

INFORME DE LA COMISIÓN ESPECIAL DEL ADULTO MAYOR recaído en los proyectos de ley, en primer trámite constitucional, que establecen el contrato del trabajador adulto mayor y la jornada de trabajo de los adultos mayores, respectivamente.

BOLETINES N^{os} 12.451-13 y 12.452-13, refundidos.

HONORABLE SENADO:

La Comisión Especial del Adulto Mayor tiene el honor de informar respecto de los proyectos de ley individualizados en el rubro, iniciados en moción de los Honorables Senadores señoras Goic y Órdenes y señores Chahuán, Quinteros y Sandoval, respecto de los cuales, no se ha hecho presente urgencia.

Se hace presente que por acuerdo de la Sala de fecha 9 de abril del presente año, ambos proyectos fueron refundidos y que por acuerdo de fecha 12 de junio, se acordó que pasen a la Comisión de Trabajo y Previsión Social.

Cabe destacar que esta iniciativa de ley refundida fue discutida sólo en general, en virtud de lo dispuesto en el artículo 36 del Reglamento del Senado.

A una o más de las sesiones en que la Comisión analizó este proyecto de ley asistieron, además de sus miembros, el Ministro del Trabajo y Previsión Social señor Nicolás Monckeberg y el Director Nacional del Senama señor Octavio Vergara.

Asimismo, asistieron las siguientes personas:

-Del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el Asesor, señor Miguel Ángel Pelayo, el Coordinador Legislativo, señor Francisco Del Río; el periodista, señor Mauricio Álvarez, y el fotógrafo, señor Pablo Yovane.

-Del Servicio Nacional del Adulto Mayor (SENAMA), la Asesora legal de Gabinete, señora Ángela Arenas.

-De la Secretaría General de la Presidencia, los asesores señora Kristin Straube y señor Víctor Inostroza.

-De la Biblioteca del Congreso Nacional, los

Analistas, señora Irina Aguayo y el señor Pedro Guerra.

- El Director del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, de la Universidad de Chile, señor Luis Lizama Portal.

-De la Unión Nacional de Trabajadores (UNT Chile), el Presidente, señor Segundo Steilen Navarro; el Tesorero, señor Luis Aravena Soto, y el señor Pablo Lewin Bonnassiolle.

-Del Comité DC, el Asesor, señor Gerardo Bascuñán.

-Del Comité PPD, el Periodista, señor Gabriel Muñoz.

-Del Comité PS, el Asesor, señor Francisco Aedo.

-Del Comité RN, el Asesor, señor Octavio Tapia.

-De TV Senado, la Periodista, señora Valeria Cabello.

-El Asesor de la Senadora Goic, señor Jorge Pereira.

-La asesora de la Senadora Órdenes, señora Paulina Ruz;

-Los asesores del Senador Chahuán, señora Paola Astudillo y señor Marcelo Sanhueza.

-El asesor del Senador Quinteros, señor Jorge Frites.

-Los asesores del Senador Sandoval, señor Nicolás Starck, señor Mauricio Anacona y señor Sebastián Puebla.

- - -

OBJETIVOS DE LOS PROYECTOS

Establecer una modalidad de trabajo flexible a las personas mayores, con alternativas de distribución de jornada de trabajo. Crear una regulación específica que asegure los derechos laborales para adultos mayores que, habiendo jubilado, deseen continuar trabajando en empleos por horas o de media jornada, con un contrato de trabajo

simplificado.

- - -

NORMAS DE QUÓRUM ESPECIAL

No tiene.-

- - -

Durante la discusión general del proyecto, concurrieron especialmente invitados a exponer sus puntos de vista, el especialista en la materia Profesor de Derecho del Trabajo de la Universidad de Chile señor Luis Lizama y el Presidente de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT Chile), señor Segundo Steilen.

- - -

ANTECEDENTES

Para el debido estudio de esta iniciativa de ley, se han tenido en consideración, entre otros, los siguientes:

I.- ANTECEDENTES JURÍDICOS

- 1.- Constitución Política de la República.
- 2.- Código del Trabajo.
- 3.- Ley N° 19.828 que crea el Servicio Nacional del Adulto Mayor.
- 4.- La Recomendación N° 162 de la OIT, sobre los trabajadores de edad.

II.- ANTECEDENTES DE HECHO

Las mociones que dan origen a estos proyectos de ley, señalan que el sistema jurídico internacional ha reconocido directa e indirectamente una protección especial a la población conformada por adultos mayores, a través de diversos instrumentos que promueven el fomento a la inserción laboral de este segmento de la población.

Hacen presente que el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, conocido como "Protocolo de San

Salvador" que se encuentra en tramitación legislativa en Chile en la Cámara de Diputados, en segundo trámite constitucional (Boletín N° 4.087-10), consagra en su artículo 17 el derecho a una protección especial durante la ancianidad, para lo cual los Estados Partes 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.

Recalcan que la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a través de su Recomendación N° 162 sobre los trabajadores de edad de 1980, busca avanzar en la igualdad de oportunidades y de trato de dichos trabajadores, tanto en su protección en el empleo como en la preparación y acceso al retiro.

Agregan que la aplicación de dicha recomendación 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. En la misma línea, destaca que dicho instrumento promueve medidas destinadas a asegurar que los trabajadores de edad puedan continuar ejerciendo un empleo satisfactorio, e 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 y limitar horas extras, entre otras.

Subrayan que en Chile la población adulta mayor se encuentra en continuo crecimiento y que 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% de la población (2.541.607 personas). Indican que de ese total el 56,4% son mujeres y el 43,6% hombres.

Señalan que, 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). Agregan que la población entre 60 y 64 años se encuentra en porcentajes muy similares en las categorías de ocupada (47,1%) e inactiva (50,1%) y que 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.

Hacen presente que 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, pero sostienen que 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.

Indican que una medida para fomentar la contratación de los adultos mayores es permitir para éste colectivo una modalidad flexible de trabajo a tiempo parcial, con diferentes alternativas de distribución de jornada de trabajo, no necesariamente vinculada a la jornada semanal sino que a un período semestral o anual, entre otros, para lo cual se requiere de 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 jornada parcial, de acuerdo a las disposiciones que se proponen en ambas iniciativas.

- - -

DISCUSIÓN EN GENERAL

Al iniciarse el estudio del proyecto de ley en informe, **el Honorable Senador señor Chahuán** indicó que esta inquietud, respecto del contrato y jornada especial de trabajo para el adulto mayor, dice relación con la necesidad de abordar lo que significa en el país el aumento de la expectativa de vida. Señaló que el año 2060 Chile va a ser el sexto país del mundo con mayor expectativa de vida, de modo que frente al desafío que significará para el Estado la seguridad social surge la necesidad de permitir un ingreso digno para los adultos mayores.

Señaló que la idea de alargar la vida laboral de las personas mayores no puede ser en desmedro de los beneficios que tienen, de manera que se buscan alternativas que permitan poner el foco en generar otras opciones, como el contrato especial que se plantea, y que signifiquen que los adultos mayores puedan tener jornadas flexibles que les permitan mejorar su condición de vida y que, adicionalmente, les permita un estatus especial.

El Honorable Senador señor Sandoval enfatizó que desde ningún punto de vista se quiere precarizar la labor de los adultos mayores sino que se quiere regular esta actividad, ya que hay personas que frente a la urgencia y a la necesidad deben incorporarse a la vida del trabajo gozando de algún tipo de beneficio, y otras lo hacen por terapia como una forma de mantenerse activos y vigentes.

La Honorable Senadora Goic hizo presente que se está avanzando en la discusión de normas similares respecto de los jóvenes, donde se optó por normas especiales más que por un estatuto especial, que permite que los jóvenes puedan trabajar sin perder sus becas o

créditos y puedan generar un ingreso familiar.

Tratándose de personas mayores es similar la situación porque en muchos casos es la necesidad la que lleva a desarrollar una actividad. A modo de ejemplo, dijo que en el caso de una mujer de sesenta años que tiene treinta años más por delante no hay fondo de pensión que alcance, pero subrayó que además son años en los que tiene mucho que aportar.

Opinó que se debe seguir debatiendo el tema para abordar la situación de fondo que se ha planteado y que dice relación con personas mayores que tienen mucho que aportar. Para ello se requiere capacitación e identificar con claridad qué es lo que necesitan ya que el envejecimiento de la población y el trato hacia los adultos mayores es un tema que necesita ser enfrentado por el país.

En la misma línea, **el Honorable Senador señor Sandoval** recalcó que la realidad creciente es que los adultos mayores se emplean sin ningún resguardo y formalidad y muchas veces ello es provocado por el temor de perder pensiones u otros beneficios que el propio Estado les otorga.

El Honorable Senador señor Quinteros indicó que en materia de precarización se debe tomar en cuenta el salario que tiene un adulto mayor que es diferente al ingreso mínimo. Asimismo, dijo no ser contrario a establecer un estatuto especial para el adulto mayor, dada la importancia que tiene esta nueva realidad.

A continuación, **el Ministro del Trabajo y Previsión Social, señor Nicolás Monckeberg**, hizo presente que ambos proyectos ponen en el debate un tema que es necesario y bastante urgente considerando el rápido aumento de la expectativa de vida en el país y la baja tasa de natalidad, lo que determina que el país está envejeciendo rápidamente.

Como antecedente, precisó que en los próximos veinte años se doblaría la cantidad actual de adultos mayores lo que, por ejemplo, impacta en cualquier reforma que se impulse en materia de pensiones y también tiene efecto en el mundo del trabajo, porque los adultos mayores que viven más y que quieren seguir trabajando buscan un espacio y una oportunidad real para hacerlo, sin ser discriminados. Agregó que incluso hasta hace poco tiempo aún estaba vigente una norma que no permitía al Sence gastar en capacitación de personas mayores de sesenta años, lo que hoy parece un absurdo.

Indicó que es evidente que las personas van a vivir más y por tanto es claro que también se va a alargar su vida laboral,

pero enfatizó que ello no debe confundirse con cambiar la edad legal de jubilación ni en hombres ni en mujeres, porque todos aquellos que quieran y puedan jubilarse más tarde están en su derecho e incluso es posible pensar que podrían recibir algún beneficio por esa decisión, pero sin obligarlos.

Indicó que la participación de los adultos mayores en el mercado laboral alcanza el 35%, lo que es muy bajo al compararlo con otros países, y que la participación de adultos mayores en el porcentaje de contratos formales es apenas del 17%, lo que refleja que los adultos mayores trabajan informalmente o por cuenta propia, lo que no les brinda ni la seguridad ni la protección de la seguridad social.

Destacó que la Recomendación N° 162 de la OIT hace un llamado a los países a promover medidas destinadas a asegurar el trabajo de los adultos mayores como, por ejemplo, modificar la forma de organización del trabajo, ordenar los horarios, limitar las horas extras y reducir la duración normal del trabajo diario y de la semana, entre otras.

Consideró que ambos proyectos están muy bien orientados, no obstante dijo que en la discusión en particular merece ser objeto de algunas indicaciones y de ciertas correcciones para que sea perfectamente compatible con las normas vigentes del Código del Trabajo, de modo que no sea sólo flexibilidad sino que también se establezcan ciertos mínimos de protección al adulto mayor.

Reiteró que la idea de legislar es muy pertinente pero que en la discusión en particular es necesario hacer correcciones que lo hagan compatible con la legislación actual.

Sobre el mismo tema, **el asesor del Ministerio del Trabajo y Previsión Social señor Francisco del Río**, señaló que hay algunas materias que corresponden más a una regulación reglamentaria que de ley, en especial aquellas que dicen relación con la salud y seguridad en el trabajo.

En cuanto a la carga física que pueda tener un adulto mayor, o esfuerzos físicos asociados al trabajo, indicó que son materias muy dinámicas y varían de acuerdo a las condiciones climáticas de la región o por la condición del adulto, entre otros factores, por lo que para cada actividad económica ello está regulado en el Decreto Supremo N° 594 que aprueba el reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo, pero que tiene la ventaja de poder adaptarse en la medida que los requerimientos técnicos van cambiando.

Señaló que en materia de jornada se debe considerar algún acápite respecto a la condición física y necesidades de la persona, porque es posible que un adulto mayor esté tomando un conjunto

de medicamentos que le permita tener mayor o menor actividad en diferentes horarios, por lo que se debe tener en cuenta el trabajo nocturno y las horas continuas de trabajo, entre varias otras reglas que deben flexibilizarse para que el adulto mayor no se encuentre con una pared reglamentaria que no le permita acceder al empleo.

Luego, **el Ministro del Trabajo y Previsión Social, señor Nicolás Monckeberg**, señaló que la norma que dispone que todos los beneficios sociales de cargo fiscal pueden mantenerse, es de iniciativa legal exclusiva del Ejecutivo, pero se comprometió a hacer una propuesta a este respecto ya que se trata de una parte importante del proyecto.

El Honorable Senador señor Sandoval se manifestó de acuerdo con el Ministro y señaló que esperaba que se concretara el patrocinio por parte del Ejecutivo en las materias propias de su iniciativa. Indicó que un adulto mayor trabajando será uno menos en atenciones médicas de toda naturaleza, es decir, prolongar su actividad en el largo plazo va a tener muchos beneficios, lo que no significa cambiar la edad de jubilación.

Reiteró que estos proyectos tienen un profundo sentido humano y social para un segmento de la población que está reclamando su espacio y la construcción de un sistema mas formal al momento de continuar con su actividad laboral.

- - -

En sesión posterior de fecha 16 de abril de 2019, **el Profesor de Derecho del Trabajo de la Universidad de Chile señor Luis Lizama** señaló que la iniciativa es muy pertinente porque establece una forma de promover que quienes se encuentra en la adultez mayor tengan la posibilidad de continuar laborando en el mercado de trabajo.

Indicó que la primera definición que efectúa el proyecto de ley es precisamente la de adulto mayor, la cual se recoge de la definición contenida en la ley del SENAMA que lo hace a partir de la edad para toda persona que ha cumplido los 60 años de edad, sin distinguir si es hombre o mujer, para definir como adulto mayor, no obstante que destacó que en materia previsional si existe una distinción.

Hizo presente que la iniciativa no efectúa ninguna diferencia respecto de si puede ser contratado aquel que se encuentra o no pensionado por jubilación, lo que en su opinión es adecuado porque el contrato especial no impide que un trabajador jubilado pueda trabajar bajo el vínculo de dependencia. Enfatizó que en Chile la jubilación por vejez no es una causal de término del contrato de trabajo, esto es que la circunstancia que una persona se encuentre en edad de jubilar, ya sea hombre o mujer, no

le permite al empleador despedirlo invocando como causal el hecho que se encuentra en la edad legal para pensionarse.

Se manifestó partidario de permitir que este contrato especial pueda aplicarse a un trabajador que esté o no jubilado por vejez, pero llamó la atención respecto de los efectos que se pueden producir en otras reglas previsionales. A modo de ejemplo, señaló que, en el caso del adulto mayor afiliado al régimen de AFP y jubilado por vejez o invalidez total, este queda exento de efectuar aportes previsionales para financiar la salud previsional, no cotiza para financiar el régimen de la AFP, por lo que la persona podría acogerse a la exención y, estando jubilado o cumpliendo la edad para jubilar, dejar de efectuar el aporte para financiar la pensión de vejez pero sí cotizar el 7% de salud.

Agregó que con la regla incorporada el 2011, además es posible que quien está en el 80% más vulnerable de la población y que además tiene 20 años de residencia en Chile pueda cotizar sólo el 5%, donde ambas alternativas son compatibles con el régimen previsional, tanto en lo vinculado con la vejez como con la salud previsional.

Opinó que el proyecto resuelve en forma inteligente la situación de la persona que es beneficiaria de una pensión solidaria o que no ha efectuado aportes para financiar el sistema, caso en el cual la jurisprudencia ha sostenido que “esa persona podría trabajar como dependiente, no habría incompatibilidad, pero que el ingreso que la persona perciba por efecto del contrato laboral, debiera sumarse como ingreso para establecer si tiene derecho a mantener la calidad de pensionado”.

En este caso, dijo que el proyecto establece que, si el adulto mayor trabaja en virtud de este contrato especial regulado por el Código del Trabajo no habría incompatibilidad en que recibiera ingresos provenientes de un beneficio previsional, y que podrá optar por este contrato especial tanto un trabajador jubilado por el régimen de pensiones de las AFP como un trabajador beneficiario de la pensión solidaria de vejez.

Respecto a la modificación al Código del Trabajo que propone agregar una letra al artículo 40 bis, que regula el contrato de jornada parcial con la idea de establecer una flexibilidad en materia de distribución de la jornada parcial, hizo presente que la jornada parcial desde todo punto de vista constituye una jornada flexible, porque el trabajador no labora la jornada completa y eso ya es flexibilidad del punto de vista laboral.

Destacó que no se trata de una regla enteramente libre si no que establece restricciones como por ejemplo, que en cada semana se podrá trabajar un máximo de hasta seis días, y que la extensión de la jornada puede variar entre un mínimo de cinco y un máximo de ocho horas, de modo que establece una flexibilidad en la jornada laboral para el

trabajador adulto mayor y también considera una restricción que apunta a otorgar como derecho básico un descanso semanal y un descanso diario, en la medida en que está establecido un límite máximo de la jornada de trabajo en cada día.

Respecto de la regulación del contrato especial que promueve la rotación de trabajadores adultos mayores, subrayó que la primera regla se refiere a la duración del contrato y se señala que podrá ser contratado en forma indefinida o de modo temporal, obra o faena, proyecto o servicio, de manera que la flexibilidad estará dada porque el contrato sea temporal, no obstante que también se permite la posibilidad que alguien contrate en forma indefinida a un adulto mayor.

Precisó que la segunda regla tiene que ver con establecer una prohibición para que el adulto mayor sea contratado en trabajos perjudiciales para su salud o en trabajos pesados. En tal sentido, señaló que falta establecer con mayor claridad quien será la autoridad competente para calificar lo anterior.

En cuanto a la jornada laboral que se propone, estimó que presenta algunas dificultades por cuanto considera que se puede contratar conforme al régimen general, es decir, cuarenta y cinco horas por semana distribuida en un mínimo de cinco y en un máximo de seis días. En tal sentido, subrayó que se podría pensar que la regla es innecesaria, pero dijo justificarla sólo en la medida que permitiría que un adulto mayor contratado en este régimen pudiera percibir beneficios previsionales financiados con cargo al pilar solidario. Si esa no es la idea, entonces la regla estaría demás.

La segunda regla que se propone dijo que era muy confusa, porque permite establecer una jornada diaria dentro de un turno predeterminado, y estimó que la norma estaba mal construida porque si la idea era esa, jornada diaria en un turno, hay mejores formas de establecerlo.

La otra regla, según explicó, es una reproducción de la norma establecida para la jornada parcial y está perfectamente construida porque permite que, en este régimen especial, se pueda distribuir la jornada laboral en un número de horas variables que serían en promedio cuarenta y cinco horas por semana, con un mínimo de un trimestre (tres meses) o en un máximo de un año.

Manifestó sus dudas en cuanto a incorporar la regla que prohíbe el trabajo extraordinario porque no está considerado en la jornada parcial, y señaló que tal vez podría redactarse en términos que “se prohíbe cuando se pacta la jornada máxima legal”.

Reiteró que es muy bueno que la norma permita

que un trabajador adulto mayor pueda mantener y conservar una pensión básica solidaria y complementarla con un ingreso por la vía laboral. Asimismo, destacó la norma que regula lo que ocurre cuando el trabajador cumple 60 años de edad y está contratado en régimen general en cuyo caso ello no lo transforma en un trabajador regulado por el contrato especial, con lo cual se evita que alguien por el mero hecho de cumplir cierta edad termine teniendo un contrato más flexible que la regla general.

En cuanto a los seis meses en los que no se puede recontractar a un trabajador desde que termina el contrato de trabajo con el ex empleador, dijo entender que es para evitar que se produzca un abuso con ventajas para el empleador.

Señaló que la iniciativa es totalmente pertinente y necesaria porque regular un contrato proporcional para adultos mayores es indispensable en Chile dado que la expectativa de vida aumenta y porque hay personas que sienten que pueden seguir siendo productivas, no obstante que por su edad y de acuerdo a la ley podría estar jubilados.

En este contexto, planteó que también podría considerarse como regla que un trabajador mayor 60 años de edad, que podría ser jubilado o no y que no ha sido indemnizado, no tenga derecho a años de servicio, toda vez que subrayó que desde el punto de vista doctrinario el pago por años de servicios tiene por objeto ser una suerte de seguro de cesantía para un trabajador que pierde el empleo. Así, dijo, el que tiene un régimen que lo asegura por la vía del régimen de la AFC, mantiene la posibilidad que al ser despedido, bajo ciertas causales, sea indemnizado por su empleador. Opinó que en realidad estos trabajadores, atendido este régimen particular, no tienen derecho a ser indemnizados por el tiempo servido.

Otra norma que sugirió es que se considere una regla que limite la conversión de lo temporal en indefinido, porque si la idea es que sea un contrato promocional la segunda renovación del plazo fijo, lo transforma en indefinido y, por tanto, da derecho a ser indemnizado. Agregó que quizás si se elimina la indemnización por años de servicio sería irrelevante si el contrato es temporal o es indefinido, pero opinó que mantener la regla actual va a impedir que un empleador entienda que es una buena idea tener un trabajador adulto mayor en su empresa.

Respecto a la duración y distribución de la jornada laboral consideró que la solución que se plantea es buena, en ambos casos con jornadas variables en el trimestre dentro de un año, y en materia salarial si bien la regla contempla que se gratifica en forma proporcional a la jornada laboral del trabajador, se debe tener claro que se trata de una jornada que es variable o flexible. Agregó que se debe encontrar alguna fórmula más flexible que contribuya a que el contrato materia de esta iniciativa de verdad

promueva que para muchos empleadores sea una buena alternativa tener trabajadores adultos mayores en sus empresas.

El Honorable Senador señor Quinteros hizo presente que en el Senado también se está estudiando un proyecto de ley que regula el trabajo para los jóvenes estudiantes, donde existen normas similares, y llamó la atención sobre el hecho que en este proyecto se señala que deben ser treinta horas laborales máximas, por lo que consultó por el eventual efecto que ello puede ocasionar en quienes están sometidos al régimen general y si ellos pueden verse amenazados de alguna forma.

El señor Lizama hizo presente que ese siempre ha sido el debate que se ha generado en el derecho comparado, es decir hasta qué punto incorporar flexibilidad mediante leyes que promuevan contratos especiales para incorporar mujeres o jóvenes al mercado laboral o adultos mayores, sin que ello pueda ser una amenaza para el empleo de quien está en el régimen general.

Opinó que, a diferencia de los jóvenes, en este caso en particular no debería haber mayor dificultad porque se trata de personas que están al final de su vida laboral, independiente de cuándo hayan comenzado, por lo que dijo entender que lo más importante en este caso es que las personas puedan tener una pensión y un trabajo, que es lo contrario a la regla actual en que si la persona recibe ingresos adicionales no puede seguir percibiendo, por ejemplo, la pensión básica solidaria.

La Honorable Senadora señora Goic indicó que para avanzar, al igual que ocurre con el proyecto de trabajo para los jóvenes, se deben identificar las rigideces presentes en la legislación vigente porque el interés está en promover que los adultos mayores trabajen, ya que las mujeres tienen una vez que jubilan por lo menos 30 años más por delante y otro tanto en el caso de los hombres, de modo que hay mucha capacidad que el país pierde si es que no se generan nuevos espacios.

Agregó que ello requiere un cambio de lógica en las empresas, porque se pueden flexibilizar las normas, pero ello no significa necesariamente que van a contratar adultos mayores, de modo que no se debe perder de vista que probablemente pueden existir otros instrumentos mucho más efectivos que la modificación al Código de Trabajo para la contratación de adultos mayores.

Indicó que la discusión se debe despejar respecto a que ciertos trabajadores puedan tener ciertas condiciones que otros no, pues de lo contrario se precariza y se pierde el tema de fondo que es cómo aprovechar años útiles tanto para la sociedad como para la familia y para adulto mayor que en la actualidad se están desaprovechando, y cómo incentivar a las empresas para que consideren las capacidades que tienen

los mayores en forma similar a como se hizo en materia de inclusión.

Enseguida, **el Honorable Senador señor Chahuán** destacó que el proyecto parte de la base que se está alargando la vida laboral de los trabajadores y que la expectativa de vida va creciendo. Sobre el particular, precisó que para el año 2060 Chile será el sexto país del mundo con mayor expectativa de vida, de manera que después de la jubilación las personas pueden llegar a tener 30 ó 35 años de vida extraordinariamente útiles, con capacidad agregada, y muy probablemente con la necesidad de mejorar la renta dado que el sistema de pensiones aún con la reforma no podría sostener las pensiones.

Destacó que no se trata de precarizar el trabajo sino que de dar una oportunidad de trabajo para muchos adultos mayores, que hoy están imposibilitados de generar un ingreso extra. Agregó que se trata de un trabajo en condiciones excepcionalísimas cuidando que no sea trabajo pesado sino trabajos de acuerdo a sus condiciones físicas.

Señaló que a diferencia de lo que ocurre con los jóvenes que entran a competir con el mercado laboral, acá se trata de personas que tienen experiencia, que tienen valor agregado, que no pueden trabajar una jornada completa o bien, que pueden trabajar por jornadas parciales, o por horas, todo lo cual les va permitir mejorar su calidad de vida y sus ingresos.

El Honorable Senador señor Sandoval hizo presente que hay un segmento importante de trabajadores que son adultos mayores que están en el sistema, pero al mismo tiempo, hay un gran porcentaje de ellos que está en la informalidad por temor, por ejemplo, a perder los beneficios sociales que reciben. Agregó que también está presente el tema del desincentivo para las empresas o para el empleador de optar por la contratación de adultos mayores, cuestión que puede abordarse en el proyecto.

Asimismo, manifestó que es necesario debatir los temas que se han planteado como, por ejemplo, la indemnización por años de servicio que podría reemplazarse; evitar los despidos antes que se cumpla el año o si se les considerará el derecho a asociarse, que, según dijo, es un derecho irrenunciable.

El Profesor Lizama señaló que el proyecto de ley en estudio señala expresamente que los demás derechos contenidos en el Código del Trabajo están garantizados, tales como los derechos colectivos, a formar sindicatos, negociar colectivamente y hacer efectiva la huelga, entre otros. En tal sentido, precisó que se trata de un trabajador que tiene una segunda oportunidad en su vida laboral y que goza de un régimen especial, pero que en general es un trabajador dependiente y por esa razón debe

contar con cobertura de seguridad social y con protección, porque no va a poder trabajar en condiciones inseguras, en trabajos pesados o en trabajos dañinos para su salud. Señaló que falta que exista compatibilidad entre trabajar y recibir beneficios sociales por parte del Estado.

Reiteró su acuerdo con que la jornada pueda ser por hora, que se distribuya en el año, en el trimestre, con límites en promedio de cuarenta y cinco horas o treinta horas por semana, y al mismo tiempo recomendó que se consideren incentivos a los empleadores para que se incorporen al mercado laboral la mayor cantidad de trabajadores adultos mayores. En tal sentido, dijo que se podría discutir que, en este caso, se considere sólo una indemnización a todo evento.

Luego, **el asesor del Ministerio del Trabajo y Previsión social, señor Francisco del Río**, indicó que se trata de un paradigma nuevo en materia laboral, por cuanto la jornada de trabajo normalmente la determina el empleador y el trabajador se adscribe con su voluntad a esa jornada con mayores o menores variaciones sobre la misma. Lo anterior, según dijo, el empleador lo hace en el ejercicio de la potestad reglamentaria que tiene en su empresa, las capacidades y la facultad de organización.

Expresó que este tipo de estatutos, contratos o variantes sobre algunas instituciones laborales cambian el foco porque en el caso de los estudiantes-trabajadores, el eje de la jornada está construido sobre la base de las necesidades horarias del trabajador y no sobre las necesidades del empleador, y que según enfatizó, puede ser la misma lógica en el caso de los adultos mayores.

Recalcó que lo que se plantea puede ser objeto de una política consistente que se desarrolle a través del SENAMA, que pudiera hacer un convenio con la Bolsa Nacional de Empleo, para definir las disponibilidades y capacidades de cada persona mayor y ofrecer esa fuerza laboral. Así, sostuvo que esta normativa puede ser mas una política pública que cambie un poco el eje de la decisión de jornada y por ende su regulación.

Precisó que el actual Código del Trabajo no facilita dicho cambio de eje o de foco por cuanto en dicho cuerpo legal se considera una jornada que, si bien no es pétrea, es una jornada un poco rígida toda vez que debe ser absolutamente continua, no se puede distribuir en menos de cinco ni en más de seis días, o que cuando se tiene una jornada entre treinta y cuarenta y cinco horas la jurisprudencia asimila la hora treinta y uno a una jornada completa, entre varios otros temas que van desincentivando a los empleadores.

Por último, subrayó que se pueden perfeccionar

las iniciativas y aprovechar la instancia para, por ejemplo, lograr que una persona se dedique a hacer un espacio dentro del esquema de su productividad a adultos mayores que pueden aportar experiencia; o bien proponer un sello dorado que dé lugar a fiscalizaciones asistidas en lugar de fiscalizaciones inquisitivas.

- - -

En sesión posterior de fecha 7 de mayo de 2019, **el Honorable Senador señor Sandoval** reiteró que la informalidad en el trabajo de los adultos mayores genera muchos problemas, incluso destacó que el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) estimó que 574.000 adultos mayores están empleados en la informalidad. En este contexto, subrayó que esta iniciativa apunta a darle un marco regulatorio básico a esa actividad y terminar con la informalidad que se motiva por el temor a perder beneficios sociales o pensiones.

Enseguida, **el Presidente de la Unión Nacional de Trabajadores, señor Segundo Steilen**, señaló que la organización que representa es de carácter sindical, pertenece al sector privado y que nació el año 2005, cuando se separaron del CUT.

Hizo presente que conoce la realidad agraria donde no necesariamente las personas cuando cumplen la edad de jubilación quieren dejar de trabajar, pero ello también se enfrenta a otras visiones que no apoyan que las personas sigan trabajando una vez alcanzada la edad de jubilación porque lo ven como una explotación. En tal sentido, enfatizó que no por cumplir la edad de jubilación las personas pasan a ser obsoletas, además que las realidades son distintas y los tiempos han cambiado muchísimo.

Destacó que las personas que trabajan hasta cumplir la edad de jubilación cuentan con una experiencia que nadie más tiene, y en Chile no se aprovechan esas capacidades ni conocimientos. Recalcó su preocupación por la formalidad, porque hay demasiados trabajadores en la informalidad que se mantienen en esa condición para no perder beneficios sociales.

Se deja constancia que el señor Steilen acompañó su presentación con un documento, el cual fue debidamente considerado por los integrantes de la Comisión y se contiene en un Anexo único que se adjunta al original de este informe, copia del cual queda a disposición de los señores Senadores en la Secretaría de la Comisión.

El Honorable Senador señor Chahuán, junto con agradecer la exposición destacó que el proyecto en estudio busca que aquellas personas que ya se pensionaron puedan laborar con la flexibilidad necesaria, sin perder los beneficios que ya tienen, para obtener un aporte

adicional por la jornada que trabajen con las características que se señalan en las distintas normas.

Indicó que la idea es terminar con la informalidad de esos 600.000 trabajadores conservándoles los beneficios entregados por el Estado, velando por sus derechos laborales. Hizo presente que existe el compromiso por parte del Ministerio en tal sentido.

Señaló que, dado que la expectativa de vida en el país es muy alta, se debe dignificar el trabajo porque la población se está envejeciendo muy rápidamente y ese segmento tiene capacidades que aportar. En la misma línea dijo que la incorporación al mundo del trabajo no sólo significa un aporte adicional, sino que también significa la posibilidad de socializar, elemento de gran valor para el adulto mayor.

El Honorable Senador señor Sandoval enfatizó que se trata de darle un marco regulatorio a una realidad que existe y que en ningún caso se quiere precarizar el trabajo de los adultos mayores, sino que, por el contrario, se debe dignificar el trabajo y enfrentar la actual realidad en que los adultos mayores cada vez adquieren mayor significación.

Para terminar, destacó que se trata de un proyecto de ley con una dimensión humana y social que va directamente en beneficio de los adultos mayores.

- - -

En sesión de fecha 10 de junio de 2019, **la Honorable Senadora señora Goic** reiteró que recién se van a votar en Sala normas especiales para la contratación de jóvenes estudiantes que son bastante parecidas a estas normas, y que esa experiencia debe considerarse porque también señalan, por ejemplo, que para obtener beneficios sociales no debe considerarse el ingreso, que requiere patrocinio del Ejecutivo.

Instó a que se trabajen las normas en forma armónica y que se obtenga el respaldo del Ejecutivo en aquellas que son de su iniciativa exclusiva, con el objeto de producir leyes que no generen inquietud por una eventual precarización o desprotección de los adultos mayores.

Enseguida la Comisión acordó, por la unanimidad de sus miembros presentes solicitar a la Sala que estos proyectos sean conocidos por la Comisión de Trabajo y Previsión Social una vez evacuado el informe en particular de los mismos.

A continuación, **el Director Nacional del Servicio Nacional del Adulto Mayor (SENAMA), señor Octavio Vergara**, señaló que, con ocasión de la celebración del día internacional del buen trato, era

muy potente la señal que en conjunto se da al país, porque son acciones que parten de las propias personas mayores y su entorno, no obstante que recalcó que necesitan el compromiso de todos los poderes del Estado. Además agradeció el constante trabajo de la Comisión en impulsar una agenda relacionada a las personas mayores, lo que alienta a realizar un trabajo más comprometido.

Respecto al contrato para el adulto mayor, celebró la idea de legislar y manifestó que con independencia de los perfeccionamientos que se puedan introducir a través de indicaciones, avanza en temas que son muy importantes ya que elimina barreras de entrada que en la actualidad precarizan el trabajo, ya que las cifras indican que cerca del 43% de los trabajadores informales son personas mayores.

En este contexto, calificó como grave esa situación toda vez que ello sólo seguirá aumentando, por lo que reiteró que el proyecto va en la línea adecuada. Agregó que, respecto de la jornada de trabajo también es importante identificar dónde están las barreras, para ir las eliminando a través de la normativa.

Por último, enfatizó que se pueden seguir discutiendo y enriqueciendo las iniciativas y agradeció el esfuerzo por lograr una mayor inclusión de las personas mayores.

- - -

- Sometido a votación en general el proyecto de ley, fue aprobado por la unanimidad de los miembros presentes de la Comisión, Honorables Senadores señora Goic y señores Chahuán, Quinteros y Sandoval.

- - -

TEXTO DEL PROYECTO

En mérito de los acuerdos precedentemente expuestos, vuestra Comisión Especial del Adulto Mayor tiene el honor de proponeros que aprobéis, en general, el siguiente proyecto de ley:

PROYECTO DE LEY:

“Artículo 1º. - Modificase el Código del Trabajo, agregándose el siguiente artículo 40 bis E nuevo:

“Artículo 40 bis E.- El trabajador adulto mayor, definido en la Ley N° 19.828 que crea el Servicio Nacional del Adulto Mayor, podrá pactar con el empleador una determinada cantidad de horas a trabajar,

las que se podrán distribuir en un periodo superior a tres meses e inferior a un año.

El número máximo de horas a contratar a través de esta modalidad, no podrá superar el resultado de multiplicar 30 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 8 y un mínimo de 5 horas, distribuidos hasta en 6 días.

La remuneración en esta modalidad se pagará mensualmente sobre la base del total de horas trabajadas durante el mes.

En todo lo no regulado en los incisos precedentes, serán aplicables a esta modalidad de contratación, los demás artículos de este párrafo, en lo que no se contrapongan.

Artículo 2°. - Agregase el siguiente Capítulo VIII en el Título II del Libro I del Código del Trabajo:

"Capítulo VIII Del contrato del trabajador adulto mayor.

Artículo 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 N° 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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 servicios, 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.

Artículo. 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 Capítulo.

Artículo. 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.

Artículo 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.

Artículo 152 quater H.- Estos trabajadores gozarán de todos los demás derechos que contempla este Código”.”.”:

- - -

Acordado en sesiones celebradas los días 9 y 16 de abril, 7 de mayo y 10 de junio de 2019, con la asistencia de los Honorables Senadores señoras Carolina Goic Borojevic y Ximena Órdenes Neira, y señores Francisco Chahuán Chahuán, Rabindranath Quinteros Lara y David Sandoval Plaza (Presidente).

Sala de la Comisión, a 11 de junio de 2019.

JUAN PABLO DURÁN G.
Secretario de la Comisión

RESUMEN EJECUTIVO

INFORME DE LA COMISIÓN ESPECIAL DEL ADULTO MAYOR RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY QUE ESTABLECEN EL CONTRATO DEL TRABAJADOR ADULTO MAYOR Y LA JORNADA DE TRABAJO DE LOS ADULTOS MAYORES.

(BOLETINES N^{OS} 12.451-13 Y 12.452-13, REFUNDIDOS)

I. OBJETIVOS DEL PROYECTO PROPUESTO POR LA COMISIÓN: Establecer una modalidad de trabajo flexible a las personas mayores, con alternativas de distribución de jornada de trabajo. Crear una regulación específica que asegure los derechos laborales para adultos mayores que, habiendo jubilado, deseen continuar trabajando en empleos por horas o de media jornada, con un contrato de trabajo simplificado.

II. ACUERDOS: aprobado en general (4x0).

III. ESTRUCTURA DEL PROYECTO APROBADO POR LA COMISIÓN: consta de dos artículos permanentes.

IV. NORMAS DE QUÓRUM ESPECIAL: No tiene.

V. URGENCIA: No tiene.

VI. ORIGEN INICIATIVA: Senado. Moción de los Honorables Senadores señora Goic y señores Chahuán, Quinteros y Sandoval.

VII. TRÁMITE CONSTITUCIONAL: primero.

VIII. INICIO TRAMITACIÓN EN EL SENADO: 11 y 12 de marzo de 2019, respectivamente.

IX. TRÁMITE REGLAMENTARIO: primer informe, en general.

X. LEYES QUE SE MODIFICAN O QUE SE RELACIONAN CON LA MATERIA: 1.- Constitución Política de la República. 2.- Código del Trabajo. 3.- Ley N° 19.828 que crea el Servicio Nacional del Adulto Mayor. 4.-La Recomendación N° 162 de la OIT, sobre los trabajadores de edad.

Valparaíso, a 11 de junio de 2019.

JUAN PABLO DURÁN G.
Secretario de la Comisión