Incorpora en el Código del Trabajo, un contrato especial para "Trabajador Adulto Mayor"
Boletín N° 8396-13

Considerando

1. Que organismos internacionales, como las Naciones Unidas, Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Comisión Económica para America Latina y el Caribe, han elaborando normativa que han consagrado una serie de garantías políticas, económicas y sociales para los adultos mayores, entre los que destacan medidas para el incentivo a la inserción laboral.

En particular el Protocolo Adicional de la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, (Protocolo de San Salvador), consagra en su artículo 17 el derecho a una protección especial durante la ancianidad. Así, los Estados Parte del Protocolo se comprometen a ejecutar programas laborales específicos, para otorgar a este grupo la posibilidad de realizar una actividad remunerada conforme a sus capacidades, respetando su vocación o deseos.

Nuestro país, se encuentra tramitando este Protocolo (Boletín NI° 4087-2), y actualmente se encuentra en la Cámara de Diputados, en segundo trámite constitucional.

Por otra parte, la OIT en su Recomendación N° 162 sobre los trabajadores de edad, 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, a través de "estrategia global y equilibrada de pleno empleo, que impida que los problemas de empleo se desplacen de un grupo a otro".
Así, esta Recomendación contiene 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 como: modificación de la forma de organización del trabajo, horario, limitación horas extras; jornada de trabajo especiales en actividades peligrosas; reducir progresivamente la duración del trabajo, a solicitud del interesado, con anticipación a la oportunidad en que debe acceder a la pensión de vejez y empleo a tiempo parcial y horarios flexible.

2. En la legislación extranjera existen iniciativas destinadas a incentivar la contratación de adultos mayores. A modo de ejemplo, la legislación colombiana, excluye a los empleadores que con ten, de manera indefinida a trabajadores mayores de 50 años, del pago de a orces al Régimen del Subsidio Familiar, Servicio Nacional de Aprendizaje, e Instituto Colombiano de Bienestar

Familiar, y en Alemania existen tres instrumentos de políticas activas para trabajadores mayores en el Código de la Seguridad Social, a saber: bonificación para la inserción de mayores (artículo 412f), garantía salarial para trabajadores mayores (artículo 421j) y el fomento de trabajadores mayores (artículo 417).

3. Por su parte en el Informe la Comisión Especial del Adulto Mayor, encargada de proponer medidas legales y administrativas en favor de este grupo de personas señala que nuestro país presenta un envejecimiento avanzado y se encuentra dentro de los países más envejecidos de la región.

Asimismo señala el citado informe, que las personas mayores de 60 años representan el 15,0% (2.541.607 personas). De ese total, el 56,4% son mujeres y el 43,6% hombres de manera que se proyecta para el 2025 una población de 3.835.000 personas mayores a 60 años representando el 20% de los chilenos.

Respecto 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%). Pero es a partir de los 65 años que se produce una brecha entre fa 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.

4. En Chile, la definición legal de adulto mayor se encuentra contemplada en la Ley N° 19.828que crea el Servicio Nacional del Adulto Mayor. En su artículo 1 inciso 2°, la citada norma define como "adulto mayor" a toda persona que ha cumplido sesenta años de edad.

Si bien el ordenamiento jurídico chileno se refiere al adulto mayor (también denominado como "anciano" o "persona de la tercera edad") en diversas disposiciones, la norma referida es considerada como la disposición positiva más reciente y específica en la materia.

3. El Programa de Gobierno 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, lo que a la fecha no se ha concretado en ningún proyecto de ley.

3. Así, en base a lo expuesto evidenciamos que los adultos mayores, a partir de los 65 años presentan altas cifras de inactividad adicionándose a ello los bajos ingresos provenientes de las pensiones.

Por tanto, la promoción del empleo para éste grupo constituye una solución que podría impactar aumentando las cifras de adultos mayores ocupados, y como consecuencia de ello aumentando sus ingresos.

Una medida para fomentar la contratación de adultos mayores es la creación de una regulación específica que asegure el respeto de los derechos laborales pero con elementos flexibles en materia de jornada, remuneraciones, indemnizaciones, etc.

6. Por esto es que proponemos en este proyecto una normativa nueva al interior de la regulación de los contratos especiales del Código del Trabajo, que regule esta actividad.

PROYECTO DE LEY

Artículo único.- Agrégase el siguiente Capítulo VIII en el Título II del Libro I del Código del Trabajo:

"Capítulo VIII

Del contrato de los trabajadores adulto mayor

Art. 152 quater.- Se aplicarán las normas de este capítulo a los trabajadores adulto mayor que se acojan voluntariamente a éste régimen.
Para estos efectos, se entiende por trabajador adulto mayor toda persona mayor de 60 años.
Estos trabajadores gozarán de todos los demás derechos que contempla este Código.

Art. 152 quater A.: Los trabajadores acogidos a este régimen no podrán prestar servicios considerados como perjudiciales para la salud o como trabajos pesados. Se entenderá que son servicios con tales características aquellos que exijan un gran esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer de pie largo tiempo, como también aquellos que los obligue a permanecer a la intemperie más del 60 por ciento de su jornada laboral u otro que la autoridad declare inconveniente.

Art. 152 quater B: La jornada de trabajo podrá someterse a las reglas generales del artículo 22, u o bien pactarse una jornada a partir una determinada cantidad de horas a trabajar dentro de un periodo determinado.

Art. 152 quater C :Tratándose de contratos en que se pacte una determinada cantidad de horas a trabajar, se deberá indicar en el contrato la cantidad de horas y el período dentro del cual se prestarán servicio, el que no podrá ser inferior a un trimestre ni superior a un año.

El número máximo 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.

En el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución. La jornadas diarias no podrá ser superiores de 8 horas y ni inferiores a 4 horas diarias.

También las partes podrán pactar alternativas de distribución de jornada. En este caso, el empleador, con una semana de antelación, podrá determinar entre una de las alternativas pactadas, la que regirá en la semana o periodo siguiente.

La remuneración en este tipo de contrato se pagará mensualmente sobre la base del total de horas trabajadas durante dicho 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 D: La remuneración no podrá ser inferior al ingreso mínimo proporcionalmente calculado en relación con la jornada de trabajo.

Respecto de los contratos regulados en este capítulo no procederá la indemnización por años de servicios, prevista en el artículo 163 del Código, teniendo derecho a una indemnización a todo evento, que se financiará con un aporte del empleador, equivalente al 4,11% de le remuneración mensual imponible, que se depositará en la Administradora de Fondos de Pensiones a que se encuentra afiliado, las que regirá, en cuanto corresponda, por las disposiciones de los artículos 165, 166, de éste Código.

Esta obligación de efectuar el aporte tendrá una duración de once años en relación con cada trabajador contado desde el inicio de la relación laboral.

Art. 152 quater E.: La suscripción de los contratos de trabajo regulados en este Capítulo no será incompatible con la percepción de beneficios otorgados por el Estado, de Seguridad Social, u otros de diverso tipo.

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, hasta dentro de un plazo de seis meses contado desde la firma del respectivo finiquito o del instrumento que haga las veces de aquel.

dentro de un plazo de seis meses contado desde la firma—del respectivo finiquito o del instrumento que haga las veces de aquel.