Boletín Nº 7.549-13

Proyecto de Ley, iniciado en Moción del Honorable Senador señor Chahuán, que establece el contrato del trabajador adulto mayor.

El sistema jurídico internacional ha reconocido directa e indirectamente una protección especial a la población conformada por adultos mayores, a través de diversas Declaraciones, Pactos y Tratados Internacionales. Uno de los ámbitos en los que recae dicha protección dice relación con el fomento a la inserción laboral de este segmento de la población.

Así por lo demás se observa en el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, conocido como "Protocolo de San Salvador", el que desarrolla y perfecciona el régimen internacional de protección de los derechos económicos, sociales y culturales reconocidos por la Convención Americana de Derechos Humanos y derivados de los principios reconocidos por la Carta de la Organización de Estados Americanos, de manera complementaria al que ofrece el derecho interno de los Estados singularmente considerados.

El referido Protocolo, se encuentra en tramitación legislativa en Chile en la Cámara de Diputados, en segundo trámite constitucional (Boletín Nº 4.087-10), que consagra en su artículo 17 el derecho a una protección especial durante la ancianidad. Con tal objeto, los Estados Parte del Protocolo de San Salvador, se comprometen a ejecutar programas laborales específicos, para conceder a los adultos mayores, la posibilidad de realizar una actividad productiva adecuada a sus capacidades, respetando su vocación o deseos.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a través de su Recomendación Nº 162 sobre los trabajadores de edad de 1980, busca avanzar en la igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores de edad, tanto en su protección en el empleo, como en la preparación y acceso al retiro.

Su aplicación está orientada a los trabajadores que, por el avance de su edad, se hallan expuestos a dificultades para encontrar empleo, correspondiendo a cada país definir a qué trabajadores se aplica. La Recomendación Nº 162 de la OIT promueve medidas destinadas a asegurar que los trabajadores de edad, puedan continuar ejerciendo un empleo satisfactorio. Asimismo, impulsa a identificar las dificultades y necesidades de adaptación del empleo en relación con el envejecimiento, para tomar medidas tales como: modificar la forma de organización del trabajo, ordenar horario, limitar horas extras; reducir duración normal del trabajo diario y semanal en actividades peligrosas; reducir progresivamente de la duración del trabajo, a solicitud del interesado, con anticipación a la oportunidad en que debe acceder a la pensión de vejez y; permitir que el mismo trabajador organice el tiempo de trabajo y el tiempo libre, facilitando el empleo a tiempo parcial y horarios flexibles.

En Chile, la población adulta mayor se encuentra en continuo crecimiento. Según la Encuesta Casen 2009, en ese mismo año la población adulto mayor aumentó dos puntos porcentuales respecto del 2006 (15,0% versus 13,0%). Actualmente, las personas mayores de 60 años en Chile representan el 15,0% (2.541.607 personas). De ese total, el 56,4% son mujeres y el 43,6% hombres.

En relación a la condición de actividad de la población adulta mayor, la Casen distingue las siguientes categorías: ocupada: 23,9% (607.956 personas); desocupada: 1,2% (29.473 personas) e; inactiva: 74,9% (1.904.178 personas).

La población entre 60 y 64 años se encuentra en porcentajes muy similares en las categorías de ocupada (47,1%) e inactiva (50,1%). Es a partir de los 65 años que se produce una brecha entre la población de adultos mayores ocupada (26,8%) e inactiva (72,1%), lo que se explica porque a dicha edad se genera (para los hombres) el derecho a acceder a la pensión de vejez.

La actividad laboral cesa al cumplirse la edad para acceder a la pensión de vejez, lo que puede deberse a que los adultos mayores no se representan la posibilidad de continuar activos laboralmente (los que así lo deseen) toda vez que se consideran como “jubilados”.

La difusión y promoción del empleo o actividades remuneradas para adultos mayores podría impactar en dicha apreciación aumentando las cifras de adultos mayores ocupados pese a haber cumplido la edad para acceder a la pensión de vejez.

El Programa de Gobierno para el período 2010-2014 del Presidente Sebastián Piñera contempla como iniciativa hacia los adultos mayores, la promoción de empleos a tiempo parcial, con contrato simplificado, para adultos mayores que, habiendo jubilado, deseen continuar trabajando en empleos por horas o de media jornada.

Una medida para fomentar la contratación de adultos mayores es la creación de una regulación específica que les asegure el respeto de los derechos laborales.

Para este efecto, se requiere una normativa nueva al interior de la regulación de los contratos especiales del Código del Trabajo, que regule la contratación de este sector de la población.

En mérito a lo expuesto, sometemos a la aprobación del Senado de la República, el siguiente

PROYECTO DE LEY:

“Artículo único: Agregase el siguiente Capítulo VIII en el Título II del Libro I del Código del Trabajo:

“Capítulo VIII Del contrato del trabajador adulto mayor.

Art. 152 quater.- Se regirá por las normas de este capítulo el contrato individual del trabajador adulto mayor que se acoja voluntariamente a éste régimen. Para estos efectos, se entiende por trabajador adulto mayor toda persona mayor de 60 años, en conformidad al artículo 1, inciso 2° de la Ley Nº 19.828 que crea el Servicio Nacional del Adulto Mayor.

Las funciones y faenas podrán ser realizadas por trabajadores permanentes y/o por otros trabajadores eventuales.

Art. 152 quater A.- El contrato del trabajador adulto mayor no podrá aplicarse para prestar servicios que habitualmente la autoridad considera como perjudiciales para la salud o como trabajos pesados.
Para estos efectos se entenderá, especialmente, como perjudicial para la salud todo trabajo que:

a) obligue a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos;

b) exija un esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer de pie largo tiempo;

c) obligue a permanecer a la intemperie durante más del 60 por ciento de su jornada laboral.

Art. 152 quater B. La jornada de trabajo podrá someterse a las reglas generales del artículo 22, o bien podrá ser por día o por turno, o pactarse una determinada cantidad de horas de trabajo dentro de un periodo determinado.

Art. 152 quater C.- Si se determina que la jornada sea diaria o por turno ésta deberá pactarse por escrito dentro un plazo no inferior a ocho horas ni superior a doce, contadas desde el inicio del turno respectivo, y tendrá la duración que las partes convengan y no podrá ser superior a ocho ni inferior a cuatro horas diarias.

El pago de las remuneraciones deberá efectuarse dentro de las veinticuatro horas siguientes al término del turno o jornada respectiva, exceptuándose para el cómputo de este plazo las horas correspondientes a días domingo y festivos.

Art. 152 quater D.- Tratándose de contratos en que se pacte una determinada cantidad de horas a trabajar, se deberá indicar en el respectivo contrato la cantidad de horas por las cuales se contrata y el período dentro del cual se prestarán los servicio, el que no podrá ser inferior a un trimestre ni superior a un año.

El número máximo de horas a contratar a través de esta modalidad, no podrá superar el resultado de multiplicar 45 por el número de semanas o fracción de semanas hábiles del período respectivo.

La distribución de las horas de cada semana por el periodo de tiempo pactado, podrá ser en jornadas diarias de un máximo de 10 y un mínimo de 5 horas, distribuidos hasta en 6 días.

La remuneración en este tipo de contrato se pagará mensualmente sobre la base del total de horas trabajadas durante el mes.

El límite máximo de gratificación legal previsto en el artículo 50 podrá reducirse proporcionalmente conforme a la relación que exista entre el número de horas trabajadas mensualmente y el de la jornada ordinaria de trabajo.

Art. 152 quater E - Los beneficios otorgados por el Estado u otros de diverso tipo que les corresponda recibir o que se encuentren actualmente percibiendo no se perderán por prestar servicios conforme con un contrato de trabajo regido por este Capitulo.

Art. 152 quater F - Los trabajadores contratados conforme a este capítulo no podrán realizar horas extraordinarias, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 29 de este Código.

Art. 152 quater G- Los trabajadores que, conforme a lo dispuesto en el artículo 152 quater tengan o adquieran la calidad de adulto mayor y que se encuentren contratados bajo las reglas generales o especiales de otro contrato de trabajo regido por este Código, seguirán rigiéndose por ellas hasta su término. Con todo, terminado un contrato de trabajo de un trabajador adulto mayor regido por las reglas generales o especiales de este Código, no se le podrá recontratar por su antiguo empleador, bajo las reglas de este Capítulo, sino hasta dentro de un plazo de seis meses contado desde la firma del respectivo finiquito o del instrumento que haga las veces de aquel.

Art. 152 quater H- Estos trabajadores gozarán de todos los demás derechos que contempla este Código".

FRANCISCO CHAHUÁN CHAHUÁN
SENADOR