánica de las Personas Adultas Mayores señala: **“El ente rector del Sistema Nacional Especializado de Protección Integral de los Derechos de las Personas Adultas Mayores coordinará con las entidades encargadas de derechos humanos, de bienestar social, trabajo, seguridad y unidades especializadas de la Policía Nacional, el desarrollo e implementación de programas, planes, y servicios para la prevención y atención de las personas adultas mayores, en materia de explotación laboral, violencia, mendicidad, trata de personas y abandono.”**

En la Disposición Transitoria Séptima del Reglamento General Ley Orgánica de las Personas Adultas Mayores dispone: *“La autoridad nacional de trabajo en coordinación con la autoridad en inclusión económica y social, en el plazo de ciento ochenta (180) días contados a partir de la publicación del Reglamento en el Registro Oficial, diseñarán un programa en la bolsa de empleo en el que se considere a las personas cuidadoras de personas adultas mayores con certificación por competencias para su inclusión en el sistema laboral con énfasis en las áreas de cuidado gerontológico.”*

Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público

El artículo 286 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público dispone: (...) *En todos los casos se observará si la o el servidor se encuentra en la edad y requisitos establecidos para la jubilación, caso en el cual, se acogerá únicamente a la compensación económica por jubilación voluntaria o por jubilación obligatoria establecida en la LOSEP, según sea la de mayor valor (...)*

El artículo 288 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público manifiesta: **“La o el servidor público que cumpla con los requisitos establecidos en las leyes de seguridad social para la jubilación, podrá presentar voluntariamente su solicitud de retiro de servicio público, solicitud que podrá ser aceptada por la institución de conformidad con el plan aprobado por aquella y se reconocerá al solicitante un estímulo y compensación económica, de conformidad a la Disposición General Primera de la LOSEP, en concordancia con los artículos 128 y 129 de la misma ley. Dicha solicitud será aceptada por la institución previa la verificación de la disponibilidad presupuestaria.**

Para proceder al pago de la compensación económica por jubilación y retiro voluntario, se establece que en caso de que la o el servidor público tenga menos de 70 años, la compensación económica podrá ser cancelada en bonos del Estado, si

no existiere disponibilidad presupuestaria suficiente, caso contrario se pagará en efectivo. (...)”

El artículo 289 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público señala: **“De acuerdo al inciso sexto del artículo 81 de la LOSEP, las y los servidores públicos que lleguen a los 70 años de edad y cumplan con los requisitos establecidos en las leyes de seguridad social para la jubilación, obligatoriamente deberán retirarse del servicio público, percibiendo una compensación como incentivo económico por jubilación, previa la verificación de la disponibilidad presupuestaria.**

Las y los servidores que se encontraren en las condiciones determinadas en este artículo recibirán de las respectivas UATH una notificación en la que se les indicará que en el plazo de treinta días y contando con la disponibilidad presupuestaria suficiente en la institución, cesarán en sus funciones y serán beneficiarios de un estímulo y compensación económica según la Disposición General Primera de la LOSEP, en concordancia con el artículo 129 de la misma ley.

Cuando las y los servidores, acogieren a dichos planes, los valores a reconocerse de conformidad con el artículo 129 de Ley Orgánica del Servicio Público, serán establecidos considerando para el cálculo de las compensaciones y su correspondiente pago los años laborados en el sector público, así como la parte proporcional que hubiere lugar. El Estado podrá pagar en bonos dichos beneficios en caso de no contar con los recursos suficientes. Podrá pagarse un porcentaje en efectivo y la diferencia en bonos. Dichos bonos tendrán un interés y plazo preferenciales y podrán ser negociados libremente. El Ministerio de Trabajo, previa coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas normará por Acuerdo la forma de pago.”

El artículo 290 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público establece: **“Para las y los servidores públicos que se acojan a los beneficios de la jubilación, antes de la salida de la institución en la que laboran, el Ministerio de Relaciones Laborales ofrecerá cursos gratuitos de capacitación y reconversión laboral, a través de la Dirección de Reconversión Laboral del Ministerio de Relaciones Laborales. Las UATH pondrán obligatoriamente a consideración de las y los servidores este servicio previo a su retiro.**

Las y los servidores que se retiren de la carrera del servicio público, en las condiciones establecidas en el presente artículo, previo a la cesación de funciones, recibirán un reconocimiento público dentro de la institución en la que prestan sus servicios. Podrá entregárseles una placa de reconocimiento cuyo costo máximo será regulado por el Ministerio de Relaciones Laborales.

En el caso de que las solicitudes presentadas, por las o los servidores públicos que hayan cumplido 60 años de edad para acogerse a los estímulos y compensación económica de la jubilación, fueron aceptadas por la autoridad nominadora, y fallecieren durante el proceso, los beneficiarios tendrán derecho a recibir la

compensación económica, de conformidad con la LOSEP y previo a la presentación de los justificativos legales correspondientes.”

Normativa Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral (No. MDT-2017-0082)

La Normativa Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral tiene como objetivo establecer regulaciones que permitan el acceso a los procesos de selección de personal en igualdad de condiciones, así como garantizar la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral, establecido mecanismos de prevención de riesgos psicosociales.

Norma Técnica para Regular la Modalidad de Teletrabajo en el Sector Público (No. MDT-2022-035) (En proceso de publicación en el Registro Oficial)

La Norma Técnica para regular la modalidad de teletrabajo en el sector público, tiene como objetivo viabilizar y regular la modalidad de teletrabajo en el sector público, priorizando a grupos prioritarios de los cuales se encuentra los adultos mayores, de lo cual para la aplicación de la modalidad de teletrabajo deberá cumplir con requisitos que estipula la norma.

"Art. 9.- DEL PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES. - En todas las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, se deberá implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales, en base a los parámetros y formatos establecidos por la Autoridad Laboral, mismo que deberá contener acciones para fomentar una cultura de no discriminación y de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral".

Generalidades y Limitaciones de las mediciones para el grupo etario mayor de 55 años

Si se habla en términos de actividad e inactividad económica de la población, el ciclo de vida consiste en tres fases:

- Niñez y juventud: etapa en la cual las personas realizan los estudios que los prepara para su entrada en el mercado laboral.
- Edad activa o de trabajar.
- Vejez: etapa en la cual salen de la fuerza de trabajo y viven de una pensión o de los activos acumulados en la fase anterior.

La transición entre estas etapas es muy compleja y variada. Para los grupos poblacionales que se encuentran en las primeras etapas, la transición dependerá del abandono temprano de estudios, dedicación simultánea de estudios y trabajo, distribución de tareas del hogar entre hombres y mujeres, entre otros fenómenos, lo cual afectará a la transición a la etapa de la vejez, y provocará que un porcentaje de personas adultas mayores continúen ligados al mercado laboral a pesar de haber superado el límite establecido de la edad de jubilación.

El análisis de las tendencias de inserción laboral de las personas mayores es complejo debido a que se presenta un problema de medición. Este problema se genera por las transiciones previas a la edad legal de jubilación a las edades posteriores a ese umbral, cuando las personas mayores deberían contar con una pensión que les permita una vida digna. La información estadística disponible no permite una clara distinción entre ambos grupos, debido a que:

- La edad de jubilación varía entre los países;
- En algunos casos, la edad de jubilación varía entre hombres y mujeres;
- Existen esquemas de seguridad social que permite una jubilación adelantada con respecto a la edad de jubilación general, lo cual puede ocurrir por las siguientes razones: acumulación de contribuciones al sistema de pensiones, desempeño en ocupaciones o instituciones con un régimen de pensiones especiales.
- La proporción de personas con discapacidad tiende a aumentar con la edad, lo que puede impedir una plena inserción laboral, incluso antes de la edad legal de jubilación.

Factores que influyen en el nivel y la evolución de la tasa de participación laboral de las personas mayores

Las razones de la mayor permanencia o (re)inserción de las personas mayores son variadas y pueden diferenciarse entre subgrupos etarios y entre países con mercados laborales y sistemas de jubilación de diferentes niveles de desarrollo y los cambios correspondientes. Entre los motivos principales que influyen en la participación de las personas mayores en el mercado de trabajo son:

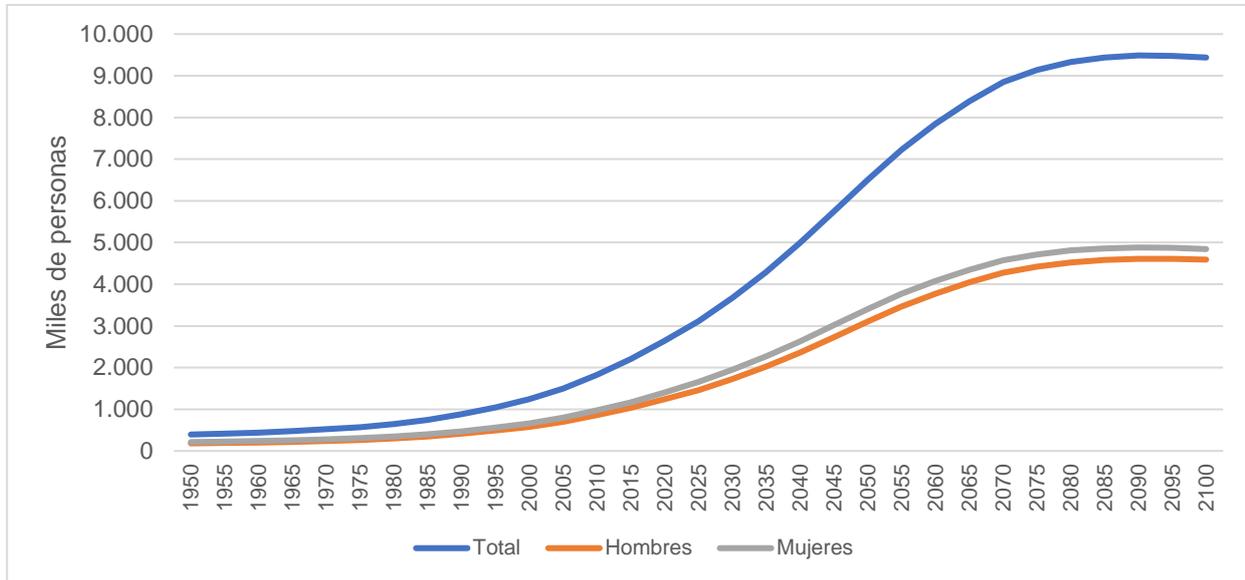
- La falta de ingresos de las personas mayores, debido a la debilidad de los sistemas de pensiones y a una menor presencia de hogares multigeneracionales, puede obligar a las personas adultas mayores a seguir trabajando, incluso sobrepasando la edad legal de jubilación, para generar ingresos para su subsistencia.
- Las tendencias de envejecimiento de la población pueden provocar consecuencias en el mercado de trabajo como la escasez de oferta laboral, y en los sistemas de pensiones cuya sostenibilidad puede peligrar por el incremento de la razón entre jubilados y personas en edad activa.
- Los mejores niveles de salud y los aspectos sociales y económicos del trabajo y la expectativa de una vida más larga pueden estimular el interés de las personas mayores en seguir participando en el mercado laboral.
- El incremento gradual de la participación de las mujeres en el mercado laboral, lo que contribuye a una reducción de brechas de participación laboral entre hombres y mujeres en todos los grupos etarios. Además, en un contexto de autonomía económica de las mujeres, la mayor esperanza de vida las mujeres y el incremento de los niveles de viudez se encuentran relacionados con las características para acceder a los sistemas de jubilación, lo que se traduce en menores niveles de cobertura y montos.

Panorama internacional de la población de seniors en América Latina

La Organización Internacional del Trabajo define a los seniors como la población de 55 años en adelante. De este grupo se pueden separar dos grupos etarios de 55 a 64 que son los cuasi seniors (older person) y los seniors que son los mayores de 65 años. Para este estudio se tomará como seniors a la población mayor de 55 años, dividida en tres grupos etarios: 55 a 59 años, de 60 a 64 años y mayores de 65 años.

De acuerdo a los datos y proyecciones de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), entre 1950 y 2100, la población de América Latina y el Caribe, de los seniors de 55 años se incrementará con una tasa de crecimiento de 11,17% anual. La población de seniors de 55 años fue de 394,1 mil personas en 1950, y pasa a 9,4 millones de personas a 2100, es decir, la población de seniors de 55 años en 2100 será 23,94 veces la población registrada en 1950.

Gráfico 1: Evolución de la población de 55 años en adelante de América Latina y el Caribe, por sexo



Fuente: CEPALSTAT-2022

Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios Laborales

En cuanto a la población de seniors por sexo, de acuerdo a las estimaciones, se tiene que la población de hombres seniors de 55 años crece, en promedio, con una tasa anual de 11,37% entre 1950 y 2100, mientras, que la población de mujeres seniors de 55 años, en el mismo periodo, crece, con una tasa anual promedio de 10,98%. Adicionalmente, la población de adultos mayores de 60 años está compuesta, en promedio, por de 52,7% de mujeres y 47,3% de hombres entre 1950 y 2010.

Situación de la población de los seniors en el mercado laboral de Sudamérica

De acuerdo a los datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la tasa de participación global¹ sudamericana², para 2022, fue de 73,7% para el grupo etario de 55 a 59 años, para el grupo etario de 60 años a 65 años, la tasa de participación global fue de 60,2% y la tasa de participación para el grupo etario de 65 años en adelante fue de 28,8%.

Los países que presentaban las tasas de participación global más altas para el grupo etario de 55 a 59 años son: Bolivia (88,2%), Perú (91,9%) y Uruguay (77,1%). Mientras que los países que presentan las más altas tasas de la participación global para el grupo etario de 60 a 64 años son: Bolivia (79,6%), Perú (75,1%) y Paraguay (65,1%). Y los países que

1 La tasa de participación global es la relación entre la población económicamente activa y la población en edad de trabajar, es decir, la tasa de participación global es la proporción de la población en edad de trabajar que se encuentra empleada o buscando empleo.

2 Tasa de participación global sudamericana de los grupos etarios de 55 a 59 años, 60 a 64 años y para mayores de 65 años fue calculada del promedio de los siguientes países: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, Perú, Paraguay y Uruguay

presentan las tasas más altas de participación global en la población mayor a 65 años son: Bolivia (56,5%), Perú (43,8) y Ecuador (38,1%).

Al analizar por sexo, la tasa de participación sudamericana de los hombres de 55 a 59 años fue de 87,1% para 2022. En el mismo periodo, la tasa de participación de los hombres de 60 a 64 años fue de 75,3%; y la tasa de participación de los hombres de 65 años en adelante fue de 38,5%. Mientras que la tasa de participación de las mujeres de 55 a 59 años fue 61,6% en 2020, la tasa de participación de las mujeres de 60 a 64 años fue de 46,4, y la tasa de participación de las mujeres mayores de 65 años fue de 20,8%.

Los países que presentan las tasas más altas de participación de los hombres de 55 a 59 años son: Bolivia (95,7%), Perú (95,1) y Ecuador (89,8%), para el grupo de 60 a 64 años son: Perú (86,4%) Bolivia (86,4%) y Paraguay (81,9%); y para el grupo etario de 65 años en adelante son: Bolivia (64,1%), Perú (52,7%) y Paraguay (48,1%).

Adicionalmente, los países que presentan las tasas más altas de participación de las mujeres de 55 a 59 años son: Bolivia (82,7%), Perú (72,5%) y Uruguay (68,4%), para el grupo de 60 a 64 años son: Bolivia (73,4%), Perú (64,4%) y Ecuador (52,8%) y para el grupo etario de 65 años en adelante son: Bolivia (49,4%), Perú (35,2%) y Ecuador (29,3%).

Tabla 1: Participación global de las personas adultas mayores en Sudamérica, 2020

País	Nacional			Hombres			Mujeres		
	55 a 59 años	60 a 64 años	65 años en adelante	55 a 59 años	60 a 64 años	65 años en adelante	55 a 59 años	60 a 64 años	65 años en adelante
Argentina	73,7%	56,1%	15,1%	84,8%	75,7%	23,5%	63,2%	37,6%	9,5%
Bolivia	88,9%	79,6%	56,5%	95,7%	86,4%	64,1%	82,7%	73,4%	49,4%
Brasil	60,1%	42,1%	14,5%	74,1%	56,7%	22,2%	47,5%	29,5%	8,6%
Chile	69,1%	57,9%	19,8%	85,5%	77,1%	31,1%	53,5%	40,4%	11,3%
Colombia	65,6%	51,8%	23,7%	87,6%	74,8%	36,9%	47,2%	32,3%	13,2%
Ecuador	74,1%	66,0%	38,1%	89,8%	79,9%	47,8%	59,6%	52,8%	29,3%
Paraguay	73,1%	65,1%	35,4%	87,1%	81,9%	48,6%	59,8%	48,5%	23,4%
Perú	81,9%	75,1%	43,8%	92,2%	86,4%	52,7%	72,5%	64,4%	35,2%
Uruguay	77,1%	48,1%	12,2%	87,4%	58,6%	19,7%	68,4%	38,4%	7,0%

Fuente: ILOSTAT-2022

Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios Laborales

De acuerdo a los datos de la OIT sobre la tasa de desempleo³ para 2022, en Sudamérica, se observa que para las personas del grupo de edad de 55 a 59 años fue de 4,0%, para el grupo de 60 a 64 años fue de 3,8% y para las personas mayores de 65 años fue de 2,8%. En 2022, los países que tenían las tasas más altas de desempleo del grupo etario de 55 a 59 años fueron: Colombia (6,8%), Chile (6,1%) y Brasil (5,7%), mientras que para el grupo etario de 60 a 64 años los países que presentaron tasas más altas fueron: Colombia (6,8%),

³ Tasa de desempleo promedio de los siguientes países: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, Perú, Paraguay y Uruguay

Chile (6,3%) y Argentina (4,6%). Y los países que presentan las más altas tasas de desempleo de los mayores de 65 años son: Colombia (5,2%), Argentina y Chile (3,9%).

Además, la tasa de desempleo de los hombres⁴ para el grupo etario de 55 a 59 años fue de 4,0%, para el grupo de hombres de 60 y 64 años de edad, fue de 4,1% y de los hombres mayores de 65 años de edad fue de 3,0%. Los países que presentan las tasas más altas de desempleo de los hombres del grupo etario de 55 a 59 años fueron: Colombia (6,6%), Chile (5,7%) y Brasil (5,3%). Mientras que los países que presentaron las tasas más altas de desempleo de los hombres del grupo de 60 a 64 años son: Colombia (7,5%), Chile (6,1%) y Argentina (5,1%). Y para el grupo etario de 65 años en adelante son: Colombia (6,1%), Argentina (4,2%) y Chile (4,0%).

Adicionalmente, en 2022, la tasa de desempleo de mujeres⁵ del grupo etario de 55 a 59 años fue de 4,0%, mientras que, para las mujeres entre 60 y 64 años de edad, fue de 3,3% y la tasa de desempleo de las mujeres mayores de 65 años de edad fue de 2,2%. Los países que presentan las tasas más altas de desempleo en las mujeres del grupo de 55 a 59 años fueron: Colombia (7,1%), Chile (6,7%) y Brasil (6,3%). Mientras que, los países que presentan más altas tasas de desempleo en las mujeres de 60 a 64 años son: Chile (6,5%), Colombia (5,3%) y Brasil (4,3%), y para el grupo etario de 65 años en adelante son: Uruguay (3,9%), Chile (3,7%), y Argentina (3,4%).

Tabla 2: Tasa de desempleo de las personas adultas mayores en Sudamérica, 2020

País	Nacional			Hombres			Mujeres		
	55 a 59 años	60 a 64 años	65 en adelante	55 a 59 años	60 a 64 años	65 en adelante	55 a 59 años	60 a 64 años	65 en adelante
Argentina	4,0%	4,64%	3,90%	4,6%	5,1%	4,2%	3,3%	3,7%	3,4%
Bolivia	1,7%	1,28%	0,67%	2,2%	1,6%	0,9%	1,3%	1,0%	0,4%
Brasil	5,7%	4,60%	2,84%	5,3%	4,8%	2,7%	6,3%	4,3%	3,1%
Chile	6,1%	6,25%	3,88%	5,7%	6,1%	4,0%	6,7%	6,5%	3,7%
Colombia	6,8%	6,77%	5,21%	6,6%	7,5%	6,1%	7,1%	5,3%	3,2%
Ecuador	1,8%	1,42%	0,61%	2,2%	2,0%	0,9%	1,3%	0,6%	0,2%
Paraguay	3,1%	3,11%	1,92%	3,8%	3,8%	2,7%	2,2%	2,0%	0,0%
Perú	2,7%	3,23%	3,07%	2,5%	3,4%	3,6%	2,8%	3,1%	2,3%
Uruguay	4,0%	2,96%	2,85%	3,1%	2,6%	2,3%	4,9%	3,5%	3,9%

Fuente: ILOSTAT-2022

Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios Laborales

De acuerdo a los datos de OIT sobre la proporción del empleo fuera del sector formal⁶, en Sudamérica en 2022, para personas que se encuentran entre los 55 a 59 años fue de

⁴ Promedio de las tasas de desempleo de los hombres de los siguientes países: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, Perú, Paraguay y Uruguay

⁵ Promedio de las tasas de desempleo de las mujeres de los siguientes países: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, Perú, Paraguay y Uruguay

⁶ De acuerdo a OIT, el empleo en el sector formal lo constituye todos los trabajadores de las empresas constituidas en sociedad. Y el empleo en el sector informal lo conforma todos los trabajadores de empresas

52,0%, mientras que para el grupo etario de 60 a 64, esta proporción fue de 57,5% y para el grupo de 65 años en adelante fue de 69,8%.

Los países que presentan las proporciones más altas de empleo fuera del sector formal de las personas del grupo entre 55 y 59 años son: Bolivia (78,1%), Perú (63,5%) y Paraguay (62,5%). Mientras que, para el grupo de 60 a 64 años, los países que presentan las más altas proporciones del empleo fuera del sector formal son: Bolivia (83,5%), Paraguay (68,7%) y Ecuador (67,2%). Y para el grupo de mayores de 65 años, los países que presentan las proporciones del empleo fuera del sector formal son: Bolivia (92,1%), Ecuador (80,2%) y Perú (79,9%).

Tabla 3: Proporción del empleo de las personas adultas mayores fuera del sector formal en Sudamérica, cuarto trimestre de 2020

Países	Nacional			Hombres			Mujeres		
	55 a 59 años	60 a 64 años	65 años en adelante	55 a 59 años	60 a 64 años	65 años en adelante	55 a 59 años	60 a 64 años	65 años en adelante
Argentina	49,1%	54,4%	69,6%	46,5%	51,8%	67,1%	52,5%	59,3%	73,7%
Bolivia	78,1%	83,5%	92,1%	73,7%	79,4%	90,3%	82,8%	88,0%	94,2%
Brasil	45,0%	50,4%	61,1%	42,9%	48,3%	59,3%	47,9%	53,7%	64,5%
Chile	27,0%	28,3%	36,1%	23,1%	23,8%	30,8%	32,9%	36,2%	47,2%
Colombia	57,1%	65,4%	78,7%	57,1%	64,4%	79,2%	57,3%	67,4%	77,5%
Ecuador	58,4%	67,2%	80,2%	55,8%	64,1%	77,3%	62,0%	71,5%	84,5%
Paraguay	62,5%	68,7%	77,9%	55,5%	64,9%	75,2%	71,9%	74,8%	82,9%
Perú	63,5%	65,5%	79,9%	59,7%	59,1%	76,4%	67,9%	73,6%	85,0%
Uruguay	27,7%	34,2%	53,1%	24,9%	30,9%	49,7%	30,8%	38,9%	59,6%

Fuente: ILOSTAT-2022

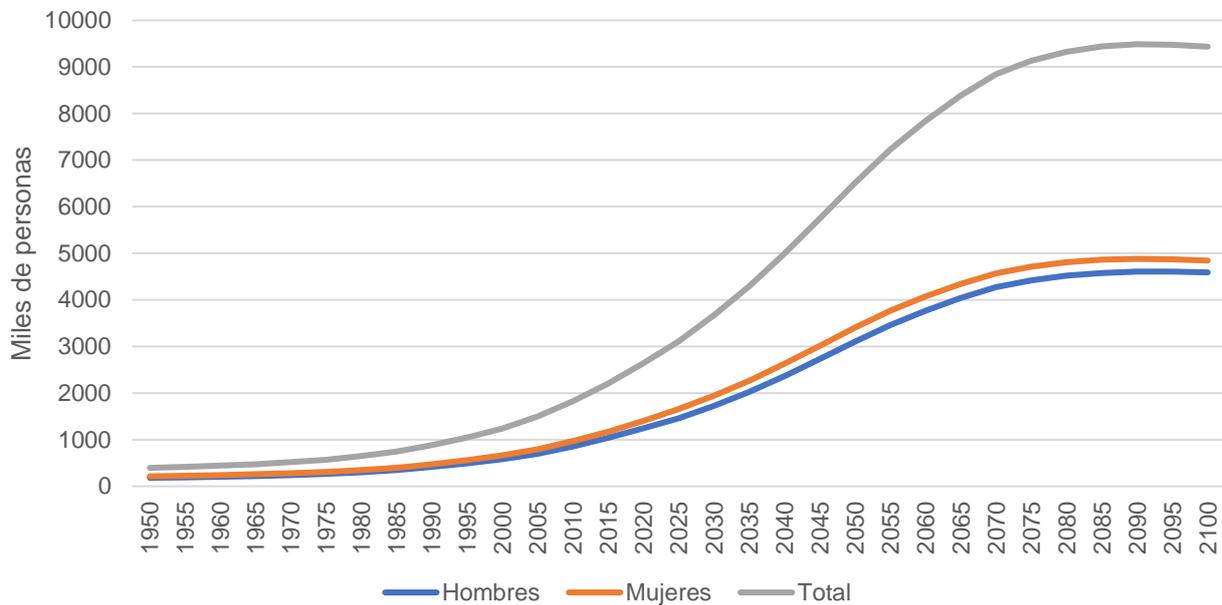
Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios Laborales

Panorama general de la población de los seniors en el Ecuador

De acuerdo a los datos y proyecciones de la CEPAL, entre 1950 y 2100, la población ecuatoriana de las personas mayores de 55 años se incrementará con una tasa de crecimiento de 11,2% anual. La población de adultos mayores de 55 años fue de 3,9 millones de personas en 1950, y pasa a 9,4 millones de personas a 2100, es decir, la población de personas mayores de 55 años en 2100 será 23,9 veces la población registrada en 1950.

no constituidas en sociedad que producen al menos en parte para el mercado y no están registradas. Se excluyen los hogares que producen exclusivamente para uso final propio, la agricultura de subsistencia, la construcción de viviendas propias, etc.

Gráfico 2: Evolución de la población de 55 años en adelante de Ecuador, por sexo



Fuente: CEPALSTAT-2022

Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios Laborales

En cuanto a la población de adultos mayores por sexo, de acuerdo a las estimaciones, se tiene que la población de hombres mayores de 55 años crece, en promedio, con una tasa anual de 11,4% entre 1950 y 2100, mientras, que la población de mujeres adultas mayores de 60 años, en el mismo periodo, crece, con una tasa anual promedio de 10,9%.

Adicionalmente, la población de adultos mayores de 60 años, está compuesta, en promedio, por el 52,7% de mujeres y 47,3% de hombres entre 1950 y 2010.

Situación de la población de seniors en el mercado laboral de Ecuador

En el Ecuador a diciembre de 2023, se observa que existen 3,32 millones de personas mayores de 55 años. De las cuales el 46,5% tienen entre 55 y 64 años y el 53,5% son mayores de 65 años.

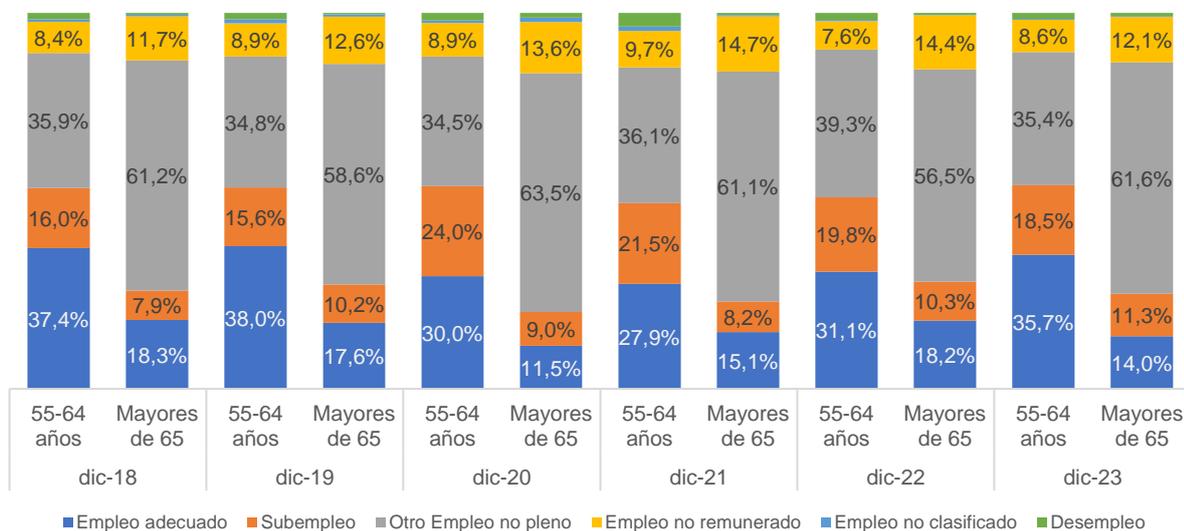
Además, se observa que el 47,9% de los seniors en el Ecuador se encuentran en la PEI y el 52,1% se encuentran en la PEA. De la población que se encuentra en la PEA se observa que el 98,7% se encuentra trabajando y el 1,3% se encuentra desempleado.

De la población mayor de 55 años que se encuentra económicamente activa, se observa que el 27,6% tiene empleo adecuado, el 45,1% tiene otro empleo no pleno y 15,8% se encuentra en el subempleo.

Entre 2018 y 2023, se observa que, para la población de 55 a 64 años, que el empleo se concentra en empleo adecuado y otro empleo no pleno. Además, presentaron su tasa de empleo adecuado más alta en diciembre de 2019 la cual llegó a 38%, mientras que las más baja fue en diciembre de 2021, llegando a 27,9%. Sin embargo, se observa que la tasa de empleo adecuado de diciembre de 2023 no llega a los niveles previos a la pandemia.

En cuanto a la población mayor de 65 años se observa que el empleo se concentra en otro empleo no pleno. La tasa de empleo adecuado más alta entre diciembre de 2018 y diciembre de 2023 se presenta en diciembre de 2018 llegando a 18,3%, mientras que la tasa más baja fue de 11,5% en diciembre de 2020. Al igual que el grupo poblacional de 55 a 64 años, la tasa de empleo adecuado no llega a los niveles anteriores a la pandemia.

Gráfico 3: Condición de actividad de los seniors a nivel nacional, varios periodos



Fuente: ENEMDU-INEC, varios periodos
Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios Laborales

De acuerdo a los datos de la ENEMDU de la ronda de diciembre de 2023, el 48,8% del total de la población de los seniors mayores de 55 años son hombres, lo que representa a 1,62 millones de personas. Mientras que el 51,2% son mujeres, es decir, existen 1,7 millones de mujeres mayores de 55 años.

De la población de hombres seniors mayores de 55 años, se observa que el 65% se encuentran en la PEA y el 35% se encuentra en la PEI. Mientras que las mujeres presentan una relación contraria, el 39,8% se encuentra en la PEA y el 60,2% en la PEI.

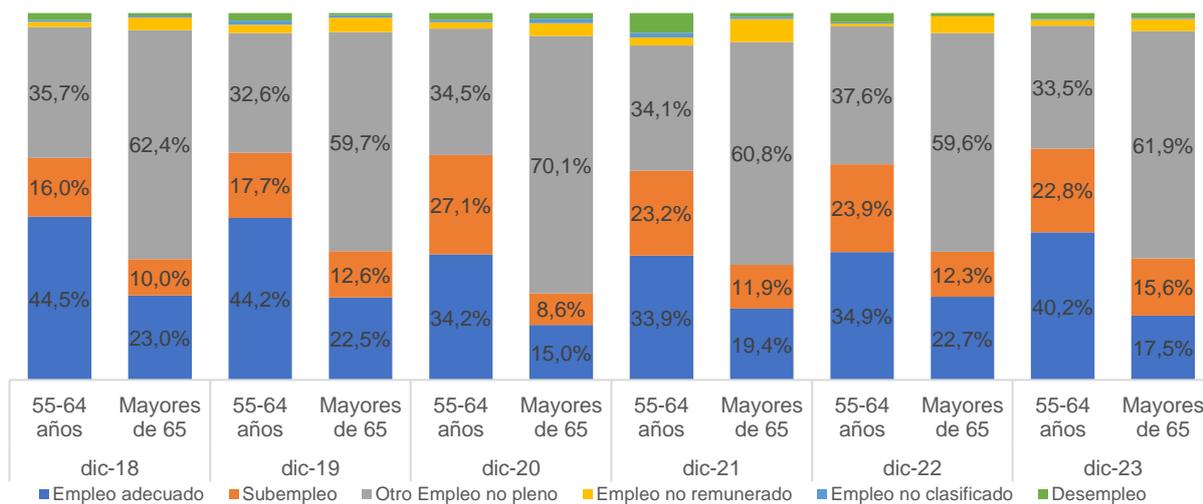
En cuanto a la condición laboral de las mujeres seniors mayores de 55 años, se observa que el 96% de la PEA de los hombres se concentra en otro empleo no pleno (44,2%), empleo adecuado (31,7%) y subempleo (20,1%) y. Mientras que, el 89,7% de la PEA de las

mujeres se concentra en otro empleo no pleno (46,6%), empleo no remunerado (21,8%) y empleo adecuado (21,2%).

Entre 2018 y 2023, se observa que para los hombres seniors de 55 a 64 años, presentaron su tasa de empleo adecuado más alta en diciembre de 2018 la cual llegó a 44,5%, mientras que las más baja fue en diciembre de 2021, llegando a 33,9%. Sin embargo, se observa que la tasa de empleo adecuado de diciembre de 2023 no llega a los niveles previos a la pandemia, llegando a 40,2%.

En cuanto a los hombres mayores de 65 años se observa que la tasa de empleo adecuado más alta entre diciembre de 2018 y diciembre de 2023 se presenta en diciembre de 2018 llegando a 23,0%, mientras que la tasa más baja fue de 15,0% en diciembre de 2020. Al igual que el grupo poblacional de 55 a 64 años, la tasa de empleo adecuado no llega a los niveles anteriores a la pandemia, llegando a 17,5% en diciembre de 2023.

Gráfico 4: Condición de actividad de los hombres seniors, varios periodos



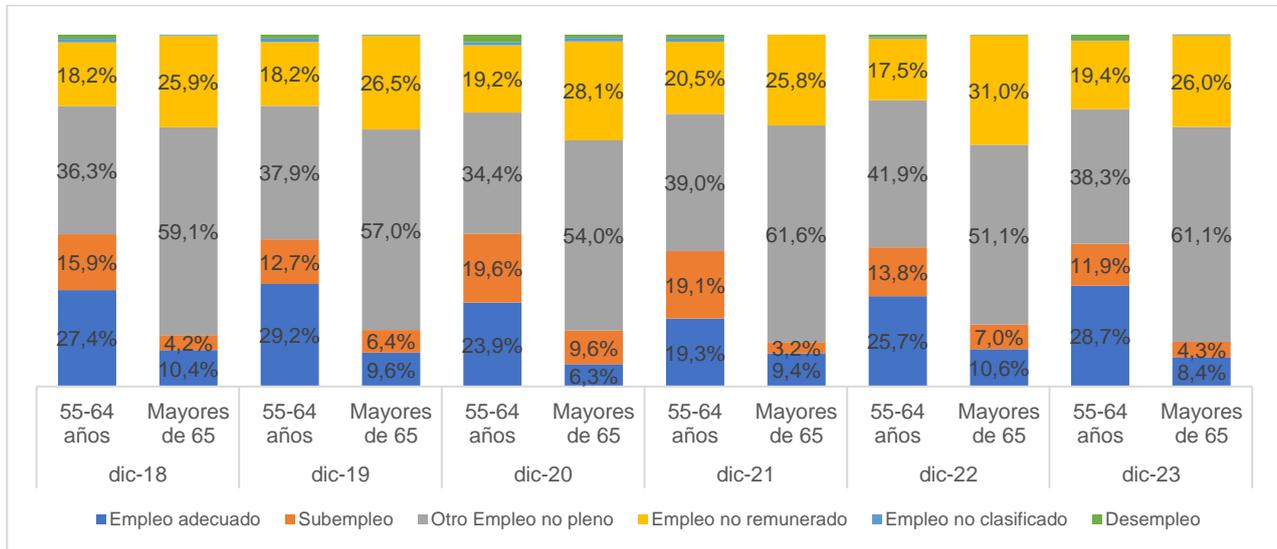
Fuente: ENEMDU-INEC, varios periodos
Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios Laborales

Además, las mujeres seniors presentan tasas de empleo adecuado más bajas que los hombres, y más altas de otro empleo no pleno y empleo no remunerado. Entre 2018 y 2023, se observa que para las mujeres seniors de 55 a 64 años, su tasa de empleo adecuado más alta en diciembre de 2018 la cual llegó a 29,2%, mientras que las más baja fue en diciembre de 2021, llegando a 19,3%. Además, se observa que la tasa de empleo adecuado de diciembre de 2023 casi llega a los niveles previos a la pandemia, llegando a 28,7%.

En cuanto a las mujeres mayores de 65 años se observa que la tasa de empleo adecuado más alta entre diciembre de 2018 y diciembre de 2023 se presenta en diciembre de 2022 llegando a 23,0%, mientras que la tasa más baja fue de 6,3% en diciembre de 2020. Al igual

que el grupo poblacional de 55 a 64 años, la tasa de empleo adecuado no llega a los niveles anteriores a la pandemia, llegando a 8,4% en diciembre de 2023.

Gráfico 5: Condición de actividad de las mujeres seniors, varios periodos



Fuente: ENEMDU-INEC, varios periodos
Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios Laborales

De acuerdo a los datos de la ENEMDU de la ronda de diciembre de 2023, el 68,7% del total de la población de los seniors mayores de 55 años viven en el área urbana, lo que representa a 2,28 millones de personas. Mientras que el 31,3% viven en el área rural, es decir, existen 1,04 millones de seniors mayores de 55 años que viven en el área rural.

De la población de los seniors mayores de 55 años que viven en el área urbana, se observa que el 45,4% se encuentran en la PEA y el 54,6% se encuentra en la PEI. Mientras que de la población de los seniors que viven en el área rural, el 66,9% se encuentra en la PEA y el 33,1% en la PEI.

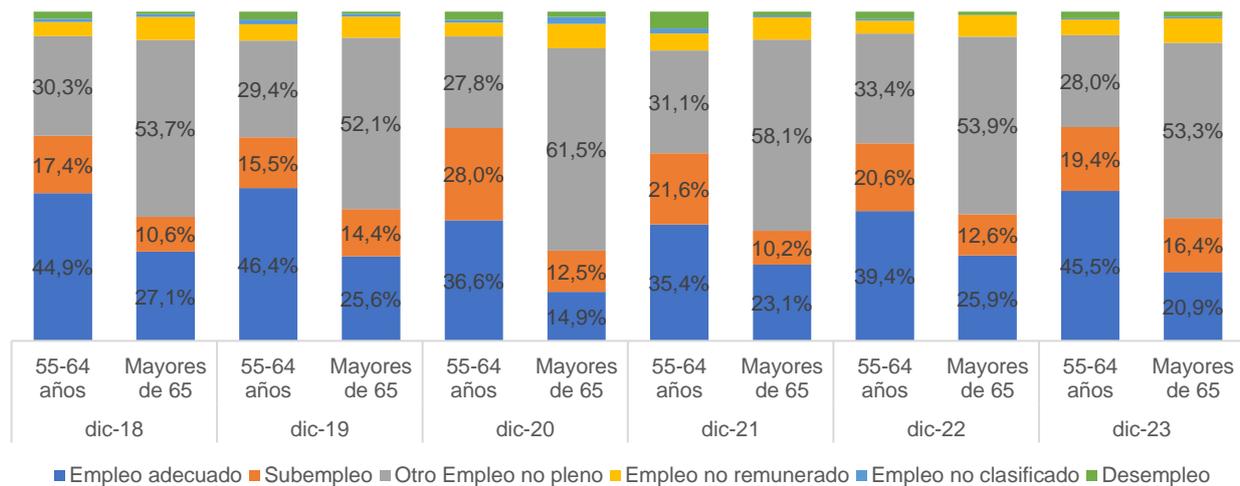
En cuanto a la condición laboral de los seniors mayores de 55 años que viven en el área urbana, se observa que, para diciembre de 2023, el 92,2% de la PEA se concentra en empleo adecuado (37,7%), en otro empleo no pleno (36,0%) y subempleo (18,5%).

Mientras que el 99,5% de la PEA de seniors que vive en el área rural se concentra en otro empleo no pleno (58,6%), empleo no remunerado (16,3%), empleo adecuado (12,7%) y subempleo (11,9%).

Sobre los seniors de 55 a 64 años que viven en el área urbana, se observa que, entre diciembre de 2018 a diciembre de 2023, la tasa de empleo adecuada más alta fue en diciembre de 2019, llegando a 46,4%, mientras que la más baja fue en diciembre de 2021, llegando a 35,4%.

Además, los seniors mayores de 65 años que viven en el área urbana presentan tasas más bajas de empleo adecuado que el grupo de los seniors de 55 a 64 años. Se observa que los seniors mayores de 65 años presentan su tasa de empleo adecuado más baja el diciembre de 2020, llegando a 14,9%, y la más alta la presentaron en diciembre de 2018 cuando llegó a 27,1%.

Gráfico 6: Condición de actividad de los seniors en el área urbana, varios periodos



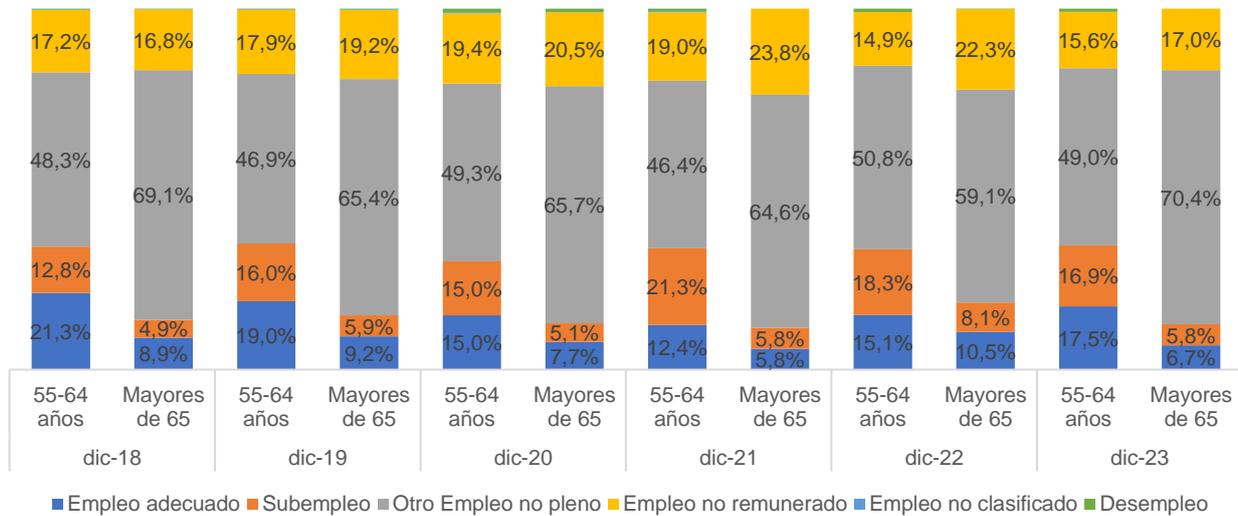
Fuente: ENEMDU-INEC, varios periodos
Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios Laborales

En el área rural se observa que los seniors presentan tasas de empleo adecuado más bajas que los seniors que viven en el área urbana, y más altas de otro empleo no pleno y empleo no remunerado. Se observa que para ambos grupos etarios de los seniors que viven en el área rural, el empleo se concentra en otro empleo no pleno, sin embargo, el grupo etario de 55 a 64 años de edad muestra tasas de empleo adecuado más altas que la del grupo de 65 años en adelante pero no llegan a las tasas presentadas por sus pares que viven en el área urbana. Adicionalmente se observa que los seniors que viven en el área rural presentan tasas más altas de empleo no remunerado que los que viven en el área urbana.

Sobre los seniors de 55 a 64 años que viven en el área rural, se observa que, entre diciembre de 2018 a diciembre de 2023, la tasa de empleo adecuada más alta fue en diciembre de 2018, llegando a 21,3%, mientras que la más baja fue en diciembre de 2021, llegando a 12,4%.

Además, los seniors mayores de 65 años que viven en el área rural presentan tasas más bajas de empleo adecuado que el grupo de los seniors de 55 a 64 años. Se observa que los seniors mayores de 65 años presentan su tasa de empleo adecuado más baja en diciembre de 2021, llegando a 5,8%, y la más alta la presentaron en diciembre de 2022 cuando llegó a 10,5%.

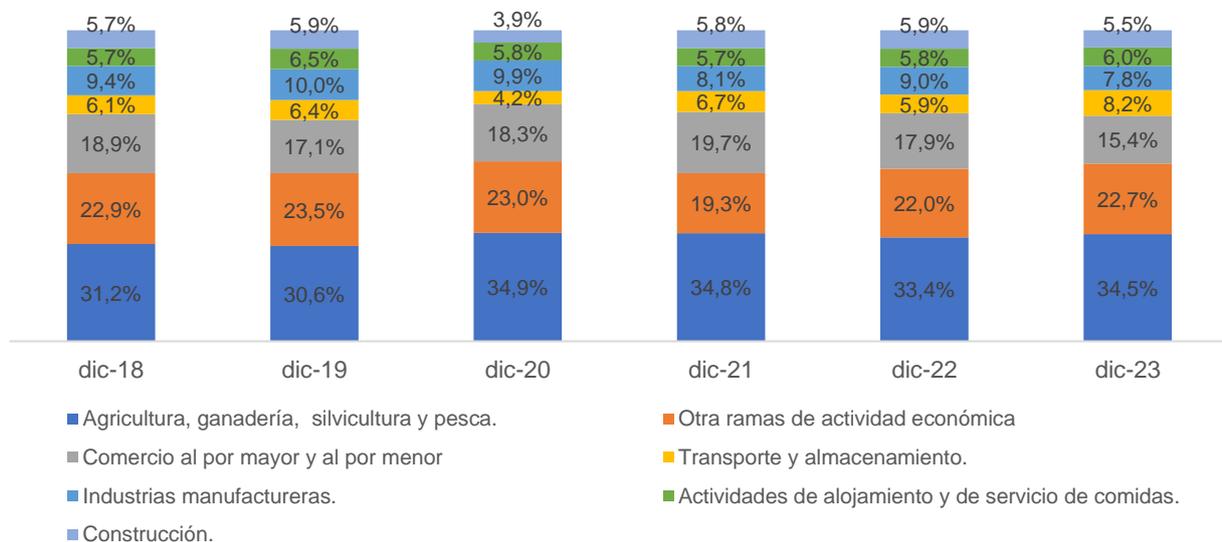
Gráfico 7: Condición de actividad de los seniors en el área rural, varios periodos



Fuente: ENEMDU-INEC, varios periodos
Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios Laborales

Las principales ramas de actividad económica en las que se concentra el empleo de los seniors de 55 a 64 años de edad son: Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca; Otras ramas de actividad económica⁷, Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos y motocicletas.

Gráfico 8: Empleo por rama de actividad de los seniors de 55 a 64 años, varios periodos

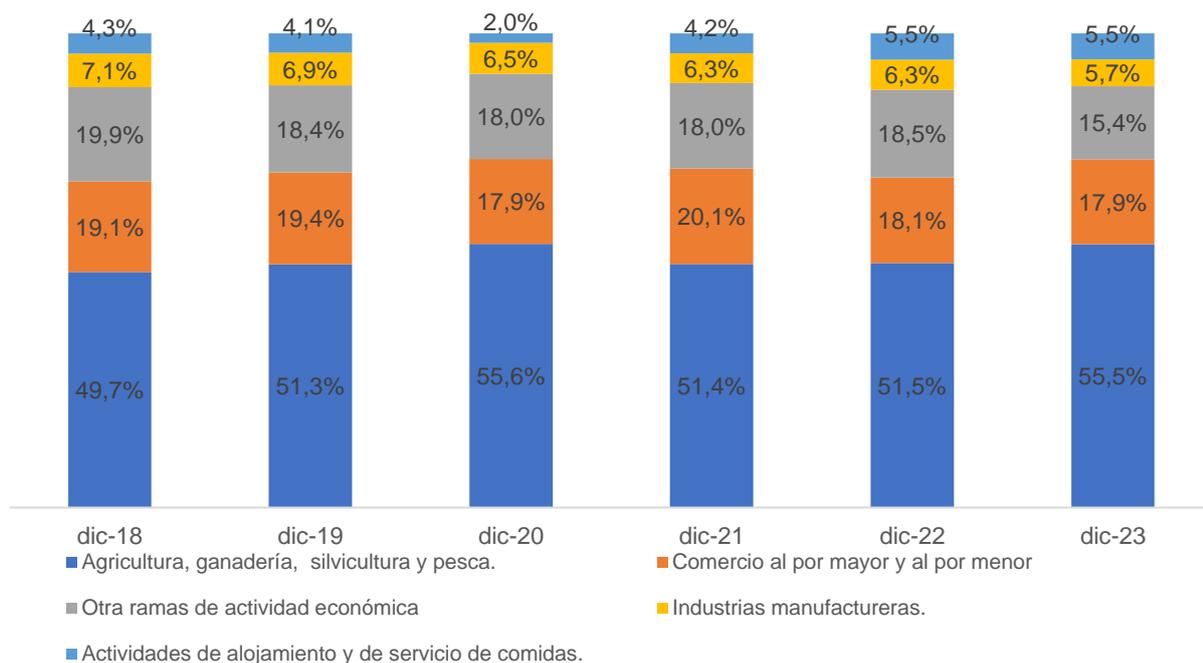


Fuente: ENEMDU-INEC, varios periodos
Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios Laborales

⁷ Enseñanza, Actividades de hogares privados con servicio doméstico, Actividades de servicios administrativos y de apoyo, entre otras

Las ramas de actividad económica en las que se concentran el empleo de los seniors mayores de 65 años son: Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos y motocicletas y Otras ramas de actividad económica, en la que se agrupan: Transporte y almacenamiento, Actividades en hogares privados con Servicio Doméstico, Construcción, Enseñanza, entre otras

Gráfico 9: Empleo por rama de actividad de los seniors de 55 a 64 años, varios periodos

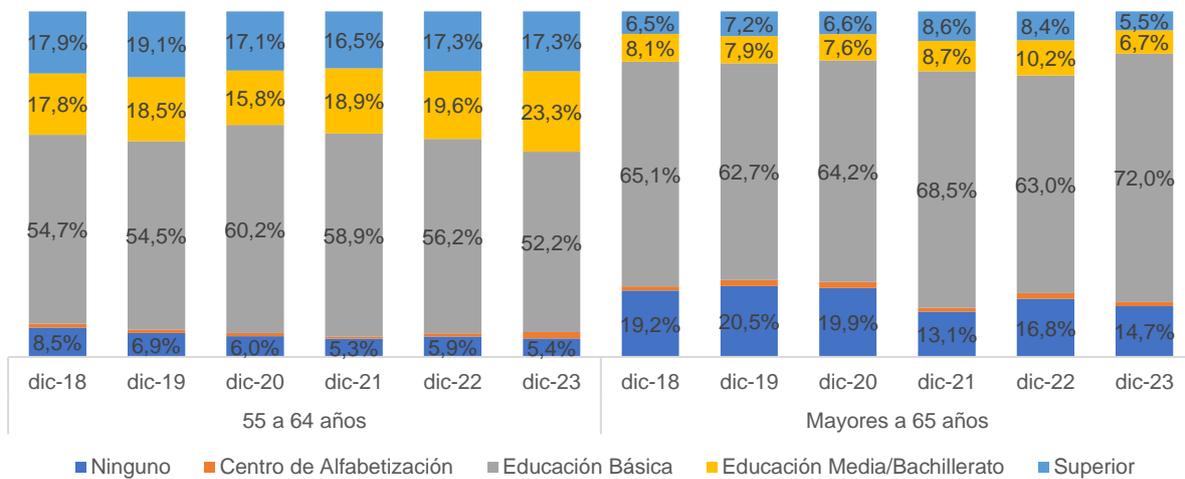


Fuente: ENEMDU-INEC, varios periodos
Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios Laborales

Entre diciembre de 2018 y diciembre de 2023, el empleo de los seniors de 55 a 64 años se concentra en los siguientes niveles de instrucción: Educación Básica, Educación Media y Superior, situación que se evidencia en diciembre de 2023, debido a que el 92,8% del empleo de los seniors de 55 a 64 años en Educación Básica (52,2%), Educación Media (23,3%) y Educación Superior (17,3%).

Mientras que el empleo de los seniors mayores de 65 años se concentra en Educación Básica, Ninguno y Educación Media. Para diciembre de 2023, se observa que el 93,3% del empleo de los seniors mayores de 65 años se concentra en Educación Básica (72,0%), Ninguno (14,7%) y Educación Media (6,7%).

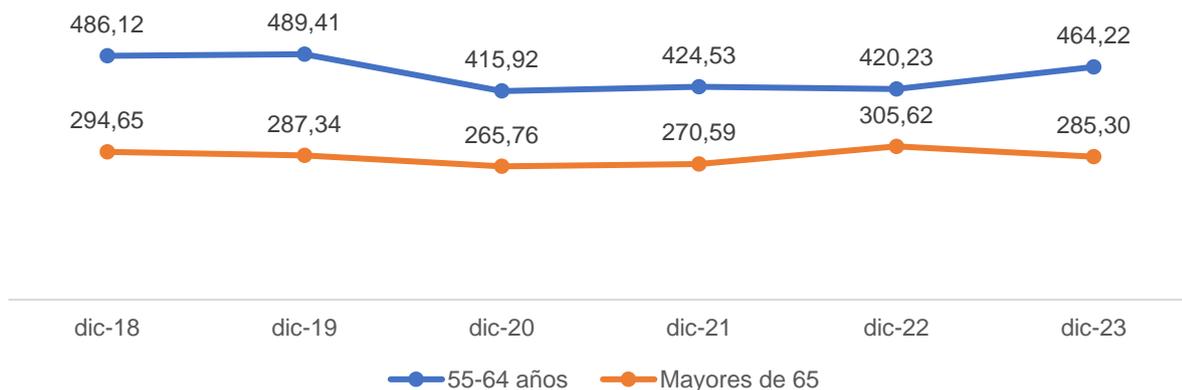
Gráfico 10: Empleo por nivel de instrucción de los seniors, varios periodos



Fuente: ENEMDU-INEC, varios periodos
Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios Laborales

Los ingresos laborales promedio de los seniors de 55 a 64 años muestra un ligero incremento del 0,68% entre diciembre de 2018 y diciembre de 2019. En el año de la pandemia se reduce en 15,02%, y muestra una lenta recuperación hasta diciembre de 2023, llegando a 464,22 USD, sin embargo, el ingreso laboral no llega a los niveles previos a la pandemia.

Gráfico 11: Ingreso laboral promedio de los seniors, varios periodos



Fuente: ENEMDU-INEC, varios periodos
Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios Laborales

Mientras que los ingresos laborales promedio de los seniors mayores de 65 años mostraban una tendencia negativa entre diciembre de 2018 y diciembre de 2020, con una contracción de en 9,81%, y muestra una lenta recuperación hasta diciembre de 2023, llegando a 285.30 USD; sin embargo, el ingreso laboral no llega a los niveles previos a la pandemia.

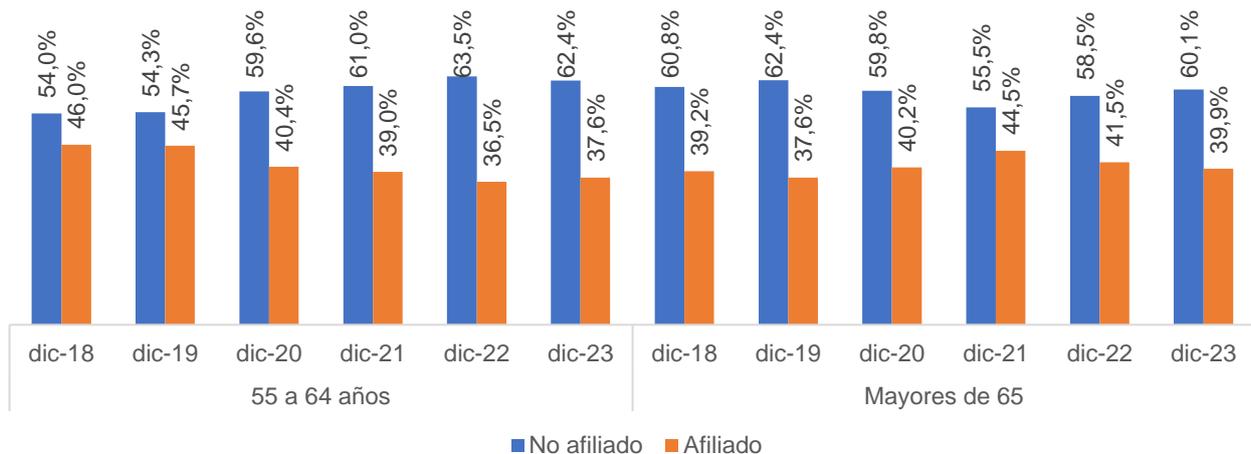
Adicionalmente, los niveles de los ingresos laborales promedio de los seniors mayores de 65 años, no llegan a cubrir un salario básico unificado, en diciembre de 2023, el ingreso laboral promedio es el 63,4% del salario básico unificado de ese año.

Sobre la afiliación a la seguridad social contributiva, se observa que ambos grupos etarios presentan, aproximadamente, los mismos niveles de afiliación a la seguridad social.

La afiliación de los seniors de 55 a 64 años, presenta una tendencia negativa desde diciembre de 2018 hasta diciembre de 2022, pasando del 46,0% a 36,5%. Para diciembre de 2023, se presenta una leve recuperación de la afiliación de las personas de 55 a 64 años, llegando a 37,6%.

En cuanto a la afiliación de los seniors mayores de 65 años, mostraba una tendencia de crecimiento desde diciembre de 2018 hasta diciembre de 2021, pasando del 37,6% a 44,5%. Entre diciembre de 2022 a diciembre de 2023, se presenta una tendencia negativa, llegando a 39,9% en diciembre de 2023.

Gráfico 12: Afiliación a la seguridad social de los seniors, varios periodos



Fuente: ENEMDU-INEC, varios periodos
Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios Laborales

Factores que inciden en la contratación de seniors y porcentaje de contratación en empresas

Para el ser humano el trabajo juega un papel importante dentro de la vida, siendo así que mediante testimonios se pudo identificar que el adulto mayor siente que al llegar a viejo se quedó fuera de las posibilidades de tener un buen empleo, lo que conlleva a tener sentimientos de inutilidad y pérdida de sentido a la vida.

Cada etapa de la vida tiene un significado en relación al trabajo, por lo que en la vejez es aún más importante, ya que la población de adultos mayores le ayuda a mantener la esperanza de tener en un futuro no solo una fuente de ocupación, sino también la oportunidad de generar un desarrollo social.

La inserción laboral de los adultos mayores puede generarse de manera diversa y entre grupos, subgrupos etarios, entre países con mercados laborales y sistemas de jubilación de diferentes niveles de desarrollo. De las causas para que este grupo etario ingrese al mercado laboral destacan las siguientes:

- Adultos mayores sin ingresos, dado que al momento ya no existen hogares multigeneracionales y la debilidad de los sistemas de pensiones, obliga a este grupo etario a continuar trabajando luego de la edad de jubilación para obtener ingresos para su subsistencia.
- Los mercados laborales se ven afectados por las tendencias de envejecimiento dado que esto genera escasez de oferta laboral, lo que pone en peligro el sistema de pensiones, tanto en los sistemas de solidaridad intergeneracional como para los sistemas de ahorro individual lo que genera medidas que incentiven el aumento de la edad legal de jubilación y que se imponga una actividad laboral más extendida.
- Hay una expectativa de vida más larga, debido a los mejores niveles de salud, lo que hace que los adultos mayores deseen continuar vinculados en el mercado laboral.
- La inserción laboral de las mujeres en el mercado laboral, genera una reducción de las brechas de participación y ocupación entre hombres y mujeres en todos los grupos etarios, por lo que las mujeres al tener baja autonomía económica deben continuar trabajando. (CEPAL, 2018)
- Adicionalmente, también es importante destacar la competitividad que ya han desarrollado las personas adultas mayores, de acuerdo a las responsabilidades que han tenido.
- Así también las personas adultas muestran tener un alto nivel académico conjugado con experiencia laboral lo que hace accesible su contratación.

Por otro lado, para no contratar a personas adultas mayores, también existen factores que se deben tomar en cuenta como limitantes al momento de contratar a personal de este grupo etario:

- Se consideran factores como los estereotipos que mantiene este grupo de la población, que afectan a los evaluadores o empleadores al momento de contratar personal.
- Así también, el sentimiento de soledad hace que las habilidades sociales de la población de adultos mayores disminuyan, repercutiendo en su comportamiento, por lo que pueden mostrar actitudes negativas que les restan poder y contribuye a la falta de confiabilidad en la información que proveen, repercutiendo de manera negativa en la contratación de personal en este grupo etario.
- Otra limitante en la contratación de adultos mayores es que se percibe que este grupo etario tiene complejidad en la ejecución de actividades cotidianas, por lo que se podría generalizar que va a tener problemas en la ejecución del trabajo.
- Así también, se tiene como limitante para la contratación de adultos mayores el uso de la tecnología, pues a mayor edad, se sienten más capacitados para ciertos trabajos como el de la carpintería, pero no para el uso de computadores u otros dispositivos que son considerados para jóvenes.

Estudios también muestran que la presencia laboral entre hombres y mujeres cuenta con una participación laboral de hombres adultos mayores en la zona rural mayor a la de mujeres a pesar de tener una remuneración inferior al salario mínimo. Mientras que en el área urbana es el sexo femenino el que muestra mayor ocupación. Esto evidencia que el trabajo en este grupo etario, depende de las necesidades y entorno cultural.

Así también otro resultado que muestran los estudios son la correlación que existe entre salud-funcionalidad-autoestima-capacidad de realizar labores, este último factor muy condicionado con la educación, lo que genera una mayor expectativa de ser empleado por una empresa.

El tener un empleo y/o estar económicamente activo, hace que el ser humano mejore sus expectativas de vida, generando mayor bienestar psicológico y aspirar a mejores condiciones.

Las personas adultas mayores, son capaces de formar parte del sistema laboral lo que permite aportar a la sociedad en sus distintos ámbitos, como el económico. Así mismo es una gran opción para mantener la satisfacción vital, una ganancia para la vejez de cada individuo.

En las personas adultas mayores que continúan realizando un trabajo o un oficio aún en segundo plano, contribuyen en el diseño de la autopercepción como individuos, ya que el sentirse útiles les hace vivir experiencias y emociones que contribuyen a una buena calidad de vida, mientras que lo contrario, genera afectaciones médicas o psicológicas por discriminación, tales como sentimientos de incompetencia, inconformidad en la vida, experimentan emociones ambiguas, desarrollan irritabilidad, al mismo tiempo que limitan la identificación de oportunidades laborales, empiezan a dejar sus metas y muestran una carencia de expectativas para diseñar un plan de vida durante la vejez.

La contratación de personas adultas mayores se ve altamente determinada por los prejuicios culturales en relación al envejecimiento y su desarrollo, sin embargo, recientes investigaciones permiten cuestionar y reconocer la competitividad de las personas mayores de 60 años, dado que es un grupo etario que demuestra tener el nivel académico, la edad y la experiencia requerida para ser contratada, siendo los factores determinantes su comportamiento, nivel de competitividad, trayectoria laboral, personalidad y el compromiso que demuestra en su trabajo.

También es importante recalcar que trabajo y afecciones psicofisiológicas se relacionan gracias a la productividad y la importancia que se le da en la cultura occidental contemporánea. Ante esto los adultos mayores enfrentan oportunidades laborales restringidas, originadas por prejuicios negativos de competitividad dejando fuera la experiencia laboral o el conocimiento práctico que ha desarrollado este grupo etario. Dejando de lado los beneficios que tiene el contratar adultos mayores para las empresas como son el contar con trabajadores reflexivos, con valores definidos, con experiencia y sabiduría natural de la vida. (Corporación Universitaria Latinoamericana , 2019)

Programas en el Ecuador relacionados con la inserción laboral de los seniors

En el Ecuador, las empresas que mantienen programas relacionados con la contratación de seniors y de personas mayores de 50 años son: la empresa Leterago Ecuador y Nannys Home.

Leterago del Ecuador es una empresa de distribución farmacéutica, que se ha destacado por la implementación de estrategias innovadoras en su gestión de talento humano; una de ellas es el “Programa de vinculación y equidad”, en el mismo que se difunden convocatorias de contratación de personas de 50 años o más que deseen vincularse en la empresa, lo cual fomenta la diversidad y la inclusión en su personal (Ekos, 2023).

El enfoque en la equidad de género y la igualdad de oportunidades, ha permitido que Leterago cuente con un personal diverso en términos de edad y género, contando con el 46% de mujeres y un 53% de hombres en la nómina, abarcando diferentes edades y perfiles; el personal está en los rangos de edad desde los 23 hasta 50 años de edad (Ekos, 2023).

Por otro lado, en Nannys Ecuador, una empresa que brinda el servicio de cuidado infantil, en su proceso de selección un factor importante a ser considerado es la experiencia que

tienen las candidatas, por este motivo el personal contratado debe contar con experiencia previa, ya que los clientes solicitan se indique las referencias personales y la experiencia en cuidado que tiene el personal designado, debido a que esta labor requiere de vocación, experiencia y compromiso (Nannys, 2023).

Programas internacionales que les permite a los seniors transmitir sus conocimientos y experiencia.

Colombia

En Colombia existe el programa “Sello Amigable Adulto Mayor”, el mismo que está encaminado a promover la empleabilidad en los adultos mayores.

En las empresas se piensa que los trabajadores adultos mayores tienen mucha experiencia que aporta a las empresas, sin embargo, debido a su edad ya no tienen un plan carrera como lo tendría un trabajador joven, lo que origina que gran cantidad de la población de este grupo etario esté desempleado, por lo que el Gobierno de Colombia en el 2021, decidió realizar el proyecto “Sello Amigable Adulto Mayor”, con el propósito de promover la empleabilidad de los adultos mayores que cuentan con la edad de ser pensionistas⁸ pero que no cumplen con todos los requisitos para acceder a la misma.

Esta iniciativa establece las directrices y recomendaciones que permiten a las empresas contratar y mejorar la empleabilidad del adulto mayor, demostrando que la edad no es un impedimento para acceder al mercado laboral formal, entregando a las empresas un beneficio tributario que consiste en la deducción del impuesto a la renta del 120%, lo que permitió que varias empresas ingresen en la iniciativa y que los adultos mayores que ingresaron en el proyecto, puedan alcanzar el tiempo requerido o los requisitos faltantes para acceder a una pensión.

De acuerdo a la revista Forbes, existen varias ventajas y desventajas de contar con los adultos dentro de sus filas laborales, como ventajas tenemos que los adultos tienen una mayor experiencia y conocimiento en diferentes asuntos, por lo que puede desempeñarse en diferentes puestos, generando un mejor aporte a las empresas y a la sociedad en lugar de ser una carga financiera. Mientras que como desventaja tenemos su posible dificultad para adaptarse a los cambios y una menor aspiración de hacer carrera dentro de las instituciones debido a la cercanía de la jubilación. (La República, 2023)

⁸ La pensión de vejez en Colombia es un beneficio económico que se otorga a las personas que han alcanzado la edad de jubilación y han cotizado un cierto número de semanas al sistema de seguridad social. La edad de jubilación en Colombia es de 62 años para los hombres y 57 años para las mujeres. Para acceder a la pensión de vejez, se debe haber cotizado al menos 1.300 semanas (aproximadamente 26 años) al sistema de seguridad social. El valor de la pensión de vejez en Colombia se determina de acuerdo al tiempo de cotización y al valor de los salarios que se hayan cotizado.

Costa Rica

Este país mantiene un programa llamado Programa Integral de la Persona Adulta Mayor en la Región de Occidente - PIPAMRO, llevado a cabo por la Universidad de Costa Rica, este proyecto está enfocado en generar acciones sociales al servicio de las personas adultas y adultas mayores, para esto el proyecto ofrece ejercicio físico, psicología, nutrición, arte, idiomas, ajedrez, ejercicios en el agua, historia, entre otros combinados con talleres, charlas, exposiciones, etc. Gracias a estas iniciativas se ha logrado mejorar la calidad de vida de este grupo etario.

El Objetivo principal de PIPAMRO es *“contribuir por medio de proyectos de diferentes disciplinas y modalidades al mejoramiento de la calidad de vida de las personas adultas mayores (PAM) en la zona de influencia de la Sede de la Universidad de Costa Rica (UCR). Logrando así el fortalecimiento de la imagen de la Sede de Occidente como una institución al servicio de la sociedad y en particular de este sector poblacional”*. (Universidad de Costa Rica, 2023)

Adicionalmente, también se mantiene el Programa Institucional para la Persona Adulta y Adulta Mayor (PIAM), este es un programa institucional de la Universidad de Costa Rica dirigido a la población mayor de 50 años de edad cuyo fin es promover los derechos a la educación a lo largo de la vida a través de proyectos y acciones en educación, investigación y acción social.

Los objetivos del PIAM son el de promover la participación intergeneracional de la población adulta mayor en espacios educativos, propiciar el vínculo entre la universidad y la sociedad costarricense, desarrollar procesos de investigación en temáticas de la vejez, fortalecer alianzas estratégicas. (Universidad de Costa Rica, 2023)

Argentina

En Argentina se ha desarrollado el programa Potencial +55, el mismo que ha sido impulsado en conjunto entre la Secretaría de Integración Social para Personas Mayores y la Subsecretaría de Trabajo, Industria y Comercio, es un programa que se apoya en tres pilares: inserción laboral, orientación vocacional y apoyo a emprendedores (Gobierno de Buenos Aires, 2020).

Cuando una empresa inicia la contratación, el programa brinda asesoramiento y asistencia en el proceso de inserción de quienes transitan sus últimos pasos en el mercado laboral formal (Gobierno de Buenos Aires, 2020).

El taller de orientación vocacional se desarrolla en cinco encuentros virtuales, en los que se propone un proceso de descubrimiento personal, con la finalidad de que los participantes se sientan motivados a iniciar nuevas actividades, que, quizás, habían deseado, pero no habían tenido tiempo u oportunidad para desarrollarlas (Gobierno de Buenos Aires, 2020).

En la arista de apoyo de emprendimientos se brinda asesoría a mujeres mayores de 55 años para poner en marcha su emprendimiento (Gobierno de Buenos Aires, 2020).

Con esta iniciativa se pretende revalorizar el rol y protagonismo que tiene la persona mayor de 55 años en el mercado laboral, tomando en cuenta su experiencia y que puede ser realizar un papel de mentoría (AMEP Argentina, 2020).

La iniciativa Emprender +55, tiene por objetivo impulsar los emprendimientos de personas mayores de 55 años, proporcionándoles herramientas financieras y espacios de encuentro para intercambiar sus experiencias y conocimientos (Silverlac, 2023).

El contenido del programa está diseñado incluso para aquellas personas que no cuenten con conocimientos previos en emprendimiento, se centra en explicar de una manera concisa todas aquellas herramientas y se detallan las barreras con las que se puede encontrar cuando se emprende; posee tanto clases teóricas, como prácticas, la cuales giran alrededor de ocho ejes (Silverlac, 2023):

- 1) Generar y pulir la idea inicial
- 2) Definir y entender el público objetivo
- 3) Aplicar el modelo CANVAS⁹
- 4) Generar un concepto de marca
- 5) Conectar con el público
- 6) Comunicación y ventas en redes e internet
- 7) Planificación de finanzas y medios digitales
- 8) Ejes emocionales y financieros

Este programa se imparte en modalidad híbrida, completamente gratuito y requiere inscripción previa

Programas internacionales permiten mejorar y/o mantener ingresos para subsistir de los seniors

Colombia

En Colombia existe el Observatorio para el Emprendimiento del Adulto Mayor, el cual tiene como objetivo principal el de impulsar los proyectos productivos y empresariales de adultos mayores colombianos, a través de una herramienta que impulsará el desarrollo de actividades productivas y de emprendimientos que permita que este grupo etario se mantenga activo y productivo dentro de la vida económica de un país.

El Observatorio es un Proyecto liderado por el Fondo de Pensiones de Cesantías Porvenir en alianza con la Universidad del Rosario, con el fin de impulsar proyectos productivos y

⁹ Modelo CANVAS: también conocido como Business Model Canvas o BMC es una herramienta estratégica de negocios que permite construir de forma visual un modelo de negocios.

empresariales generados por este grupo etario, que les permitan mantenerse activos económicamente y mejorar su calidad de vida y la de sus familias.

Según el Observatorio se pudo determinar que, en 2019, el 48% de los adultos mayores encuestados deseaban seguir emprendiendo y se consideraban que aún pueden ser productivos y no sentirse que ya los dejó el tren. Es por esto que la edad no debería ser un impedimento para que los adultos mayores sean excluidos del ámbito laboral. Al contrario, su experiencia y empeño debe ser valorado, por lo que su inclusión se convierte en un gran reto para las entidades tanto del sector público como del privado y que ello les permita mejorar o mantener su calidad de vida.

El Observatorio cuenta con un programa de formación en emprendimiento que consta de cinco módulos. Revitalízate, empodérate, actívalte, aprende y emprende. Con este programa se espera que los adultos mayores potencialicen las ideas del negocio, garanticen su participación y empoderarlos para guiarlos en el control y manejo de sus negocios. Por lo que, el observatorio permite a los adultos mayores emprender efectivamente sin importar la etapa de la vida en la que se encuentre, generando bienestar, mayor productividad, promuevan la longevidad entre otras.

Así también este observatorio permite obtener resultados sobre los principales problemas socioeconómicos del adulto mayor pensionado y no pensionado. En la investigación realizada en 2019, en Barranquilla y Bucaramanga se obtuvo como resultado que el 33% de los adultos mayores encuestados consideraban a los emprendimientos como una alternativa para continuar su autonomía. Las mujeres con las dinámicas en temas de micronegocios mientras que los hombres son los más motivados frente a los emprendimientos. Estos resultados permiten establecer políticas que comprometen la inclusión y el bienestar de los adultos mayores (La República, 2022).

Costa Rica

El Estado Costarricense tiene la institución pública CONAPAM, rector en envejecimiento y vejez, adscrito a la Presidencia de la República y con personalidad jurídica instrumental que se encarga de cumplir con los fines y funciones de la Ley Integral de la Persona Adulta Mayor para mejorar la calidad de vida de las personas adultas mayores, a través de la formulación y ejecución de políticas públicas integrales que permitan que las personas adultas mayores mantengan una vida plena y digna bajo condiciones y oportunidades creadas para este fin.

Así también cuenta con programas tales como el de Envejeciendo con Calidad de Vida, el cual consiste en una serie de políticas, programas y servicios en materia de envejecimiento y vejez, fortaleciendo el desarrollo de las capacidades de las personas a través de la organización, promoción, educación y capacitación, mejorando así la calidad de vida de este grupo etario. Otro programa es el de Construyendo Lazos de Solidaridad el cual consiste en la contribución progresiva de la atención y cuidado de las personas adultas mayores en estado de necesidad o indigencia, en condiciones de pobreza, pobreza

extrema, vulnerabilidad y riesgo social, a través de la entrega de subsidios económicos que puedan ayudar a satisfacer las necesidades básicas y servicios de protección a este grupo etario con el fin de que tengan independencia y autonomía con dignidad (CONAPAM, 2023).

México

México cuenta con el Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores (INAPAM), el mismo que es el rector de la política nacional a favor de las personas adultas mayores, teniendo por objeto general coordinar, promover, apoyar, fomentar, vigilar y evaluar las acciones públicas, estrategias y programas que se deriven de ella, de conformidad con los principios, objetivos y disposiciones contenidas en la Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores (INAPAM, 2024).

Uno de los programas que ofrece el INAPAM es “*Vinculación Productiva de las Personas Adultas Mayores*”, en el mismo se busca promover empleos remunerados, así como actividades voluntarias que generen un ingreso para las personas adultas mayores, conforme a su oficio, habilidad o profesión; se cuentan con las siguientes estrategias (INAPAM, 2024):

1. *Capacitación al sector empresarial*, se ofrece talleres de sensibilización al interior de las empresas con la finalidad de promover la inclusión de personas adultas mayores al sector laboral.
2. *Servicio de Vinculación Productiva*, encargado de llevar a cabo una relación con las empresas que desean incorporar a las personas de 60 y más años de edad.

Las empresas ofrecen: sueldo base, prestaciones de Ley, contrataciones por hora, por jornada o por proyecto y/o servicios, y en algunos casos otras prestaciones.

3. *Sistema de Empacado Voluntario de Mercancías*, se promueve la inclusión social de las personas adultas mayores que desean servir en una actividad voluntaria.

Los requisitos para ingresar son:

- Tener 60 y más años de edad
- Credencial INAPAM (original)
- Identificación oficial con fotografía (original) -INE, pasaporte vigente, licencia de conducir, carnet de salud IMSS/ISSSTE-

Para aplicar se sigue el siguiente proceso:

1. Llenar solicitud de inclusión social
2. Entrevista con el/la Promotor(a) de Vinculación Productiva
3. Selección de oferta a una actividad productiva y/o voluntaria
4. Gestión de entrevista con empresas

Entre los beneficios que la empresa tendría por vincular personas adultas mayores son:

- Mayor valoración del empleo
- Estabilidad laboral
- Disminución de la rotación del personal
- Puntualidad
- Ambiente laboral agradable
- Experiencia y desarrollo humano

Chile

La Secretaría Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) de Chile, está a cargo del programa “Experiencia Mayor”, el cual consiste en un subsidio que se otorga a las empresas para la contratación y capacitación de personas mayores desempleadas, entregando un bono correspondiente al 60% del Ingreso Mínimo Mensual durante los 6 primeros meses de contrato y de un 20% los próximos 6 meses, y entregando un bono de capacitación de hasta \$400.000 pesos chilenos (428,50 USD), por cada persona contratada (SENCE Chile, 2024).

Para que la empresa pueda participar en el programa “Experiencia Mayor”, debe inscribirse en el Registro de Entidades Receptoras de Fondos Públicos del SENCE (receptores.sence.cl), las empresas deben estar dentro de los contribuyentes de Primera Categoría del Decreto Ley N°824, sobre Impuesto a la Renta, y también deben haber realizado por lo menos una declaración anual de impuestos, contar con al menos un trabajador contratado (SENCE Chile, 2024).

España

En España se tiene el “Programa 45+”, que nace como iniciativa de la Cámara de Comercio de España y la red de cámaras territoriales, que tiene como finalidad ayudar a las personas entre 45 y 60 años en situación de desempleo o inactividad para ingresar al mercado de trabajo (Cámara de Comercio de España, 2024).

El programa está compuesto de un conjunto de acciones, diseñadas como un itinerario formativo, el mismo que parte de un diagnóstico centrado en analizar el punto de partida de la persona participante, con una formación en competencias digitales ajustada a su perfil, y que finaliza con un análisis personalizado sobre las oportunidades que el participante tiene en el mercado de trabajo actual (Cámara de Comercio de España, 2024).

Para conseguir resultados esperado por el programa, los técnicos de las cámaras de comercio territoriales que desarrollan el programa analizan las necesidades e intereses de cada persona y la acompañan en el proceso de inserción laboral, diseñando un cronograma formativo a medida a través de sus habilidades y competencias (Cámara de Comercio de España, 2024).

El programa tiene las siguientes fases (Cámara de Comercio de España, 2024):

- Fase de ORIENTACIÓN, el orientador de la Cámara mediante una entrevista personal conocerá la cualificación profesional, nivel de competencias digitales y formación del participante. Una vez finalizada la entrevista, el orientador definirá el cronograma tentativo para el participante.
- Fase de FORMACIÓN, está centrada en ofrecer la capacitación en competencias digitales adaptadas a diferentes perfiles laborales, a través de clases en diferentes modalidades: presenciales, online o híbridas.
- Fase de INTERMEDIACIÓN LABORAL, una vez terminada la formación, la Cámara correspondiente ayudará a actualizar el currículum del participante, le preparará para futuras entrevistas de trabajo y le acompañará en todo proceso de inserción en el mercado laboral para que se sienta seguro.

Para ingresar en este programa se deben seguir los siguientes pasos (Cámara de Comercio de España, 2024):

- 1) Acudir a la Cámara de Comercio territorial o ponerse en contacto con el Programa 45+ a través del formulario que se encuentra en la página web.
- 2) Una vez inscrito el participante tendrá a su disposición a un equipo de profesionales de la Cámara de Comercio especializados en empleo y formación que será quien le acompañe en todo el proceso de inserción laboral.

Otra iniciativa del gobierno español a través del Instituto de las Mujeres cofinanciado por el Programa Operativo del Fondo Social Europeo, es el “Programa SARA”, que inició en el año 2006 en el marco de un convenio de colaboración entre el Instituto de la Mujer, Cruz Roja Española y el Consorcio de Entidades para la Acción Integral con Migrantes (CEPAIM), el mismo que está dirigido a brindar motivación y acompañamiento de colectivos de mujeres en situación de especial vulnerabilidad, como son mujeres migrantes, mujeres de etnia gitana, mujeres jóvenes y mujeres mayores de 45 años en situación exclusión, para su integración social y laboral (CEPAIM, 2024).

El programa SARA comprende las siguientes fases (Instituto de las Mujeres España, 2024):

- Fase de motivación personal y para el empleo, en la que se fomenta el empoderamiento individual y colectivo de las mujeres a través del trabajo de autoestima, autoconocimiento, habilidades sociales y gestión emocional, Igualdad, prevención de la violencia machista, activación y motivación hacia el empleo, entre otras.

- Fase de formación ocupacional, de incorporación de las TIC y capacitación vinculada a la mejora de la empleabilidad, mediante un curso teórico-práctico que incremente las posibilidades de inserción laboral.
- Fase de orientación a la búsqueda de empleo y el emprendimiento, que puede ser individual o de manera grupal.

Iniciativas de la inserción laboral de los seniors desde el Sector Privado

Silver Economy Forum LATAM

El Silver Economy Forum LATAM es el único espacio donde organizaciones, empresas y policy makers trabajan juntos para resolver los desafíos que plantea la nueva longevidad y los cambios en la pirámide demográfica (SEFLatam, 2024).

El foro cuenta con comisiones de trabajo especializadas en la Silver Economy, las mismas que se enfocan en la gestión de talento, la comunicación y visión estratégica y la planificación financiera del retiro; se reúnen periódicamente para impulsar investigaciones e iniciativas de alto impacto (SEFLatam, 2024).

Adicionalmente el foro cuenta con un acuerdo estratégico con la Universidad Católica Argentina, para brindar Programas Ejecutivos de formación innovadores y actualizados en relación a las temáticas principales de la Silver Economy y la Nueva Longevidad (SEFLatam, 2024).

Silver tech

Es una iniciativa creada por BID Lab y Eidos Global, con el acompañamiento de Diagonal Asociación Civil, cuenta como socios donantes a cuatro de las empresas tecnológicas más influyentes a nivel mundial: Accenture, Microsoft, Red Hat y Salesforce; plataforma que fue diseñada con la finalidad de revalorizar el talento de las personas +50 años de Argentina que requieran o necesiten transformar su trayectoria laboral con habilidades digitales Otro de los objetivos de la plataforma es crear una comunidad de empresas que estén comprometidas con un cambio en la búsqueda y contratación de personas de 55+ (SilverTech, 2024).

En esta plataforma se ofrecen cursos 100% gratuitos y online, diseñados para que las personas en este segmento etario adquieran o mejoren las habilidades tecnológicas y socioemocionales que necesarias para impulsar tu trayectoria laboral (SilverTech, 2024).

CapacitaTIC+55

Es un programa de capacitación digital dirigido a las personas mayores de 55 años que están en estado de desempleo, con trabajo o independientes; nació como una iniciativa de la Consejería de Bienestar Social dentro de la Estrategia Regional de Envejecimiento Activo y Saludable en Castilla la Mancha, y financiado por el Fondo Social Europeo

mediante el Programa Operativo Regional FSE2014/2020 de Castilla-La Mancha a través del Eje Prioritario 3 “Inversión en educación, formación y mejora de las competencias profesionales y en el aprendizaje permanente” (Capacitatic55, 2024).

CapacitaTIC+55 tiene 2 ejes de ejecución formación presencial y orientación laboral. En el eje de orientación laboral acompañan a la persona en su proceso de búsqueda activa de empleo y en la capacitación para el empleo. Dentro de formación presencial se ofrece el plan de promoción y formación a través de talleres especializados de 15 horas, y un curso del itinerario formativo CapacitaTIC de nivel básico de 20 horas de duración (Capacitatic55, 2024).

Para que una persona pueda participar en este programa, debe ingresar una solicitud de inscripción, copia del DNI y de la tarjeta de demandante de empleo, encabezado de la nómina o documento justificativo de trabajo autónomo (Capacitatic55, 2024).

Conclusiones

La integración del adulto mayor en el mercado laboral es imperante para luchar en contra de la discriminación y mala calidad de vida de este grupo etario, colocándolos en áreas donde ofrezcan soluciones gracias a su experiencia ganada a través de los años. La experiencia de las empresas que han contratado adultos mayores ha sido positiva, pues han identificado que son más competitivos en el ámbito laboral empresarial y logran un óptimo rendimiento en temas de producción, lo que convierte a la edad en un beneficio para las empresas.

En el Ecuador a diciembre de 2023, se observa que existen 3,32 millones de personas mayores de 55 años. De las cuales el 46,5% tienen entre 55 y 64 años y el 53,5% son mayores de 65 años. Además, se observa que el 47,9% de los seniors en el Ecuador se encuentran en la PEI y el 52,1% se encuentran en la PEA. De la población que se encuentra en la PEA se observa que el 98,7% se encuentra trabajando y el 1,3% se encuentra desempleado.

De la población mayor de 55 años que se encuentra económicamente activa, se observa que el 27,6% tiene empleo adecuado, el 45,1% tiene otro empleo no pleno y 15,8% se encuentra en el subempleo. Se observa que el 96% de la PEA de los hombres se concentra en otro empleo no pleno (44,2%), empleo adecuado (31,7%) y subempleo (20,1%). Mientras que, el 89,7% de la PEA de las mujeres se concentra en otro empleo no pleno (46,6%), empleo no remunerado (21,8%) y empleo adecuado (21,2%).

La rama de actividad económica en las que se concentran el empleo de los seniors mayores de 55 años de edad son Agricultura, ganadería silvicultura y pesca. Adicionalmente, de este grupo etario que cuenta con empleo reporta en su mayoría un nivel de instrucción de Educación Básica y Educación Media.

Además, se observa que los niveles de los ingresos laborales promedio de los seniors mayores de 65 años no llegan a cubrir un salario básico unificado, en diciembre de 2023, el ingreso laboral promedio es el 63,4% del salario básico unificado de ese año.

Para diciembre de 2023, el 48,8% de los seniors mayores de 55 años se encuentra afiliado a la seguridad social contributiva.

A nivel internacional se cuenta con diferentes programas que buscan integrar nuevamente en el mercado laboral a las personas de este rango etario, entre los cuales se tiene programas dirigidos a la búsqueda de empleo, para emprender o potencializar el emprendimiento y finalmente bonificaciones a las empresas que contraten este talento humano.

En Ecuador se ha encontrado dos empresas que están aplicando procesos inclusivos de contratación y de esta manera se aprovecha el conocimiento y experiencia para transmitir a los más jóvenes trabajadores.

Recomendaciones

El presente estudio presenta varias opciones para impulsar el empleo en los seniors, siendo una de ellas el emprendimiento, por lo que se recomienda que sea una de las alternativas a ser apoyadas a través de políticas pública que les permita tener beneficios tributarios o laborales tales como descuentos, facilidades de contratación, etc., debido a que ésta puede ser una oportunidad para promover una inclusión productiva de nuestros adultos, permitiéndoles tener una vida activa, saludable y que puedan ser gestores de grandes transformaciones sociales .

Para este efecto contamos como ejemplo el programa llevado a cabo por Colombia, donde ejecutaron el proyecto: “Sello amigable adulto mayor”, el mismo que está encaminado a promover la empleabilidad en el grupo etario objeto de este estudio. En primer lugar, se puede aprovechar la experiencia y ganas de trabajar que tenga este segmento de la población, con el fin de fructificar ese bagaje de conocimiento que acumuló a través de los años y que pueda ser transmitido a la población que desee nutrirse de estos conocimientos, a través de cursos que pueden ser impartidos por parte del SECAP.

En segundo lugar se puede considerar a las diferentes capacitaciones que brinda esta cartera de Estado a través de sus diferentes programas y proyectos tales como: Talleres, de la estrategia Fortalece Empleo y Emprende EC, capacitaciones a través del Servicio Público de Empleo y proyecto Compromiso por el Empleo, no solo con la idea de capacitar en la mejora de una hoja de vida o generar un negocio, sino el de abrir un abanico de opciones para que las personas que deseen mejorar sus conocimientos, habilidades, aptitudes y competencias, lo puedan realizar aprovechando la experiencia y sabiduría de los adultos mayores interesados en participar en este programa.

Para el desarrollo de los programas que se relacionen con la inserción de los seniors en el mercado laboral y mejorar su empleabilidad es necesario contar con las visiones y aportes desde el sector privado ecuatoriano o en su defecto por las organizaciones de los empleadores (Cámara de Comercio, Cámara de la Producción entre otras).

Y en tercer lugar se puede tomar como un reconocimiento a los mejores colaboradores del Servicio Público, que se encuentran dentro de este grupo etario, que han hecho su carrera dentro del Estado y que les gustaría compartir sus experiencias en el sector público. Esto con el propósito de formar a las nuevas generaciones en el **Servicio**, donde quienes ingresan al sector público tienen que tener muy presente que es una vocación, pues no es un sector para hacer dinero, es un sector donde la mayor satisfacción es el servicio que se brinda a los demás y como esto cambia la calidad de vida de una población, evitando que la ciudadanía caiga presa de uno de los grandes males de los países en vías en desarrollo “la pobreza”.

Pues está en la capacidad del Ministerio del Trabajo, el entregar servicios de calidad que generen cambios positivos en la sociedad, especialmente en los más pobres y vulnerables al tener un servicio de salud oportuno y efectivo, un servicio de educación que imparta conocimientos que preparen a los niños y jóvenes de acuerdo a las nuevas herramientas pedagógicas y tecnológicas existentes que les permita tener un desarrollo integral, un servicio social coordinado, que genere confianza en las instituciones del estado, con el fin de entregar a la ciudadanía bienestar emocional y físico en todas las etapas de la vida.

Y de esta manera concientizar a todo el servicio público que su trabajo diario es importante, independiente de la actividad que practiquen, pues cada uno de ellos es una pieza indispensable que permite un engranaje perfecto para el buen funcionamiento del Estado y de esa transformación tan necesario en la sociedad ecuatoriana.

Actualmente 363 empresas forman parte de Pacto Global Ecuador¹⁰, las mismas que están comprometidas con los diez principios de Pacto Global y el respeto a los Derechos Humanos, Estándares Laborales, Medio Ambiente y la Lucha contra la Corrupción; se podría aprovechar este compromiso para diseñar proyectos de cooperación Público Privada para contribuir en el ingreso al mercado laboral de personas de 55 y más años de edad, y de otros rangos etarios.

¹⁰ Pacto Global Ecuador: Es una red está conformada por más de 200 miembros comprendidos por empresas del sector público, privado, organizaciones de la sociedad civil, ONG, gremios y academia, de todo tamaño y origen, con el fin de promover los 10 Principios en el Ecuador.

Bibliografía

- AMEP Argentina. (11 de diciembre de 2020). *Programa Potencial+55*. Obtenido de <https://www.amepargentina.com.ar/de-que-se-trata-el-programa-potencial-55/>
- Cámara de Comercio de España. (01 de febrero de 2024). *Programa 45+: reciclarse digitalmente para volver al mercado laboral*. Obtenido de <https://www.camara.es/blog/formacion-y-empleo/programa-45-reciclarse>
- Capacitatic55. (31 de enero de 2024). *Capacitatic*. Obtenido de <https://www.capacitatic55.com/>
- CEPAIM. (01 de febrero de 2024). *Programa SARA*. Obtenido de <https://www.cepaim.org/areas-actuacion/igualdad-y-no-discriminacion/programa-sara/>
- CEPAL. (27 de Diciembre de 2018). *Naciones Unidas*. Obtenido de La inserción laboral de las personas mayores en América Latina: <https://www.cepal.org/es/enfoques/la-insercion-laboral-personas-mayores-america-latina>
- CEPAL. (2022). *Bases de Datos y Publicaciones. Datos poblacionales*. Obtenido de <https://statistics.cepal.org/portal/cepalstat/dashboard.html?theme=1&lang=es>
- CEPAL/OIT. (2018). *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. "La inserción laboral de las personas mayores: necesidades y opciones"*. Santiago de Chile: CEPAL.
- CONAPAM. (22 de Diciembre de 2023). *Consejo Nacional de la Persona Adulta Mayor*. Obtenido de <https://conapam.go.cr/sobre-conapam/>
- Corporación Universitaria Latinoamericana . (2 de enero de 2019). *Factores determinantes en la contratación de personas adultas mayores, en un ámbito laboral empresarial, que influyen de manera psicofisiológica*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/341731465_Factores_determinantes_en_la_contratacion_de_personas_adultas_mayores_en_un_ambito_laboral_empresa_l_que_influyen_de_manera_psicofisiologica
- Ekos. (20 de diciembre de 2023). Obtenido de <https://ekosnegocios.com/articulo/el-talento-senior-al-servicio-del-emprendedor>
- Ekos. (19 de diciembre de 2023). *Leterago estrategias clave*. Obtenido de <https://ekosnegocios.com/articulo/la-formacion-constante-y-el-cuidado-del-talento-estrategias-clave-en-leterago>
- Gobierno de Buenos Aires. (09 de diciembre de 2020). *Noticias*. Obtenido de <https://buenosaires.gob.ar/noticias/el-programa-potencial-55-se-puso-en-marcha-con-un-convenio-para-fomentar-la->

SENCE Chile. (29 de enero de 2024). *Experiencia Mayor*. Obtenido de <https://sence.gob.cl/empresas/experiencia-mayor>

Silverlac. (27 de julio de 2023). *Emprender +55*. Obtenido de <https://www.silverlac.co/emprender-55-un-programa-para-el-emprendimiento-de-adultos-mayores-en-argentina/>

SilverTech. (30 de enero de 2024). *SilverTech+talento+tecnologia+empleabilidad*. Obtenido de <https://soysilverttech.org/slivertech/>

Universidad de Costa Rica. (22 de Diciembre de 2023). *Programa de la Persona Adulta Mayor*. Obtenido de <https://www.so.ucr.ac.cr/es/accionsocial/programa-integral-de-la-persona-adulta-mayor>

Universidad de Costa Rica. (22 de diciembre de 2023). *Programa Institucional para la persona Adulta y Adulta Mayor*. Obtenido de <https://piam.ucr.ac.cr/qui%C3%A9nes-somos/programa-institucional>

Quito, 8 de febrero de 2024

Acción	Nombre	Firma	Cargo
Aprobado por:	Pablo Mosquera		Coordinador de Información y Estudios del Trabajo
Revisado por:	Diego Andrade		Director de Investigación y Estudios Laborales
Elaborado por:	Priscila Fernández		Experto en Investigación y Estudios del Trabajo
Elaborado por:	Paola Patiño		Experto en Investigación y Estudios del Trabajo
Elaborado por:	Lesly Vásquez		Analista Senior en Investigación y Estudios del Trabajo