

opción

Revista de Antropología, Ciencias de la Comunicación y de la Información, Filosofía,
Lingüística y Semiótica, Problemas del Desarrollo, la Ciencia y la Tecnología

Año 32, diciembre 2016 N°

81

Revista de Ciencias Humanas y Sociales

ISSN 1012-1537 / ISSN-e: 2477-9385

Depósito Legal pp 198402ZU45



Universidad del Zulia
Facultad Experimental de Ciencias
Departamento de Ciencias Humanas
Maracaibo - Venezuela

Autonomía de las personas mayores y políticas internacionales para su inserción laboral¹

María Teresa Abusleme Lama

maria.abusleme@minsal.cl

Angela Arenas Massa

aarenas@uft.cl

Pilar Busquets Losada

pbusquetsl@uft.edu

Universidad Finis Terrae CHILE

Resumen

La autonomía de las personas mayores constituye un derecho humano reconocido en el ordenamiento internacional. Uno de sus ámbitos de desarrollo es el trabajo, por su significación asociada a procesos de humanización, a la manera de captar el mundo, de definirse como necesidad, de plantearse en relación con otros. Este artículo analiza la autonomía del mayor y las estrategias que respetando esta condición promueven su inserción laboral. Se concluyen como desafíos superar estigmas y estereotipos negativos de la vejez; respecto regulaciones y políticas internacionales sobre mayores y trabajo, permanece pendiente una mayor sistematicidad y orientación en favorecimiento de su autonomía.

Palabras clave: persona mayor; autonomía; trabajo.

¹Agradecimiento: El presente trabajo es parte del fondo de investigación 2016 liderado por la Subsecretaría de Seguridad Social (SUSESOS). Se agradece al Instituto de Seguridad del Trabajo (IST), como institución financiadora del proyecto "Condiciones laborales de las personas mayores: buenas prácticas desde la seguridad y salud en el trabajo".

Autonomy of older people and international policies for employment

Abstract

The autonomy of the elderly is a human right recognized in international law. One of its areas of development is the work by its significance associated with processes of humanization, the way to capture the world, to define itself as a necessity, to consider in relation to others. This article analyzes the autonomy of the elderly and the strategies that respect this condition promote their insertion in the workplace. The challenges are to overcome stigmas and negative stereotypes of old age; respect to regulations and international policies on older people and work, there remains a greater systematicity and orientation in favor their autonomy.

Keywords: Autonomy of people; Labor insertion; International insertion policies; human right; Humanization processes; Relationship with others

1. Introducción

Del punto de vista político el envejecimiento es al mismo tiempo signo y resultado del desarrollo socioeconómico en sentido cuantitativo y cualitativo. Un ejemplo importante de los efectos del desequilibrio entre los enfoques sectoriales del desarrollo nacional e internacional ha sido el hecho de que los progresos en la medicina y en la salud pública han sido mayores que los progresos simultáneos en las esferas de la producción, la distribución de los ingresos, las reformas laborales, la formación, la enseñanza, la vivienda, la modernización institucional y el desarrollo social en términos generales. Se evidencia una asincronía real, entre la esfera sanitaria y la política, jurídica y social. Lo anterior, afecta los ámbitos de autonomía del mayor (Arenas, 2012).

En este sentido, los países están preocupados de que el envejecimiento sea vivido por las personas mayores con calidad, autovalencia y autonomía. Para ello, desde el ámbito internacional se han elaborado en el tiempo y difundido, una serie de documentos

y medidas alusivas a la protección de los derechos de las personas mayores y en particular, la promoción, protección y garantía de la autonomía. Por autonomía, se entiende la capacidad de controlar, afrontar y tomar por propia iniciativa decisiones personales acerca de cómo vivir de acuerdo con las normas de preferencias propias, así como desarrollar las actividades básicas de la vida cotidiana (Parlamento Español, 2006).

Por otro lado, la autonomía de las personas mayores constituye un derecho humano reconocido en el orden público internacional. Uno de sus ámbitos de desarrollo es el trabajo, por su significación asociada a procesos de humanización, a la manera de captar el mundo, de definirse como necesidad, de plantearse en relación con otros. El presente artículo descriptivo analiza la autonomía del mayor y las estrategias internacionales -jurídicas y políticas- que, respetando esta condición promueven su inserción laboral.

2. Desarrollo

Para efectos de distinguir los ámbitos internacionales de protección de la autonomía de la persona mayor, se distingue entre lineamientos o normas internacionales universales y regionales.

Dentro de los lineamientos universales se encuentra como uno de sus primeros hitos la Convención Internacional de Viena y sus planes de acción (1982). El propósito de la Asamblea Mundial fue conformar un foro que permitiera iniciar un programa internacional de acción encaminado a garantizar la seguridad económica y social de las personas de edad, así como oportunidades para que esas personas contribuyeran al desarrollo de sus países. Se reafirma la convicción de que los derechos fundamentales e inalienables consagrados en la Declaración Universal de Derechos Humanos se aplican íntegramente a las personas de edad; se declara que la calidad de la vida no es menos importante que la longevidad. Propone crear y estimular políticas y programas orientados a garantizar la seguridad social y económica a las personas de edad, así como darles oportunidades de contribuir al desarrollo y compartir sus beneficios, también a través del trabajo.

Cabe destacar como un aporte interpretativo, la Declaración de Hong Kong sobre el Maltrato de los Ancianos adoptada por la 41^a Asamblea Médica Mundial de Hong Kong (1989) y revisada en la 126a Sesión del Consejo de Jerusalén (1990). Ella ilustra sobre el maltrato a los mayores, el que tendría diversas tipologías; puede ser físico, psicológico y económico y/o material, mala atención médica o negligencia personal. Las diferencias para definir el maltrato a la persona mayor presenta dificultades cuando se comparan los hechos derivados de la naturaleza y de las causas del problema. Propone hipótesis preliminares sobre la etiología del maltrato hacia mayores que incluyen dependencia de terceros para prestar servicios, ausencia de lazos familiares cercanos, violencia familiar, falta de recursos económicos, psicopatología del autor de malos tratos, falta de apoyo comunitario, y factores institucionales.

Las instituciones reconocen paulatinamente la violencia estructural producida cuando un conflicto que recae en el reparto, acceso o posibilidad de uso de los recursos entre dos o más grupos es resuelto sistemáticamente a favor de una de ellas, debido a los mecanismos de estratificación social. Ello es aplicable a situaciones en las que se produce un daño a las personas mayores en la satisfacción de las necesidades humanas básicas (supervivencia, bienestar, identidad o libertad) como resultado de procesos de categorización, sin necesidad de formas de violencia directa (Tortosa, La Parra, 2003).

Por otro lado, Naciones Unidas en el año 1991 aprueba una serie de principios en favor de las personas mayores, con el fin de reconocer sus derechos y garantizarles el acceso a servicios específicos, los cuales se han incorporado progresivamente a las Resoluciones de la Asamblea General de las Naciones Unidas. Éstos son¹:

Independencia: se traduce en que las personas de edad deberán tener acceso a servicios básicos y de salud adecuados, mediante su propia autosuficiencia, los ingresos y los apoyos familiares y comunitarios. Deberán tener la oportunidad de trabajar o acceder a otras posibilidades de obtener ingresos. Deberán poder participar en la determinación de cuándo y en qué medida dejarán de desempeñar

actividades laborales. Deberán tener acceso a programas educativos y de formación adecuados. Deberán tener la posibilidad de vivir en entornos seguros y adaptables a sus preferencias personales y a sus capacidades en continuo cambio. Deberán poder residir en su propio domicilio por tanto tiempo como sea posible.

Participación: las personas mayores deben permanecer integradas en la sociedad, participar activamente en la generación de políticas y acciones públicas que los beneficien, pueden compartir sus conocimientos y habilidades con las generaciones más jóvenes, participan en organizaciones sociales, prestan servicios a la comunidad y ejerzan como voluntarios en puestos apropiados a sus intereses y capacidades.

Cuidados: se busca que las personas mayores puedan disfrutar de los cuidados y la protección de la familia y la comunidad de conformidad con el sistema de valores culturales de cada sociedad. A su vez, tener acceso a servicios de atención de salud, sociales y jurídicos que les ayuden a mantener o recuperar un nivel óptimo de bienestar físico, mental y emocional, así como a prevenir o retrasar la aparición de enfermedades, de tal manera de asegurar sus niveles de autonomía y protección.

Autorrealización: las personas de edad deben poder aprovechar las oportunidades para desarrollar plenamente su potencial, teniendo acceso a recursos educativos, culturales, espirituales y recreativos al interior de la sociedad.

Dignidad: Las personas de edad deberán poder vivir con dignidad y seguridad y verse libres de explotaciones y de malos tratos físicos o mentales, para ello es necesario que reciban un trato digno, independientemente de la edad, sexo, raza o procedencia étnica, discapacidad u otras condiciones, y han de ser valoradas independientemente de su contribución económica.

Los principios sirven para complementar otras normas internacionales. A modo enunciativo, la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) señala en su artículo 25.1, que todas las personas tienen derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la

alimentación, vestido, vivienda, asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo, derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdidas de sus medios de subsistencia por causas independientes de su voluntad. Por otro lado, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales se prevé, entre otros, el derecho a la igualdad entre el hombre y la mujer en lo relativo al disfrute de los derechos económicos, sociales y culturales (art. 3), al trabajo (art. 6), a la seguridad social (art. 9), a un adecuado nivel de vida — incluidas la alimentación, la vestimenta y la vivienda (art. 11), al más alto nivel posible de salud física y mental (art. 12), a la educación (art. 13), a la participación en la vida cultural y a beneficiarse de los progresos científicos (art. 15).

A lo anterior se suman reuniones y declaraciones sobre los derechos de las personas mayores realizadas en el marco de: IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (1995); Conferencia de Naciones Unidas sobre Asentamientos Humanos (HABITAT II) (1996); Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966); la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979); la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (2006); Plan de Acción Internacional de Madrid sobre el Envejecimiento (2002) y Recomendación 162 de 1980 de la OIT, entre otras.

Específicamente, la Recomendación 162 de la Organización Internacional del Trabajo sobre los trabajadores de edad (1980) y en la resolución relativa a la seguridad social de la Conferencia Internacional del Trabajo, adoptada en su 89a reunión (2001) se fijan pautas relativas al conjunto de la población, pero que afectan particularmente al bienestar de las personas mayores. La recomendación 162 trata de un programa que permita a los trabajadores prever las disposiciones necesarias para preparar su jubilación y adaptarse a su nueva situación, mediante la entrega de información apropiada sobre los ingresos y las prestaciones de vejez a los que pueda tener derecho; posibilidad de continuar la actividad profesional —especialmente a tiempo parcial—, como también de constituirse en trabajador por cuenta propia; envejecimiento individual y cómo prevenirlo; utilización del tiempo

libre, y facilidades disponibles para su educación. Todavía, incita a los Estados miembros a que modifiquen las condiciones que puedan precipitar el ciclo de envejecimiento del trabajador, a través de una estrategia global y equilibrada de pleno empleo.

Por otro lado, observa las repercusiones que provoca el envejecimiento de la población a la seguridad social, en lo que respecta a los sistemas de capitalización y de reparto. Se propone que las soluciones atinentes a la transferencia intergeneracional se centren en medidas destinadas a aumentar las tasas de empleo, en particular de las mujeres, los trabajadores de edad avanzada, los jóvenes y los discapacitados. Asimismo, se afirma que es preciso encontrar medios para lograr mayores niveles de crecimiento económico sostenible, que den lugar a un aumento del empleo productivo. Se recalca que —en concordancia con lo establecido en la Declaración Universal de Derechos Humanos y el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales— la seguridad social es un derecho fundamental e instrumento para crear cohesión y garantizar la integración social.

Especial mención requieren los lineamientos en materia de vejez proporcionados por la Asamblea Mundial de Envejecimiento de Madrid (2002), de la cual deriva un Plan de Acción Internacional que se ofrece como un instrumento práctico para ayudar a los encargados de la formulación de políticas a considerar las prioridades básicas asociadas con el envejecimiento de los individuos y de las poblaciones. En el plan se considera la plena realización de todos los derechos humanos y libertades fundamentales; el envejecimiento en condiciones de seguridad; la habilitación de las personas de edad para que participen plena y eficazmente en la vida económica, política y social de sus sociedades incluso mediante trabajo remunerado o voluntario; las oportunidades de desarrollo para las personas de edad. Se reconoce que ellas no constituyen un grupo homogéneo; la garantía de los derechos económicos, sociales y culturales de las personas de edad, así como de sus derechos civiles y políticos, y la eliminación de todas las formas de violencia y discriminación contra las personas de edad; el compromiso de reafirmar la igualdad de los sexos en las personas de edad; el

reconocimiento que tienen para el desarrollo social las familias y la interdependencia, la solidaridad y la reciprocidad entre las generaciones; la promoción de una asociación entre el gobierno, la sociedad civil, el sector privado y las propias personas de edad en el proceso de transformar el Plan de Acción en medidas prácticas; la atención de la salud, el apoyo y la protección social de las personas de edad, incluidos los cuidados de la salud preventivos y de rehabilitación; la utilización de las investigaciones y los conocimientos científicos y el aprovechamiento del potencial de la tecnología para considerar, entre otras cosas.

En cuanto al empleo y el envejecimiento de la fuerza de trabajo (cuestión 2, Plan de Acción), en los países en desarrollo y en los países con economías en transición, la mayoría de las personas mayores que siguen trabajando forman parte de la economía no estructurada, lo que las priva de los beneficios de unas condiciones de trabajo apropiadas y de la protección social que ofrece el sector estructurado de la economía. También, los factores que afectan a las mujeres de edad en el mercado laboral merecen atención, particularmente su participación en el trabajo remunerado (sueldos más bajos, falta de desarrollo profesional debido a las interrupciones de la actividad laboral y las actividades relacionadas con la atención de la familia), su capacidad de generar pensiones y otros recursos para su jubilación. La falta de políticas favorables para la familia en relación con la organización del trabajo puede incrementar esas dificultades. Un objetivo integral del Plan de Acción consiste en lograr la diversidad de edades y el equilibrio de los sexos en los lugares de trabajo. Se sugiere como medidas de acción relevantes a este estudio, promover enfoques de jubilación que tengan en cuenta las necesidades del empleado y del empleador, en particular aplicar prácticas de jubilación flexible al tiempo que se protegen los derechos adquiridos a las pensiones. Por ejemplo, reducir los incentivos y las presiones para una jubilación anticipada y eliminar los desincentivos para trabajar después de la edad de jubilación; promover una imagen realista de los conocimientos y capacidades de los trabajadores de edad corrigiendo estereotipos perjudiciales acerca de los trabajadores de edad o de los candidatos para ciertos empleos.

En cuanto el acceso al conocimiento (cuestión 4 Plan de Acción de Madrid), la educación y la capacitación permanentes son indispensables para conseguir la productividad de los trabajadores y de las naciones. Los países en desarrollo cuentan hoy con un gran número de personas que llegan a la vejez con conocimientos mínimos, lo que limita su capacidad para ganarse la vida y constituye un obstáculo para gozar de la salud y el bienestar. En todos los países, la educación y la capacitación permanentes constituyen requisitos previos a la participación de las personas de edad en el empleo. Se propone crear dentro de los programas educativos, oportunidades para el intercambio de conocimientos y experiencias entre las generaciones, que incluyan la utilización de nuevas tecnologías; permitir a las personas de edad actuar como mentores, mediadores y consejeros; alentar y apoyar las actividades tradicionales y no tradicionales de asistencia mutua intergeneracional dentro de la familia, la vecindad y la comunidad, aplicando una clara perspectiva de género.

Un reforzamiento interpretativo en materia de especialidad al Plan de Acción de Madrid, lo aporta la Declaración de Toronto para la prevención global del maltrato de las personas mayores (OMS, 2002). Considera fundamental la educación y diseminación de la información en el sector formal (educación a profesionales) y a través de los medios de comunicación (combatir el estigma, abordar los tabúes y ayudar a eliminar los estereotipos negativos sobre la vejez). El maltrato de las personas mayores sólo se podrá prevenir en forma eficaz si se desarrolla una cultura que favorezca la solidaridad intergeneracional y rechace la violencia. Los países deben desarrollar las estructuras que permitan la provisión de servicios para responder de forma adecuada a estas situaciones (reparar).

Es este marco, la Experta Independiente sobre el disfrute de todos los derechos humanos por las personas de edad, Rosa Kornfeld-Matte, desde el año 2014 ha generado una serie de recomendaciones que buscan colaborar con los distintos países para la promoción y aplicación de marcos legales adecuados y eficaces que fortalezcan la autonomía de las personas de edad, garanticen su

participación activa en todas las esferas de la vida y mejoren su calidad de vida (Naciones Unidas, 2014).

Kornfeld-Matte destaca y distingue el derecho a la personalidad y capacidad jurídica, el cual reconoce explícitamente la autonomía de las personas mayores, definida como la capacidad para ejercer derechos, contraer obligaciones civiles y otorgar autorizaciones necesarias para actuar en su nombre.

Releva a su vez, el derecho al trabajo, basado en la necesidad de las personas mayores de acceder a actividades que les permitan generar ingresos. Plantea que este grupo etario debe tener igualdad de condiciones, trato y oportunidades, acceso a formación y capacitación y libertad de asociación sin discriminación por motivos de edad. Lo anterior implica que los Estados debiesen adoptar políticas y acciones activas de empleo, promoviendo la inclusión y la reinserción, generando reformas jurídicas e incentivos económicos que permitan el empleo luego de la jubilación, en un contexto donde las personas mayores puedan elegir su jornada laboral, el tipo de empleo, los horarios, entre otros.

Dentro de los instrumentos regionales, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, llamado “Protocolo de San Salvador” (1988) alude por primera vez a los derechos y libertades de las personas mayores, quienes son considerados sujetos de derechos específicos. Los Estados miembro se obligan a proporcionar instalaciones adecuadas, así como alimentación y atención médica especializada, ejecutar programas laborales específicos, destinados a conceder la posibilidad de realizar una actividad productiva adecuada a sus capacidades, vocación y deseos y la importancia de estimular la participación por medio de organizaciones sociales. Todavía, prescribe medidas específicas dirigidas a las personas mayores, como el derecho a la seguridad social (artículo 9).

Por otra parte, la Declaración de Brasilia (2007), es un hito importante en relación a las personas mayores y ha generado varios seguimientos internacionales respecto de su contenido. El propósito de ésta fue identificar las prioridades futuras de aplicación

estratégica regional de implementación para América Latina y el Caribe del Plan de Acción Internacional de Madrid sobre el Envejecimiento, respondiendo a las oportunidades y a los desafíos que plantea promover una sociedad para todas las edades. Destacala responsabilidad de los gobiernos de generar marcos jurídicos adecuados, de promover y prestar los servicios sociales y de salud básicos facilitando el acceso a ellos, teniendo en cuenta las necesidades específicas de las personas de edad, así como los compromisos asumidos en el presente documento.

La Declaración de Brasilia sugiere adoptar medidas a nivel local, nacional, subregional y regional, en tres áreas prioritarias: personas de edad y desarrollo; salud y bienestar en la vejez; entornos propicios y favorables. Se reconoce que el envejecimiento es uno de los mayores logros de la humanidad, que en América Latina y el Caribe la población ha ido envejeciendo de manera heterogénea y que en algunos países el proceso está más avanzado que en otros. En consecuencia, respuestas adecuadas por parte del Estado deben considerar los cambios de la estructura por edades de la población; con el envejecimiento aumenta la demanda por lograr un ejercicio efectivo de los derechos humanos y las libertades fundamentales en todas las edades.

Es importante mencionar, que documentos regionales como la Declaración del Comité Especial de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) sobre Población y Desarrollo (2010), Declaración de Brasilia para la región de América Latina y el Caribe (2007), Carta de San José sobre los derechos de las personas mayores (2012), plantean paulatinamente la necesidad de una Convención Internacional sobre los Derechos Humanos de las Personas de Edad y sientan algunas bases.

Finalmente y desde la revisión de documentos internacionales, cabe resaltar la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas mayores aprobada por los Estados Americanos (2015) -a la fecha implementada en Costa Rica y Uruguay-, que también se refiere a los principios de Naciones Unidas (1991) expresamente a la independencia y la autonomía. Ella es definida como el derecho de la persona mayor a tomar

decisiones, a la definición de su plan de vida, a desarrollar una vida autónoma e independiente, conforme a sus tradiciones y creencias, en igualdad de condiciones y a disponer de mecanismos para poder ejercer sus derechos (artículo 7°).

Es importante destacar que el derecho a que las personas mayores sean autónomas está en directa relación con su capacidad jurídica, la cual les permite ejercer sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales. En general, se entiende la "autonomía de la voluntad" como la capacidad de los sujetos de derecho para establecer reglas de conducta para sí mismos y en sus relaciones con los demás dentro de los límites que la ley señala (RAE, 2014). Se aprecia la autonomía del sujeto porque es imprescindible para la integración de procesos decisionales, como por ejemplo, la celebración de un contrato de trabajo. Como consecuencia de ello, el consentimiento (acuerdo de voluntades) no dice relación con la satisfacción narcisa y el autonomismo de los contratantes, sino con la realización de un bien posible para las partes (D'agostino, 2009). En este sentido, el consentimiento opera como uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo. Y constituye el libre acuerdo de las partes en constituir la relación laboral; ha de ser libremente prestado por las partes, sin vicios que lo invaliden.

En directa relación a las dinámicas de vinculación laboral, las empresas son la principal fuente de inversiones y de creación de empleo, y los mercados pueden ser medios eficientes para distribuir recursos. Ambos elementos constituyen fuerzas capaces de generar crecimiento económico, reducir la pobreza y aumentar la demanda, contribuyendo a la realización de una amplia gama de derechos humanos. No obstante, los mercados funcionan óptimamente si están enmarcados en normas, usos e instituciones. También la sociedad necesita de regulación jurídica para gestionar los efectos negativos de las dinámicas del mercado y producir aquellos bienes públicos que los mercados ofrecen de forma insuficiente (Naciones Unidas, 2008).

El envejecimiento de la población, y el envejecimiento de la vejez, es decir, el aumento de las personas de ochenta y más años,

son fenómenos que han cambiado las configuraciones etarias, sobre todo de los países más desarrollados. La población envejecida, tiene una mayor probabilidad de tener algún grado de discapacidad y dependencia, generando mayores costos asociados a las políticas de protección social y de cuidados sociosanitarios.

Las Organizaciones Internacionales como la OMS, OCDE y Naciones Unidas (OIT, 2013) sostienen que este cambio demográfico limitará el crecimiento de los mercados, producto de la disminución de los empleos, dado la escasez de mano de obra, disminuyendo la sostenibilidad de los países para financiar las políticas de protección social.

Es por ello, que los Estados han implementado una serie de medidas para fomentar la vida activa en las personas mayores. En la década de los ochenta, la Organización Mundial de la Salud (OMS), comienza a difundir la idea de un envejecimiento saludable, el cual buscaba que las personas puedan mantener, por el mayor tiempo posible, sus condiciones de salud y funcionalidad para así desenvolverse y participar en diversas esferas de la vida social. Dado que no sólo es suficiente tener un buen estado de salud en la vejez, durante a finales de los años noventa se acuña el término envejecimiento activo, referido a la optimización de las oportunidades de bienestar físico, social y mental durante todo el ciclo vital, para ampliar la esperanza de vida saludable, la productividad y la calidad de vida en la vejez. Este enfoque se basa en el reconocimiento de los derechos humanos de las personas mayores y en los principios de independencia, participación y dignidad (OMS, 2002). En la última década se ha planteado la necesidad de un envejecimiento positivo, que agrega a las dimensiones anteriores, la creación dinámica de un futuro atractivo para las personas y las sociedades, operando como proceso biográfico a nivel individual e histórico a nivel social. No se limita a solucionar problemas, sino que busca que las personas mayores estén integradas a los distintos ámbitos de la sociedad y reporten altos niveles de bienestar subjetivo (felicidad y bienestar) (SENAMA, 2012).

Bajo estos preceptos y a propósito de la necesidad de las personas de mantener sus empleos luego de los cincuenta años, período de la vida donde ellos mismos comienzan a sentirse discriminados (SENAMA, 2013; USACH, 2016), surgen una serie de medidas asumidas para ampliar las trayectorias laborales, tanto de las personas mayores como de edad intermedia.

En este sentido, las políticas públicas adoptadas por países de la OCDE y reportadas por la OIT (2013) han sido:

1. Educación, formación continua y desarrollo de calificaciones: Se plantea que la acumulación dinámica de competencias son más valoradas en el mercado, producto que existe una relación directa entre aprendizaje permanente y productividad. Es por ello, que los países han generado planes de aprendizaje a lo largo del ciclo vital, fomento del ingreso a la educación superior por parte de las personas adultas, obligatoriedad de tener determinados días de capacitación anuales y subsidios entregados tanto a empleadores como a trabajadores de edad (OIT, 2013).
2. Condiciones de trabajo seguras y saludables: Las malas condiciones laborales generan retiros prematuros en las personas de edad, es por eso, que se ha promovido que los países aseguren el bienestar de los trabajadores de tal forma de prolongar su trayectoria laboral (OIT, 2013).
3. Adaptación de las condiciones de trabajo al cambio de las necesidades: El retiro gradual, la flexibilización o la reducción en las jornadas también ha sido una manera de mantener a las personas mayores por más tiempo en sus puestos de trabajo. Diversos países han generado leyes para ampliar y posibilitar el trabajo parcial en este grupo etario (OIT, 2013).
4. Buen acceso a los servicios de empleo: La colocación laboral, mediante la intermediación de condiciones que

faciliten la reinserción, es otra estrategia utilizada. Esto implica una orientación especializada, formación para la búsqueda de empleo, capacitación, pasantías y subvenciones (OIT, 2013).

5. Incentivos a la contratación: Básicamente implica entregar subsidios directos al trabajador que permiten aumentar su remuneración y reducción de cotizaciones para los empleadores (OIT, 2013).

6. Retraso en las edades de jubilación: Diversos países han retrasado su edad de jubilación, para que las personas tengan la obligatoriedad de mantenerse un mayor tiempo en sus puestos de trabajo o castigado el retiro temprano con una disminución en el monto de la pensión (SENAMA, 2007).

Las políticas antes mencionadas han debido enfrentarse a los prejuicios y estigmas derivados de la imagen negativa de la vejez, tales como que la productividad disminuye con la edad, los problemas de este grupo etario para adaptarse a los cambios tecnológicos, el aumento de los problemas de salud, necesidad de un aumento en las remuneraciones, habilidades menos relevantes que otros grupos de edad, desinterés en capacitarse, entre otros. De este modo, los Estados también han debido realizar campañas mediáticas de educación que fomenten una mirada más positiva de la vejez y los trabajadores mayores.

Es dable plantear que cuando las empresas contratan a personas mayores se dan cuenta de las cualidades positivas que éstas presentan, dado que son más maduras, confiables, estables laboralmente, fiables, tienen mejores habilidades sociales, menor rotación, menores accidentes, más valores laborales positivos, mayor experiencia y responsabilidad (OIT, 2013; SENAMA, 2013).

El siguiente cuadro está basado en el Estudio de Alternativas de Empleabilidad en Población Mayor de 50 Años, realizado por

SENAMA el año 2007, tomando sólo las políticas generadas para el grupo etario de personas de 50 y más años:

País	Iniciativa
Alemania	- Seguridad y salud en el trabajo. - Subsidio a la contratación de adultos mayores.
Australia	- Subsidio a agencias de empleo mayor por colocación de personas mayores.
Austria	- Subsidio a la contratación temporal de mano de obra adulta. - Creación de una institución sin fines de lucro llamada Flexwork que asiste a trabajadores adultos mayores.
Canadá	- Reintegración de adultos mayores al mercado laboral.
Dinamarca	- Entrega de un bono por cada tres meses de trabajo a horario completo después de los 62 años.
Francia	- Estímulo a la retención de trabajadores adultos, aumentando la contribución del seguro de desempleo en caso de trabajadores adultos.
Francia	- 100% exención costos de seguridad social y subsidio a la contratación.
Holanda	- Remoción de incentivos a la jubilación temprana. - Eliminación de la jubilación obligatoria, entendida como una discriminación por edad. - Mayor exención tributaria para capacitación de trabajadores mayores.
País	Iniciativa
Inglaterra	- Programa “New Deal 50+” se les paga a los trabajadores mayores por reintegrarse al mercado laboral después de haber estado desempleado o acogido a pago de cesantía por 6 meses o más. - Subsidio a agencias de empleo mayor por colocación de personas mayores. - Campaña pública de educación masiva “Age Positive Campaign” para combatir los prejuicios y estereotipos.
Irlanda	- Reconocimiento de hasta 20 años para la jubilación de las mujeres por la crianza de los hijos, con la obligatoriedad de reintegrarse al mercado laboral para acceder al beneficio.
Nueva Zelanda	- Eliminación de la jubilación obligatoria.
Estados Unidos, Suiza, Inglaterra	- Eliminación de la jubilación obligatoria. - Aumento de edad de retiro.
Canadá, Finlandia, España, Suecia y Estados Unidos	- Pensiones reducidas para retiros anticipados por razones médicas. - Flexibilización de horarios de trabajo.

Fuente: Servicio Nacional del Adulto Mayor (SENAMA) (2007).

Estudio Alternativas de Empleabilidad en Población Mayor de 50 Años.
Programa de Intervenciones Innovadoras para el Adulto Mayor, Santiago.

3. DISCUSIÓN

A partir de los documentos revisados, es importante destacar que la autonomía pone énfasis en la libertad para tomar decisiones y en la capacidad de hacerse cargo de éstas, la cual se ejerce por medio de una participación activa, el desarrollo de las capacidades y la construcción de entornos seguros. El reconocimiento creciente de los derechos humanos en el ámbito internacional y nacional promueve el respeto hacia la persona mayor; ello facilita considerar su autonomía como un principio que permite realizar elecciones existenciales de las cuales pende la identidad personal y biográfica (Marini, 2010).

Por otra parte, sigue pendiente en el ámbito internacional la superación de la discriminación, estereotipos sociales, estigmas y maltratos hacia las personas mayores en ámbito laboral. Se requiere un cambio cultural y de estructura social, una nueva forma de relación y un nuevo trato hacia la persona mayor. El verdadero avance se produce en la valoración e integración de este grupo, en el reconocimiento del aporte que hace a la construcción social desde lo valórico, lo experiencial, lo económico y desarrollo social. Se requiere concretar un cambio de paradigma, que permita superar tendencias que consideran la senectud propia de un sujeto débil y beneficiario de prestaciones asistenciales, para dar el paso a considerar al viejo, como sujeto de derechos exigibles al Estado. En este sentido, la promoción del envejecimiento activo se implementa, redefine y revisa "con" los mayores, a fin de develar los componentes que ellos consideran importantes para valorar su calidad de vida, incluyendo los aspectos relativos al trabajo.

El orden público internacional carece de una sistematización en materia de personas mayores. Una manifestación gravosa de ello es que el derecho a la identidad biográfica no está consagrado en ningún instrumento, al menos directamente. Las políticas por su parte, no tienen necesariamente el foco puesto ni en el ciclo de la familia, ni en el ciclo vital de sus miembros.

En este contexto, se reconocen los derechos laborales como derechos humanos, específicamente la no discriminación, el derecho a un medio de trabajo sano y seguro, el derecho de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la prohibición del trabajo forzoso y la prohibición del trabajo infantil, la seguridad, entre otros.

El trabajo aparece como una herramienta positiva de desarrollo humano, que permite a las personas crear, descubrir y producir. Potencia las facultades psíquicas, intelectuales y espirituales, promueve el servicio y solidaridad entre las personas, facilita la manutención propia, de la familia y comunidad (Juan Pablo II, 1981). De allí por ejemplo, que la Declaración Internacional de Derechos Humanos (1948) y los convenios fundamentales de la OIT ofrecen a las empresas parámetros de referencia básicos a la hora de empezar a comprender qué son los derechos humanos, cómo pueden influir en ellos sus propias actividades y cómo velar por la prevención o la mitigación del riesgo de que se produzcan consecuencias negativas (Naciones Unidas, 2012).

4. REFERENCIAS DOCUMENTALES

ARENAS, Angela. 2012. **Adulto mayor, nuevas perspectivas para el desarrollo humano**. Ediciones Universidad Finis Terrae, Santiago (Chile).

ASAMBLEA MÉDICA MUNDIAL. 1990. **Declaración de Hong Kong sobre el Maltrato de los Ancianos**. 41° sesión de la Asamblea Médica Mundial, Hong Kong, 1989, revisada en la 126a Sesión del Consejo, Jerusalén, Israel, 1990. Disponible en http://www.hakorn.com.ar/declaracion-de-hong-kong-sobre-el-maltrato-de-ancianos_1350.aspx Consultado 06.09.2016

COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (CEPAL). 2007. **Declaración de Brasilia**, Segunda Conferencia regional intergubernamental sobre envejecimiento en América Latina y el Caribe: hacia una

sociedad para todas las edades y de protección social basada en derechos. Brasilia, Ediciones Naciones Unidas Washington DC, (Estados Unidos).

D'AGOSTINO, Francesco. 2009. **Introduzione alla biopolítica**, dodici voci fondamentali. Aracne Editrice, Roma (Italia).

JUAN PABLO II (1981). Carta encíclica Laborem Exercens N°8-10.

KORNFELD, Rosa. 2015. **Intervención de la Experta Independiente** de las Naciones Unidas sobre el disfrute de todos los derechos humanos por las personas de edad, Sexta Sesión de trabajo del Grupo de trabajo de composición abierta sobre el envejecimiento, 16 de julio de 2015, Nueva York (Estados Unidos).

MARINI, Giovanni. 2010. Ambito e fonti del biodiritto. Cap. 8, **II consenso**. Giuffré Editori, Torino (Italia).

NACIONES UNIDAS. 1948. **Declaración Universal de Derechos Humanos**

NACIONES UNIDAS. 1982. Informe de la **Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento**, Viena, 26 de julio a 6 de agosto de 1982. Edición Naciones Unidas, New York, 1982, No. de venta: S.82.I.16, cap. VI, secc. A.

NACIONES UNIDAS. 1995. **IV Conferencia Mundial sobre la Mujer**, Beijing, A/CONF.177/20/Rev.1

NACIONES UNIDAS. 1996. **Conferencia de Naciones Unidas sobre Asentamientos Humanos (HABITAT II)**, Turquía, disponible en http://www.un.org/es/events/pastevents/unchs_1996/ (Consultado el 30.06.2016).

NACIONES UNIDAS. 1966. **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**, Resolución Asamblea General AG RES 2200A (XXI), 21 UN GAOR SUPP. (N°16), ONU, Ginebra (Suiza).

NACIONES UNIDAS. 1979. **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer**, Asamblea General, Resolución 34/180, Ginebra (Suiza).

NACIONES UNIDAS. 1991. **Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1991 - Resolución 46/91**. Principios de las Naciones Unidas en favor de las personas de edad.

NACIONES UNIDAS. 2006. **Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad**. Asamblea General, Resolución 61/106, Nueva York.

Naciones Unidas. 2002. Informe **Segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento, Madrid 2002**. Ediciones Naciones Unidas, Madrid, 2002, ISBN 92-1-330176-6, New York, 5-48.

NACIONES UNIDAS. 2008. **Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises**, John Ruggie, Ginebra 2011, disponible en <http://www.ohchr.org/Documents/Issues/TransCorporations/A.HRC.17.32.pdf> (Consultado el 20.09.2016).

NACIONES UNIDAS. 2012. **La responsabilidad de las Empresas de respetar los derechos humanos**. Guía para la interpretación, HR/PUB12/2, Nueva York y Ginebra.

NACIONES UNIDAS. 2014. **Primer Informe de la Experta Independiente sobre el Disfrute de Todos los Derechos Humanos de las Personas Mayores**, Rosa Kornfeld Matte, Asamblea General, Ginebra (Suiza).

Naciones Unidas (2015): Informe de la **Experta Independiente sobre el disfrute de todos los derechos humanos por las personas de edad**, Rosa Kornfeld Matte Distr. General 13 de agosto de 2015, Consejo de Derechos Humanos, 30º período de sesiones.

- OECD (2016), "**Pensions at a Glance**", OECD Pensions Statistics (database). DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/data-00625-en> (Consultado el 20.08.2016).
- ORGANIZACIÓN DE ESTADOS AMERICANOS (OEA)(1988). A-52: Protocoloadicional a la convención americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, "**Protocolo de San Salvador**".
- ORGANIZACIÓN DE ESTADOS AMERICANOS. 2015. **Convención Interamericana sobre derechos humanos de las personas mayores**.
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). 2013. **9ª Reunión Regional Europea, Oslo, Noruega. Empleo, crecimiento y justicia Social**. Informe General, Ginebra.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). 1980.**Recomendación 162 sobre los trabajadores de edad**, Ginebra (Suiza).
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS). 2002.**Active ageing: a policy framework**.Ginebra, Organización Mundial de la Salud. Disponible en: http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/67215/1/WHO_NM_H_NPH_02.8.pdf (Consultado en 20.09.2016).
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS). 2002. **Declaración de Toronto** para la Prevención Global del Maltrato de las Personas Mayores, disponible enhttp://www.inpea.net/images/TorontoDeclaracion_Espanol.pdf (Revisado en septiembre 2016).
- PARLAMENTO ESPAÑOL. 2006. **Ley 39/2006 de Promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de independencia**. *Boletín Oficial del Estado (BOE)*, Madrid 2006, artículo 2, número 1, disponible en <http://www.imsersomayores.csic.es/senileg/registro.htm?id=3383> (Revisado en julio 2016).

- REAL ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA. 2014. **Diccionario**, disponible en <http://dle.rae.es> (consultado el 15.09.2016).
- SERVICIO NACIONAL DEL ADULTO MAYOR (SENAMA). 2007. **Estudio Alternativas de Empleabilidad en Población Mayor de 50 Años**. Programa de Intervenciones Innovadoras para el Adulto Mayor, Santiago.
- SERVICIO NACIONAL DEL ADULTO MAYOR (SENAMA). 2012. Política integral de envejecimiento positivo. Santiago, Chile.
- Servicio Nacional del Adulto Mayor (SENAMA). 2013. **Estudio sobre la Realidad Laboral de las Personas Mayores en la Región Metropolitana**, Santiago.
- TORTOSA, J., LA PARRA, D. 2003. **Violencia estructural, una ilustración del concepto**, en *Rev Documentación Social*, Año [2003](#), Número 131. Dedicado a: Violencia y sociedad.
- UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE CHILE, Facultad de Administración y Economía. 2016. **Mercado laboral, adulto mayor y personas próximas a jubilar en Chile: Línea Base y Recomendaciones de Diseño Programático para los Sectores Comercio, Servicios y Turismo, con foco en Mujeres**, Santiago (Chile).

¹Todos los principios enunciados se encuentran en las siguientes Resoluciones: Resolución 3447 “Declaración de los Derechos de los Impedidos” (1975). Resolución 46/91 “Principios de Naciones Unidas en favor de Personas de Edad” (1991). Resolución 47/5 “Proclamación Sobre el Envejecimiento” (1992). Resolución N°50/141 de Naciones Unidas (1996). Plan de Acción sobre el Envejecimiento y Declaración Política aprobada en la II Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento de la ONU (2002).



**UNIVERSIDAD
DEL ZULIA**

opción

Revista de Ciencias Humanas y Sociales

Año 32, N° 81, 2016

Esta revista fue editada en formato digital por el personal de la Oficina de Publicaciones Científicas de la Facultad Experimental de Ciencias, Universidad del Zulia.
Maracaibo - Venezuela

www.luz.edu.ve

www.serbi.luz.edu.ve

produccioncientifica.luz.edu.ve