PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA INCORPORAR MEDIDAS QUE PROMUEVEN LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS MAYORES DE CINCUENTA AÑOS

Fundamentos

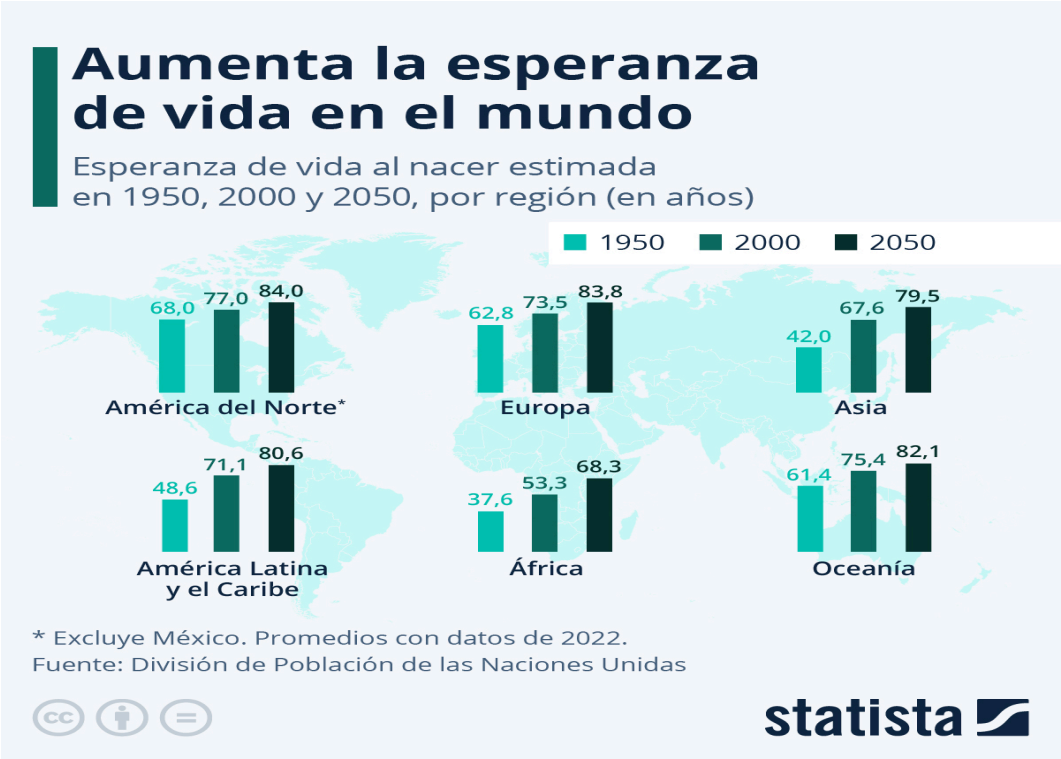
Se entiende por vejez aquella etapa final del ciclo vital de una persona. En el aspecto biológico, la vejez se caracteriza por una acumulación de una gran variedad de daños a nivel molecular y celular. En el aspecto personal, se trata de una etapa de la vida en que a través de los años se ha reunido una gran cantidad de conocimientos y experiencias, pero paralelamente se reducen capacidades físicas y se enfrentan otra serie de contingencias asociadas.

Es corriente la percepción de que el ser humano alcanza cada vez una mayor edad si se compara con la edad promedio de nuestros antepasados. Esta opinión tiene respaldo en la evidencia sobre el aumento en la esperanza de vida. Según la División de Población de la Organización de las Naciones Unidas, la esperanza de vida mundial al nacer aumentó de 46,5 años en 1950 a 71,1 años en 2022 y se espera que trepe a 77,3 en 2050. Según datos de la Organización Mundial de la Salud (OMS), entre 2015 y 2050, el porcentaje de los habitantes del planeta mayores de 60 años casi se duplicará, pasando del 12% al 22%. En 2020**,** el número de personas de 60 años o más superó al de niños menores de cinco años. En 2050, el 80% de las personas mayores vivirá en países de ingresos bajos y medianos[1]. Como indica el ente internacional, todos los países enfrentan importantes retos para perfeccionar sus sistemas de salud y asistencia social con el objeto de prepararlos para afrontar este cambio demográfico[2].

[1] "Envejecimiento y salud", Organización Mundial de la Salud (01 de octubre de 2022). Enlace: https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/ageing-and-health

[2] Ídem.

OFICINA VIRTUAL
CHILE
15-04-2025
12:02

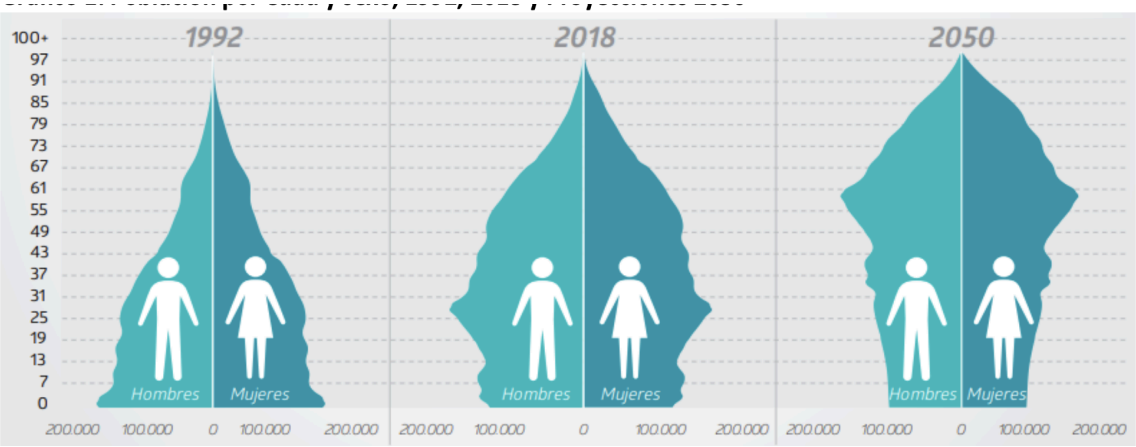


Por supuesto, nuestro país no es ajeno a este hecho mundial. La reestructuración etaria de nuestra población es el punto más relevante de los cambios demográficos verificados y proyectados, según confirma la evidencia. Así lo ha constatado la División Observatorio Social de la Subsecretaría de Evaluación Social: "En Censo 1970, las personas mayores de 59 años representaban del orden del 8% de la población, en el Censo 2002 aumentaron a 11,4% y según Censo 2017, su participación en el total nacional. Ello significa que el número de adultos mayores asciende a 2,9 millones de personas, convirtiendo a Chile en uno de los tres países más envejecidos de la región (junto con Cuba y Uruguay). Adicionalmente, se prevé que para el año 2050 la población sobre los 60 años alcance el 31,2% a nivel nacional (6,9 millones de adultos mayores)"[3].

[3] "Documento de resultados: Personas mayores, envejecimiento y cuidados" (2020), División Observatorio Social de la Subsecretaría de Evaluación Social, Ministerio de Desarrollo Social. Disponible en: https://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/grupos-poblacion/Documento_de_resultados_Personas_mayores_envejecimiento_y_cuidados_31.07.2020.pdf

OFICINA VIRTUAL CHILE 15-04-2025 12:02

Población por sexo y edad, 1992, 2018 y Proyecciones para 2050.



Fuente: INE, Estimaciones y proyecciones de población. Chile 1992-2050

Estos cambios se explican por múltiples razones, tales como el progreso científico y los avances de la medicina moderna, el descenso de la fecundidad, así como las políticas de bienestar y protección social, uno de cuyos efectos destacables ha sido la abrumante reducción de la mortalidad infantil en nuestro país durante el siglo XX y comienzos del XXI[4]. En ese contexto, el fenómeno del envejecimiento de las sociedades ha significado un cambio en la forma en que se entiende el rol del Estado en distintas materias de interés público. Así, la tendencia a tener ciudadanos cada vez más mayores plantea una serie de desafíos, siendo uno de ellos el de la integración o reincorporación de personas mayores al mundo laboral.

Es frecuente que personas mayores de cincuenta años presenten mayores dificultades a la hora de acceder a trabajos. Por un lado, está el evidente deterioro en las capacidades físicas y psíquicas que trae consigo el envejecimiento. Por el otro, está la brecha digital que condena a muchos adultos mayores a la informalidad o derechamente el desempleo en un mundo tecnológico. Es por ello que las medidas de política pública han adquirido un rol relevante a la hora de corregir esta realidad y propender hacia una mayor integración de personas mayores en un mundo laboral cada vez más dinámico y cambiante.

[4] "Baja de las tasas de mortalidad infantil", Memoria Chilena. Disponible en: https://www.memoriachilena.gob.cl/602/w3-article-93237.html

OFICINA VIRTUAL
CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS
CHILE
15-04-2025
12:02

En el panorama internacional, los países han adoptado una serie de medidas para promover la contratación de personas mayores. Una herramienta que se repite es el subsidio a las empresas por contratación de personas mayores, variando la edad desde la cual se puede optar al beneficio. En el caso de Uruguay, por ejemplo, existen distintos programas de incentivo a la contratación de personas mayores de 45 años en la Ley 19.973: (1) en situación de desempleo ya sea continuo o discontinuo por más de 15 meses contados los últimos 24 meses. Si se contrata en jornada completa, el subsidio es por 12 meses, si es contratado en jornada parcial, el subsidio es por las horas efectivamente trabajadas; (2) trabajo protegido destinado a trabajadores de hogares vulnerables, consistente en el pago de un subsidio parcial correspondiente al 80% del salario. (3) Programa con apoyo al emprendimiento productivo. Los subsidios son de cargo fiscal, a excepción de los emprendimientos productivos que se financian a través de créditos otorgados por organismos crediticios del Estado[5].

En España, los incentivos a la contratación están en tres normas legales: (1) Real Decreto-ley 1/2023, que establece nuevas bonificaciones en la cotización en el caso de contratos indefinidos para personas mayores de 55 años con discapacidad que se reintegren a su empresa o que habiéndose recuperado sean contratados por otra empresa; establece, además, una bonificación en el caso de que el contrato indefinido sea para trabajadores desempleados de larga duración mayores de 45 años. (2) Ley 43/2006 que mantiene la bonificación cuando se contrata trabajadores con discapacidad de 45 años o más al momento de la contratación. (3) Ley 3/2023 de empleo, que establece dentro de los colectivos de atención prioritaria a las personas de 45 años[6].

En Francia, por su parte, las medidas para la contratación de trabajadores senior en el Código del Trabajo son: (1) Contrato de profesionalización para trabajadores mayores de 45 años que no hayan pertenecido a la empresa en los 6 meses previos a la contratación. (2) Contrato de duración determinada senior (CDD senior) para trabajadores de 57 años o más por un plazo máximo de 18 meses. (3) Contrato de duración indeterminada para personas mayores

[5] "Políticas de inclusión laboral para personas mayores" (julio de 2023), Asesoría Técnica Parlamentaria, Biblioteca del Congreso Nacional. Enlace: https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/34551/1/BCN_082023_Incentivo_contratacion_adultos_de_50_anos_o_mas.pdf

[6] Ídem.

OFICINA VIRTUAL
CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS
CHILE
15-04-2025
12:02

(CDI inclusión) que corresponde a un contrato de duración indeterminada para trabajadores de 57 años o más. (4) Medidas para trabajadores cesantes, que corresponden a un contrato de acompañamiento en el empleo, para la inserción duradera en el mercado del trabajo[7].

Finalmente, en Alemania: (1) el Código Social Alemán establece un subsidio de integración por la contratación de personas mayores de 50 años de hasta el 50 % del salario estimado y (2) la Ley de oportunidades de Cualificación de 2018 si bien está dirigida a personas empleadas, permite a las personas mayores adaptarse a un mercado laboral más digitalizado y automatizado[8].

En nuestro país, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) entrega diversos subsidios vinculados con las materias de su competencia. Entre ellos, se encuentra el denominado "Experiencia Mayor", programa que tiene por objeto fomentar la contratación y capacitación de personas mayores de 55 años que estén desempleadas. La iniciativa consiste en la entrega de un beneficio económico a las empresas por un monto equivalente a un 60% del ingreso mínimo mensual durante los primeros 6 meses de contrato, y un 20% del ingreso mínimo mensual de los próximos 6 meses. Además, existe otra bonificación por capacitación, lo que es optativo para cada empresa, pudiendo recibir una ayuda de hasta 400 mil pesos por cada persona contratada en virtud del programa "Experiencia Mayor". Esta es una buena política pública, que va en línea con lo desarrollado en otros países, pero que a nuestro juicio debiera extenderse a mayores de 50 años, que es el criterio empleado en buena parte de las legislaciones revisadas y que se recoge en este proyecto[9].

En este sentido, para el ordenamiento jurídico nacional, de conformidad con la Ley N°19.828 que Crea el Servicio Nacional del Adulto Mayor, se denomina "adulto mayor" a toda persona que ha cumplido sesenta años, mientras que "adulto mayor de la cuarta edad" alude a quien ha cumplido ochenta años. En relación a los términos empleados en el presente proyecto, cabe indicar que las medidas que se incorporan se hacen en relación a las personas de 50 o más años de edad. Esta nueva definición opera únicamente para los efectos de la regulación

[7] Ídem.
[8] Ídem.
[9] Dadas las limitaciones constitucionales en relación a las mociones parlamentarias, este proyecto no puede ampliar dicho subsidio, pues ello implicaría un mayor gasto fiscal, lo que es materia de iniciativa exclusiva presidencial.

OFICINA VIRTUAL
CHILE
15-04-2025
12:02

propuesta, y que se contiene en este nuevo Capítulo III del Título I del Código del Trabajo propuesto.

El motivo de esta nueva categoría reside en que la base sobre la que operaría la normativa sería demasiado reducida si se adoptara la definición legal de adulto mayor. Piénsese, por ejemplo, que en la lógica de nuestro sistema, a los sesenta años una mujer ya está en la edad legal para jubilarse, mientras que al varón únicamente le restan cinco años laborales. De este modo, y dado que uno de los objetivos de esta política pública es tener un efecto relevante en el mercado laboral, es que surge la necesidad de crear una nueva categoría que amplíe el universo de beneficiarios. Por cierto, y como revisamos anteriormente, todas las legislaciones extranjeras establecen una edad menor a la hora de establecer medidas de inclusión laboral.

Lo anterior, además, tiene respaldo en los datos comparados de la encuesta CASEN de los años 2022 y 2017, que es el mejor instrumento de medición con el que contamos hasta la fecha al respecto. Si se comparan los datos acerca de la participación laboral de personas mayores de 50 años, se advierte que un aumento generalizado en el desempleo en los distintos tramos de edad. De este modo, entre los 50 y 59 años, el desempleo aumentó de un 12,8% en 2017 a un 13,6% en 2022. A su turno, también se registró un alza en la desocupación entre los 60 y 64 años, de un 3,2% en 2017 a un 4,4% en 2022[10]. Estos datos refuerzan la necesidad de recoger una categoría que incluya a personas mayores de 50 años en las medidas de inclusión laboral que se adoptan en este proyecto.

Idea Matriz: Incorporar un Capítulo III al Libro I del Código del Trabajo que establezca medidas para promover la inclusión laboral de personas mayores de cincuenta años de edad.

POR TANTO, las diputadas y los diputados que suscriben vienen en presentar el siguiente:

[10] Véase "Inclusión laboral: contratación de personas de 50 años o más en Chile. Datos comparados entre CASEN 2022 y 2017" (agosto de 2023), Asesoría Técnica Parlamentaria, Biblioteca del Congreso Nacional, págs. 6 y 7. Enlace: https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/34571/1/BCN_082023_CASEN_2022_comparada_CASEN_2017_.pdf

OFICINA VIRTUAL
CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS
CHILE
15-04-2025
12:02

PROYECTO DE LEY

Artículo primero.- Incorpórase en el Título III del Libro I del Decreto con Fuerza de Ley 1 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo, el siguiente Capítulo III, nuevo:

"**Capítulo III**

De la Inclusión Laboral de Personas Mayores de Cincuenta Años

Artículo 157 sexies.- Las empresas de cincuenta o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, al menos, el 10% de personas de cincuenta años o más en relación al total de sus trabajadores. Las empresas de doscientos o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, al menos, el 25% de personas de cincuenta años o más en relación al total de sus trabajadores. En ambos casos, el empleador deberá registrar dichos contratos, así como sus modificaciones o términos, dentro de los quince días siguientes a su celebración, a través del sitio electrónico de la Dirección del Trabajo. El incumplimiento de dicha obligación será sancionado con multa de cincuenta a cien unidades tributarias mensuales, en el caso de medianas empresas, y de trescientas a quinientas unidades tributarias mensuales, en el caso de grandes empresas.

Asimismo, las empresas señaladas en el inciso anterior deberán elaborar un informe anual sobre la participación de personas de cincuenta años o más al interior de la organización. El informe contemplará el porcentaje de participación de personas mayores de cincuenta años dentro de la organización; las acciones para su inclusión laboral; antecedentes acerca de la brecha tecnológica; y otras medidas que haya adoptado la empresa para promover su bienestar. Además, el informe deberá dar cuenta de las razones y fundamentos del incumplimiento del porcentaje mínimo establecido en el inciso precedente, en caso de infracción. Dicho informe deberá ser confeccionado y enviado de forma electrónica en el mes de marzo de cada año a la Dirección del Trabajo, al Servicio Nacional del Adulto Mayor y al Consejo Superior Laboral.

OFICINA
CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS
CHILE
15-04-2025
12:02
VIRTUAL

Artículo 157 septies.- Los empleadores deberán adecuar el sistema de trabajo y las funciones de los trabajadores de acuerdo a su edad. Cuando los trabajadores presenten dificultades de adaptación en razón de su envejecimiento, los empleadores deberán adoptar medidas tales como:

a) Reducir la duración normal del trabajo, diaria o semanal, de los trabajadores dedicados a ocupaciones penosas, peligrosas o insalubres;

b) Corregir aquellas condiciones de trabajo y de medio ambiente de trabajo que puedan acelerar el proceso de envejecimiento o perjudicar la salud del trabajador;

c) Modificar las formas de organización del trabajo y la ordenación de los horarios de trabajo que entrañen exigencias y ritmos excesivos en relación con las posibilidades de los trabajadores interesados, en particular limitando las horas extraordinarias;

d) Adaptar el puesto de trabajo y las tareas que éste exige al trabajador que ocupa dicho puesto, utilizando todos los medios técnicos disponibles y, en particular, aplicando los principios de la ergonomía, a fin de preservar la salud, prevenir los accidentes y mantener la capacidad de trabajo;

e) Prever una vigilancia regular del estado de salud de los trabajadores;

f) Prever, en los lugares de trabajo, una supervisión adecuada para garantizar la higiene y la seguridad de los trabajadores;

g) Fomentar la reducción progresiva de la duración del trabajo de todos los trabajadores de edad mayores de cincuenta años de edad.

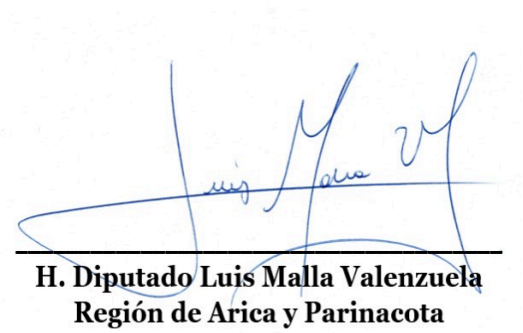
Artículo 157 octies.- En los casos en que el empleador ponga término al contrato de trabajo en conformidad con el artículo 161, la reducción de personal deberá realizarse manteniendo la proporción de trabajadores mayores de cincuenta años de edad prescrita en el artículo 157 sexies.

OFICINA
CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS
CHILE
15-04-2025
12:02
VIRTUAL

Cuando un trabajador mayor de cincuenta años de edad o más sea despedido, independiente de la causal invocada, el cupo de dicho trabajador deberá ser cubierto por otro trabajador del mismo rango etario, en caso de nueva contratación.

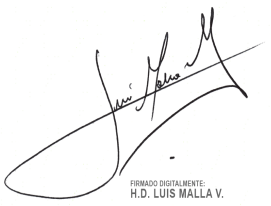
Disposiciones transitorias

Artículo transitorio.- La presente ley entrará a regir una vez transcurridos 24 meses desde su publicación en el Diario Oficial.



H. Diputado Luis Malla Valenzuela
Región de Arica y Parinacota

OFICINA
CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS
CHILE
15-04-2025
12:02
VIRTUAL



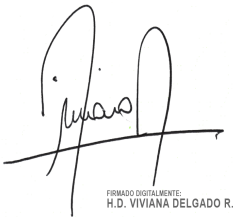
FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. LUIS MALLA V.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. SEBASTIÁN VIDELA C.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. ALEJANDRO BERNALES M.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. VIVIANA DELGADO R.

