Modifica el Código del Trabajo para exigir la contratación de adultos mayores en las empresas, en el porcentaje y las condiciones que indica

Boletín N°12082-13

1. ANTECEDENTES

Chile es un país que se encuentra envejeciendo rápidamente a nivel latinoamericano, siendo así, el Gobierno ha centrado parte importante de sus políticas públicas para mejorar la calidad de vida de los adultos mayores, generando más y mejores oportunidades para una tercera edad activa dentro de la sociedad. En la actualidad, no se ha logrado valorizar el aporte que generaría tener adultos trabajando conjuntamente con nuevas generaciones y ello se debe básicamente a una cultura tradicionalista y poco visionaria. Con el siguiente proyecto pretendemos cambiar este paradigma y darle la importancia que merece, el hecho de continuar estando activo dentro del mundo laboral al momento de llegar a la anhelada tercera edad.

Hoy en día los chilenos que superan los 60 años representan cerca del 16,2 % de la población de acuerdo al último Censo y se estima que para el año 2035 llegaran a ser el 25%. Por estos motivos es que debemos ocuparnos de seguir mejorando y creando las condiciones suficientes y necesarias para tener las opciones que permitan a los adultos decidir como será su forma de abordar la tercera edad.

De acuerdo a un estudio realizado a 1.978 personas entre 55 y 74 años, por el Centro UC de Estudios de Vejez y Envejecimiento y la Corporación de capacitación de la Cámara de Comercio, respecto a como abordan la jubilación y la imagen de la vejez respecto a los empleadores y su posibilidad de inclusión, se llegó a la siguiente conclusión: Casi la mitad de las personas se encuentra trabajando (48%). También se indica que aunque el principal motivo para trabajar es económico, más de la mitad señala que seguiría trabajando aunque no lo necesitara a nivel financiero[1]. Sobre la interpretación de resultados tras las entrevistas a empleadores -gerentes de RRHH o encargados de área- es posible concluir que la presencia de personas mayores en empresas es muy minoritaria, aun cuando a nivel global, Chile tiene altas cifras de participación activa de adultos mayores, llegando a tener un 17,3% de adultos mayores trabajando por sobre el promedio de los países de la OECD que llega al 14,4%.

Este proyecto genera nuevos desafíos para el mundo empresarial, ya que no solo deben abrir sus puertas a este grupo etario, si no que deben reestructurarse para aprovechar de la

1 Conclusiones similares llega a establecer la Encuesta Nacional de Calidad de Vida en la Vejez, realizada en 2016 por la Universidad Católica y la Caja Los Andes: donde un 66% de los adultos mayores señaló trabajar por una necesidad económica, y un 69,2% de quienes trabajan dijo que seguirían haciéndolo, incluso si no tuvieran la necesidad económica de hacerlo, mientras que un 79,4% afirmó que lo que hace en su trabajo actual le agrada mucho.

mejor manera la experiencia y habilidades que caracterizan a este grupo en comparación a las nuevas generaciones que ingresan al mundo laboral.

El Ministerio del Trabajo a través de la encuesta nacional de empleo, señaló que la mayor parte de los trabajos de la tercera edad se realiza en el área de comercio, teniendo una participación de un 28% en las mujeres mayores de 60 años y un 16,3% de los hombres de más de 65 años, lo que evidencia la falta de espacios laborales que rompan las diferencias etarias y que terminen con las rigideces propias del mercado laboral. Ahora bien, un estudio desarrollado por la OTIC de la Cámara Nacional de Comercio junto con la Universidad de Santiago y el SENCE, arrojó que 96% de las empresas de retail, servicios y turismo está dispuesto a contratar adultos mayores, destacando atributos como su compromiso, responsabilidad, orientación a la excelencia, puntualidad, bajo nivel de ausentismo y, sobre todo, su optimismo, entre los aspectos más valorados.

Por otra parte, el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) elaboro un sondeo durante el año 2016 respecto a la fecundidad y su sistemática caída desde 1960 llegando a su mínimo histórico del 1.7% lejos del 2,1% necesario para el recambio generacional. Esto nos indica que las plazas laborales con el tiempo no serán cubiertas mayoritariamente por las nuevas generaciones, si no que necesariamente la creciente población de adultos mayores serán quienes se harán cargo.

Finalmente y en base a todo lo recientemente expuesto, es que consideramos prudente regularizar y potenciar el mercado laboral para adultos mayores, considerando que la tasa de longevidad es cada día mas alta, la calidad de vida es mejor y que seguir siendo un aporte importante en la sociedad es sumamente positivo para mejorar el bienestar de todos los adultos mayores. Es deber del Estado respetar sus tratados internacionales y en este caso, obedecer y potenciar lo establecido en el Art. 18 de la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores, en cuanto a que "*la persona mayor tiene derecho al trabajo digno, decente y a la igualdad de oportunidades y de trato respecto de los otros trabajadores, sea cual fuere su edad*".

2. IDEA MATRIZ

Este proyecto de ley que tiene por objeto establecer una cuota del 1% de obligatoriedad dentro de las empresas que cuenten con 100 o más trabajadores, para incorporar adultos mayores dentro de sus distintas áreas, creando un nuevo y mejor ambiente laboral donde la experiencia se une con la renovación, y así, terminar con el paradigma de la pasividad de los adultos mayores y comenzamos definitivamente a concientizar el aporte que entregan a la sociedad.

3. PROYECTO DE LEY

ARTICULO ÚNICO: Modificase el Título III del Libro I del Código del Trabajo, de la siguiente manera:

1. Agregase al término de la frase "*Del Reglamento Interno y la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad*" la siguiente expresión "*y de Adultos Mayores*"

2. Agregase en el Capítulo II del Titulo III a continuación del artículo 157, al término de la frase "*De la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad*" la siguiente expresión "*y de Adultos Mayores*."

3. Incorporase un artículo 157 quater del siguiente tenor: *"Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos el 1% de personas adultos mayores o asignatarias de una pensión de vejez en cualquier régimen previsional, en relación al total de sus trabajadores.*

   El empleador deberá registrar los contratos de trabajo celebrados con estas personas, así como sus modificaciones o términos, dentro de los 15 días siguientes a su celebración en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, debiendo mantener reserva de dicha información. Corresponde su fiscalización a la misma Dirección del Trabajo.

   Si la empresa por razones fundadas no pudiese cumplir de forma total o parcial con la obligaciones establecidas en el inciso primero de este artículo, deberá cumplirlo celebrando contratos o convenios con empresas que tengan contratadas adultos mayores en conformidad a este artículo.

   Solo se considerarán razones fundadas aquellas derivadas de la naturaleza de las actividades o funciones que desarrolle la empresa, o la falta de personas interesadas en las ofertas del trabajo que se hayan formulado.".

XIMENA OSSANDÓN IRARRÁZABAL
H. Diputada de la Republica