

DEMOGRAFÍA CHILENA Y PENSIONES: LUCES DESDE LA SUSTENTABILIDAD DEL RÉGIMEN DE PENSIONES, SU REFORMA Y LA LABORALIDAD DEL TRABAJADOR DE EDAD

SEBASTIÁN ANDRÉS PIZARRO CONTRERAS*

Candidato a Doctor en Derecho por la Universidad de Chile. Magister en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social por la Universidad de Chile

* Candidato a Doctor en Derecho por la Universidad de Chile. Magister en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social por la Universidad de Chile. Diplomado en Derecho Laboral de la Empresa por la Universidad de los Andes. Profesor de Metodología y Habilidades para la Investigación Jurídica de la Universidad Católica Silva Henríquez. Miembro de la Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, y de la Red Iberoamericana de Investigación en Seguridad Social. Correo electrónico: spizarroc@ucsh.cl. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9858-925X>.

I. INTRODUCCIÓN: DEMOGRAFÍA, HIPÓTESIS Y TUTELA DEL TRABAJADOR ADULTO MAYOR.

Una de las más interesantes formas de poder corroborar la eficacia de un constructo jurídico social, es precisamente verificar la correspondencia efectiva entre lo que epistémicamente promete y lo que cumple y/o razonablemente está en condiciones de cumplir. Dicho de modo diverso, corroborar la coherencia entre aquello que conforma su núcleo existencial y la efectividad de sus postulados en un sentido práctico. En efecto, En efecto, como bien indican Correa y Agüero (2014) a propósito del Derecho, “uno de los indicadores más potentes de la madurez alcanzada por una disciplina está constituido por su capacidad para delimitar lo que de ella puede esperarse. Los juristas, de forma oblicua, han venido comunicando desde hace bastante tiempo que su experticia debe situarse en el campo de la determinación de la validez de textos con pretensiones normativas; de la atribución de significados de disposiciones normativas y, de la reconstrucción económica de sus saberes y métodos, a través de la formulación y depuración de teorías. Esta opción por el mundo de las normas (o de las palabras) ha implicado una participación temerosa de los juristas en el mundo de los hechos” (p. 674).

No es necesario caer en un reduccionismo *ad absurdum* para arrimarme al centro del argumento que pretendo desarrollar, primero, respecto del Derecho del Trabajo: no se trata de pensar a esta rama como una menos eficaz, menos tutelar, porque hay gente que pierde su trabajo constantemente. Ello no significa por lo mismo que, en abstracto, el Derecho del Trabajo traicione sus dinámicas proclives a la estabilidad laboral. Misma cuestión cuando se dan vulneraciones de derechos fundamentales referidas a la discriminación de algún grupo determinado, pues ello en caso alguno significará asumir que este Derecho valide circunstancias como la expuesta. Finalmente, nadie podría decir que el Derecho del Trabajo nada hace cuando un sector desaventajado como el de la tercera edad no resulta contratado y resulta fácilmente despedido por razones de inadecuación tecnológica, siendo uno particularmente eficaz desde las aristas de

la estabilidad, la capacitación y la no discriminación. ¿O es que acaso es posible señalar precisamente, lo contrario, es decir, que respecto de los adultos mayores se da una de las más profundas ineficacias e incoherencias objetivas y subjetivas del Derecho del Trabajo? En lo personal, creo que sí.

A su vez, de la Seguridad Social malamente podría decirse que, por ejemplo, por el hecho que existan bajas pensiones y/o no todos estén cubiertos ante la ocurrencia de particulares riesgos, esta rama resulte un fracaso. Es más, parafraseando a Alonso Olea y a Tortuero Plaza (2000), resulta sencillamente imposible ir determinando las causales de situaciones de necesidad configurantes de estos riesgos, los cuales varían constantemente (p. 21). Con todo, lo mínimo esperable de un Derecho que tiene por base en esta arista la mitigación y respuesta a coyunturas sociales delicadas, es la anticipación. Por lo mismo, llama poderosamente la atención la escasa consideración que tiene desde la Seguridad Social el encontrarse activo -intuitivamente no por razones voluntarias en la mayoría de los casos- el trabajador en el mercado laboral con una edad avanzada, en consideración a bajas pensiones, recibiendo a cambio bajas remuneraciones en empleos de baja consideración y remuneración. Sin descartar, por cierto, un escenario especialmente nefasto desde las coyunturas del despido y de la cesantía, al menos en Chile.

La realidad latinoamericana comparada dista de reflejar un escenario muy diverso a lo que se observará respecto de Chile. CEPAL (2018), en un estudio centrado en Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Guatemala, México y Perú, observa las dinámicas de mercado laboral en personas que superan los 60 años de edad. Concluye a partir del cuadro que *infra* se reproduce, que, “como era de esperar, las tasas de ocupación disminuyen con la edad, y las variaciones en el agregado que se observan (...) obedecen al considerable aumento de la tasa en el grupo de 60 a 64 años para ambos sexos, si bien mucho más marcado para las mujeres. El fuerte aumento de la tasa de ocupación de hombres y mujeres en este grupo etario debe analizarse en el marco del crecimiento de la ocupación que caracterizó a la región entre 2004 e inicios de la década de 2010, pues este grupo etario es el más estrechamente vinculado con el mercado laboral. En contraste, la tasa de ocupación del grupo de 65 a 69 años aumentó solo levemente, como resultado de una modesta reducción de la tasa de los hombres y un aumento algo mayor de la tasa de las mujeres. Por último, la tasa de ocupación correspondiente al grupo de 70 años y más disminuyó como resultado de la contracción de la tasa de los hombres y el estancamiento de la tasa de las mujeres”. Resulta ser una

realidad ciertamente luego compartida la existencia, primero, de un mercado de trabajo de la tercera edad, con fluctuaciones y variables etarias y de sexo. Y luego, de un alza en el número de personas que ingresan a este mercado de trabajo.

Edad	Total			Hombres			Mujeres		
	2002	2012	2016	2002	2012	2016	2002	2012	2016
60-64 años	49,6	54,0	55,7	70,7	73,1	74,1	30,4	36,9	39,6
65-69 años	38,6	39,0	39,3	55,7	55,4	54,8	23,2	24,8	26,2
70 años y más	22,1	19,9	20,4	34,1	30,4	30,8	12,0	11,4	11,9
60 años y más	34,2	34,6	35,5	50,6	49,8	49,8	20,0	21,8	23,3

La presente investigación representa un ejercicio de jurídico-social basado en la realidad chilena, empero, de amplio campo para la reflexión con la siguiente hipótesis: Chile, a partir de su sistema de estabilidad relativa, promueve dinámicas de discriminación directa respecto de los adultos mayores sin promoción suficiente de las medidas tendientes a la igualdad de oportunidades y de trato, incluidas dentro de las Recomendaciones No 162, 198 y 202 y el IV Informe de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2013 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, en más), mermando ciertamente, la sostenibilidad del sistema de pensiones. Así, y desde esta arista, se observa, por un lado, un Derecho del Trabajo particularmente ineficaz y poco coherente en tanto causa del escenario expuesto. Y por otro, una Seguridad Social que no tiene como contingencia cierta la ocurrencia de la vejez activa. No resulta sorpresivo, por tanto, que las Reformas al sistema de pensiones como al sistema laboral del adulto mayor tenga precario futuro.

Así las cosas, la pregunta de investigación que sustenta la hipótesis aludida necesariamente debe acunar los parámetros tutelares del Derecho del Trabajo en un cariz crítico, bajo el prisma de la demografía proyectada dentro de un mercado de trabajo caracterizado por las dinámicas de la IV Revolución Industrial. De esta forma, se plantea la siguiente pregunta: ¿Han resultado ser el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social chilenos unos suficientemente tutelares, coherentes y eficaces considerando tanto la proyección demográfica de la población, pensando en la adecuación del trabajador de edad y la sustentabilidad del régimen de pensiones? Tras revisar parámetros de la OIT, se procederá a revisar 2 instituciones elementales, incluyendo las futuras reformas chilenas, una referente al trabajador de edad, traducida en un Proyecto que debiera ver la luz como ley muy prontamente, y la otra, sobre el sistema de pensiones.

II. LAS RECOMENDACIONES DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y MARCOS EXPUESTOS EN EL IV INFORME DE LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO DE 2013: BREVES LECTURAS.

La protección del adulto mayor por parte de la OIT, en específico o directamente, es cuestión relativamente madura dentro de la organización. Previo a la Recomendación No 162, fue a través de normativa indirecta que se tendía a la protección de este sector. Piénsese que un instrumento como el Convenio N° 111 OIT de 1958 (recién ratificado por Chile en septiembre de 1971) sobre Discriminación (ocupación y empleo) tendría que considerar a la edad como factor de discriminación. Pero ello no fue así, sino hasta el año 1962, con la Recomendación sobre Protección del Empleo, N° 122, en su párrafo 16. Aquella llama a los países a implementar medidas efectivas que permitan “responder a las necesidades particulares de ciertas categorías de personas, tales como personas de edad, los inválidos y otros trabajadores, quienes pueden encontrar dificultades especiales originadas en cambios estructurales o en cualquier otra causa, o para quienes puede ser especialmente difícil cambiar de lugar de residencia u ocupación”.

De 1962 pasamos al año 1975, año en el que se dicta la Recomendación N° 150 sobre desarrollo de los Recursos Humanos. Este instrumento, si bien no está dedicado especialmente al mayor de edad trabajador y no se encuentra vigente al ser reemplazado por la Recomendación del mismo nombre de 2004, N° 195¹, desarrolla un acápite específico sobre “Trabajadores de edad avanzada”, el cual establece (lo destacado es propio) en lo pertinente:

“Las medidas para remediar *las dificultades con que tropiezan los trabajadores de edad avanzada en el empleo* podrían consistir, según los casos, en:

(...)

- (b) proporcionar a los trabajadores de edad avanzada la *orientación y la formación profesionales de que precisen*, especialmente en relación con cualquiera de las necesidades siguientes:
 - (i) actualizar sus conocimientos y calificaciones *proporcionándoles las informaciones adecuadas* en el momento oportuno;
 - (ii) elevar su nivel de instrucción general y de calificación profesional con el concurso de especialistas en formación de adultos *para*

1 Instrumento en el que derechamente se elimina toda consideración específica al trabajador de edad avanzada, al modo realizado en la Recomendación No 150.

- equipararlos con los jóvenes mejor instruidos y capacitados que ingresan o trabajan ya en la misma ocupación;*
- (iii) *informarlos oportunamente sobre los medios de perfeccionamiento disponibles e iniciar y proseguir ese perfeccionamiento en el momento adecuado, es decir, antes de que se introduzcan nuevas técnicas y métodos de trabajo;*
 - (iv) *poner a su disposición otro empleo*, en su propia especialidad o en otra distinta, en que puedan utilizar sus calificaciones y conocimientos, en la medida de lo posible, sin pérdida de ingresos;
 - (v) *cerciorarse de que no estén privados de la formación profesional por límites de edad máxima de admisión a dicha formación, fijados sin atender a la realidad;*
 - (vi) *elaborar métodos especiales de formación profesional* adaptados a las necesidades de los trabajadores de edad avanzada;
 - (vii) *tomar todas las medidas necesarias para poner a su disposición instructores competentes en cuanto a sus cualidades técnicas y pedagógicas y que estén bien preparados para impartir una formación complementaria adaptada a las necesidades de los trabajadores de edad avanzada;*
- (c) *incitar a los trabajadores de edad avanzada a aprovechar los servicios de orientación y de formación profesionales o las oportunidades de traslado* que pueden ayudarlos a superar sus problemas;
- (d) *informar al público en general, y especialmente al personal de orientación y formación profesionales, al personal de los servicios del empleo y de otros servicios sociales* competentes, a los empleadores y a los trabajadores, de los *esfuerzos de adaptación al empleo* que los trabajadores de edad avanzada pueden verse precisados a realizar y de la *conveniencia de ayudarlos* en tales esfuerzos".

Resulta interesante extraer ciertos aspectos de una Recomendación que ve la luz en la década de los 70 del siglo XX, caracterizada por las olas flexibilizadoras particularmente exitosas desde su influencia en la estructura a nivel global. Tales se movieron entre la desregulación total y la morigeración de los cotos estructurales de la legislación laboral, *v.gr.*, remuneracionales, de tiempo de trabajo, de las labores a desempeñar, libre despido o causado, etc. Llanos Reyes, Pinto Sarmiento y González Pizarro (2023), refieren que la propuesta de estas olas era “reducir derechos laborales, desregular las condiciones de trabajo y adaptarlas a las necesidades económicas para solucionar las “rigideces del mercado laboral”. Tales medidas se alinearon con el neoliberalismo, que desde la primera mitad del siglo XX había enfocado su atención en las organizaciones de trabajadores y sus movimientos sindicales, considerándolos parte del problema por encarecer

el empleo y obstaculizar el crecimiento del mercado y del empleo. Al mismo tiempo, en el horizonte temporal estudiado los desarrollos de la tecnología productiva, de transportes y las telecomunicaciones incrementaron la competencia a nivel internacional y fueron las herramientas para importantes desplazamientos de las manufacturas hacia regiones que ofrecieran condiciones más favorables al capital, el decir menores costos de la fuerza de trabajo” (p. 26). De este modo, estos remedios propuestos por la OIT en la Recomendación referida deben verse modalizados por el escenario flexible descrito:

- Todo cuanto se proponga en la Recomendación presupone un trabajador ya contratado. Cuestión que se colige desde el uso “en el empleo”, previo a los remedios señalados. Es decir, era esta una Recomendación cuyo núcleo es el trabajador mayor de edad que ya ha superado el umbral de la cesantía y se encuentre trabajando.
- Se debe orientar, incitar y capacitar al trabajador mayor de edad. En esta senda, se persigue la equiparación con los jóvenes, realizando la formación técnica actualizada en desmedro de la experiencia. Por lo mismo, esta capacitación debe darse en el momento adecuado, antes que se introduzcan las nuevas técnicas y métodos.
- Se recomienda, bajo la lógica del no desmedro, proporcionar al trabajador otro empleo, sea este de la especialidad o no.
- Dar a conocer los esfuerzos de adaptación de los trabajadores de edad avanzadas particularmente a los que orientan y los servicios estatales.

Notar que, en caso alguno, la Recomendación trata o propone un tratamiento distinto pensando en la terminación del contrato de trabajo del adulto mayor. A su vez, tampoco se delinea un rol activo y/o subsidiario de los Estados a nivel formativo o de capacitación.

Ya en 1980 la OIT dicta la Recomendación No 162 sobre Trabajadores de Edad, cuyo acápite III “Protección” resulta especialmente de interés, abarcando soluciones indicadas en la N° 150. Sucintamente, plantea:

- La promoción de una continuidad laboral para que los trabajadores de edad sigan trabajando en condiciones satisfactorias.
- Textualmente, el punto 18 señala (lo destacado es propio): “En caso de reducción del número de trabajadores, especialmente en las *industrias en situación declinante, deberían hacerse esfuerzos especiales*

para tener en cuenta las necesidades específicas de los trabajadores de edad, por ejemplo facilitando su readaptación profesional en otras industrias, mediante una ayuda para asegurarles un nuevo empleo o garantizándoles una protección adecuada de sus ingresos o una compensación financiera apropiada.

- Por su parte, el punto 19 de este punto III indica: *“Deberían hacerse esfuerzos especiales para facilitar el empleo o la reincorporación al empleo de las personas de edad que busquen trabajo después de una inactividad profesional debida a sus responsabilidades familiares”.*

El trabajo en condiciones satisfactorias² demuestra ser, a la vez, un antecedente y manifestación prístina del trabajo decente; idea que ciertamente sintetiza los pilares del obrar de la OIT en torno a creación de empleo, protección social, derechos en el trabajo y diálogo social. Por lo mismo, y en tanto manifestación de aquel, los puntos 18 y 19 del acápite III, *ut supra* transcritos, desarrollan la aspiración de la entidad en orden a que sus países miembros consideren la específica realidad y necesidades de los trabajadores de edad para el evento que una empresa en dificultades tenga que despedir trabajadores. Propone readaptación en otras industrias, una compensación o indemnización correcta y, finalmente, cooperación en la recolocación en un nuevo empleo. Crear empleo es, en esta senda, proteger la fuente de este, procurando el establecimiento de niveles sociales en la decisión del despido, apoyando la estabilidad de este trabajador. Existe especial consideración de la OIT cuando de un trabajador mayor de edad que ha tenido inactividad profesional motivada por responsabilidades familiares, y pretende este reincorporarse al mercado de trabajo.

2 El artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en su artículo 7, prescribe qué es lo que debe entenderse por condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias: “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual; ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto; b) La seguridad y la higiene en el trabajo; c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad; d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos”.

Por su parte, ya en el 2006 la OIT emite la Recomendación No 198. Esta normativa recoge la realidad de décadas de flexibilidad, reconociendo a ciertos grupos de personas que, trabajando, se ven en la incertidumbre de efectivamente tener en los hechos, una relación de trabajo. Junto con los trabajadores de edad, la OIT alienta a los países miembros protejan especialmente -sin distinción en el *iter* contractual- a la mujer trabajadora, jóvenes, a quienes se desempeñan en la economía informal, migrantes y discapacitados.

La Recomendación N° 202 del año 2012 enfoca la problemática desde el prisma de los pisos de protección social. El acápite II en el punto 5 letra c) indica que estas bases deben, al menos, contemplar la “seguridad básica del ingreso, por lo menos equivalente a un nivel mínimo definido en el plano nacional, para las personas en edad activa que no puedan obtener ingresos suficientes, en particular en caso de enfermedad, desempleo, maternidad e invalidez”, para luego en el mismo punto, pero en su letra d), procurar los Estados miembros vislumbren la “seguridad básica del ingreso para las personas de edad, por lo menos equivalente a un nivel mínimo definido en el plano nacional”.

Finalmente, debe hacerse mención al IV Informe de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2013, “Empleo y protección social en el nuevo contexto demográfico” (Organización Internacional del Trabajo, 2013). Unos de los acápites más relevantes son “Posibilidad de prolongar la vida laboral” y “Garantizar una seguridad social adecuada y sostenible para todos”, los cuales son posibles de resumir en las siguientes ideas marco (Organización Internacional del Trabajo [ONU], 2013, PP-82-94):

- 1) En lo que respecta a la prolongación de la vida laboral, se asume que tal variable es un medio relevante a fin de preservar los sistemas de seguridad social. En esta senda, la sostenibilidad de un sistema de seguridad va de la mano con la estructura de edad de los trabajadores, retrasando la edad de jubilación. Esto traería consigo un aumento de las cotizaciones, así como una reducción de los pensionados y el porcentaje que representa a nivel del PIB en tanto carga las pensiones. El informe asume, con todo, que esta hipótesis podría no llegar a ser válida, pues presupone que el trabajador de edad debe tener empleos decentes y productivos, lo que no sucede frecuentemente.

Europa, en una senda de retraso en la edad de jubilación, lo que ha efectuado es plantear reformas tendientes a suprimir progresivamen-

te los planes de jubilación anticipada, aumentando la edad de jubilación, incentivando la vida laboral y castigando a quién igualmente se jubile anticipadamente.

- 2) Fuera de los países OCDE, se constata que las bajas pensiones por el Estado son aquellas que llevan a que las personas que necesitan trabajar lo sigan haciendo formalmente, empero, este mismo factor también es fuerte incentivo para la informalidad.
- 3) La vejez como un factor determinante de la pobreza, específicamente en mujeres, se extrapola al conjunto familiar, atentando contra sus niveles de bienestar. Como los ingresos del hogar se comparten entre más personas, el consumo *per capita* se reduce.

Contener gastos ha sido el mantra constante cuando de seguridad social y cambios demográficos se trata. Por lo mismo, desde la OIT se promueve la generación de políticas tendientes a fijar niveles mínimos de seguridad social, combinados -en su caso y teniendo presente las realidades particulares de cada Estado- igualmente con medidas de asistencia social.

- 4) La extensión de la vida laboral puede no ser lo más adecuado para todos. Imponer edades de jubilación a quienes, por ejemplo, carecen de lagunas previsionales, han tenido trabajos particularmente peligrosos o ya sencillamente carecen de buena salud, no parece ser una política de organización de trabajo receptiva ni del mercado en que se inserta ni de las realidades específicas en que los trabajadores desarrollaron su vida laboral. Lo cualitativo con referencia al trabajo y la salud son circunstancias que deben ser anotadas en la generación políticas públicas con enfoque en la vejez por parte de los Estados.
- 5) Centrada en el desarrollo y actualización de las competencias, los avances tecnológicos deben ser asumidos de conformidad al curso de la vida, bajo la lógica del aprendizaje permanente. Se sigue la carrera laboral de las personas (*v.gr.* países escandinavos) y se dan oportunidades ciertas de capacitación en el lugar de trabajo. Esto incluye la aplicación de medidas prioritarias cuando de trabajadores mayores de edad se trata.
- 6) Retener al empleado de edad avanzada puede encasillarse en 2 grandes categorías. La primera, en que se reducen o eliminan las cotiza-

ciones de los empleadores. La segunda, mediante pagos, ya sea de bonos, subsidios salariales y transferencia de prestaciones por desempleo.

- 7) Finalmente, no resulta aconsejable entender a los trabajadores de edad como un grupo con características homogéneo y sin tintes diferenciables entre sus integrantes. Ello implica, a su vez, la generación de políticas específicas.

III. SOSTENIBILIDAD DE PENSIONES Y REFORMA. FACTORES DE REVISIÓN DE LA REALIDAD LABORAL DEL ADULTO MAYOR.

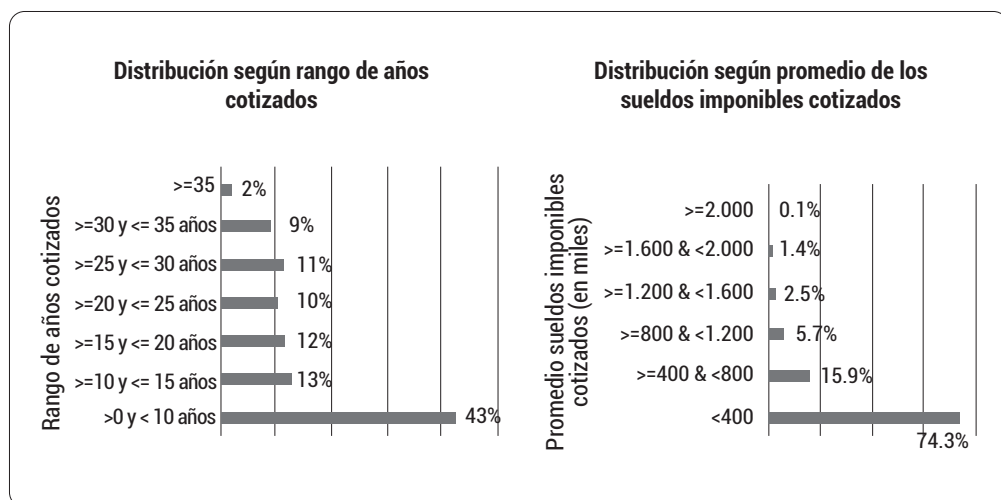
1. Trabajador de edad y sostenibilidad de las pensiones en Chile (o bases para una intervención situacional gerontológica y planificación de las áreas de producción).

No existe misterio alguno en torno a que el sistema de pensiones en Chile se encuentra en crisis. Una, absolutamente ligable a cuestiones de sostenibilidad, tanto jurídica, política, financiera como social. En esta investigación solo se abarcará el tema de la sostenibilidad desde el prisma anotado por la OIT respecto de los trabajadores de edad y sus alcances en Chile: la prolongación de la vida laboral ante la calidad del trabajo disponible y ejercido por los adultos mayores que aún no se jubilan. Empero, se hará en el análisis un matiz social no observado por la estructura jurídica chilena, por cierto, abstracta, general y unívoca: la consideración por las particularidades de los trabajadores según área de la producción, fomentando una intervención situacional gerontológica, procurando la planificación de su laboralidad como reflejo de aquella.

Para esta inflexión en el análisis, menester resulta recordar ciertas variables, brevemente. Una de las cuestiones más sugestivas planteadas por la Organización Internacional del Trabajo en el IV Informe de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2013 apunta a que el retraso de la edad de jubilación solo puede llegar a resultar útil para los fines -más población en edad para el trabajo con impacto en la producción y número de cotizaciones, básicamente, en pro de la sostenibilidad del sistema- en la medida que el trabajo ejercido sea uno orientado por los lineamientos del trabajo decente y la producción. Contra tales, es posible encontrar las lagunas previsionales y empleos precarios. Cual silogismo, si es que existe un combate efectivo contra tales circunstancias, podría llegar a pensarse en posponer la edad de jubilación en Chile y, en consecuencia, hacer

más sustentable del régimen de pensiones en Chile. Este planteamiento, de suyo general y no particularizado en alguna rama de la producción, no debe abandonar los llamamientos de la OIT a considerar las particularidades de grupos desaventajados, entre los cuales se encuentra el adulto mayor, facilitando el empleo o su reincorporación al ruedo.

La precariedad de las pensiones pagadas en Chile es razón poderosa en la decisión de un adulto mayor en orden a continuar trabajando o bien jubilada decide retornar al mercado del trabajo en Chile. Según relata el profesor Cifuentes (2021) “la cuestión principal de debate en Chile en relación con las prestaciones de Seguridad Social para los adultos mayores se relaciona con la cuantía de la pensión, en la que, a diciembre 2020, nos encontramos con prestaciones por vejez al cumplimiento de la edad legal con promedios en hombres de \$257.000 (US\$ 360 aprox.) y de \$152.000 (US\$ 210 aprox.) respecto de las mujeres, ambos casos muy distantes del actual sueldo mínimo de Chile de \$326.500 (US\$ 455 aprox.), en particular en el caso de las mujeres, según datos de la Superintendencia de Pensiones”. No es difícil conjeturar que estas bajas pensiones encuentran recaudo, *v.gr.*, en periodos de cesantía, la existencia de una causal suficientemente flexible como la revisada en el punto anterior, el no pago de las cotizaciones por parte de los empleadores, así como bajas remuneraciones. Sobra decir que el mínimo nacional propuesto por la OIT en la Recomendación No 202 de 2012 no se cumple por Chile. El corolario de ello es que los trabajadores cotizan por menos de la mitad de los años que laboran. Larraín y Cabezón (2021) grafican lo expuesto (p. 15):



El mercado de trabajo delineado en estos esquemas devela una abstracta prolongación de la vida laboral que viene precedida por un alto porcentaje de trabajadores que cotizan por pocos años y por valores mínimos. Estos guarismos, representativos de una realidad global del mercado, dan pábulo para comprender en la actualidad una informalidad laboral creciente en determinados sectores etarios post pandemia por COVID-19, “tanto para hombres como para mujeres, independiente del nivel educativo, estado de salud o ingresos no laborales” (Pontificia Universidad Católica de Chile, 2023, p. 5)³. Analizar al sistema de seguridad social desde la perspectiva de la sostenibilidad en esta línea, acarrea entender que la informalidad es el resultado de un mercado de trabajo que, observado en términos generales, resulta ser precario para dotar a sus partícipes trabajadores de pensiones suficientes. No existe una estructura legal capaz de revertir los periodos de cesantía, mediando al efecto un entramado que fortalezca la pronta reintegración, matizando despidos carentes de consideraciones sociales, demográficas y de capacitación. No resulta así prudente, desde el prisma planteado, proponer el retraso de la edad de jubilación al no resolverse las disyuntivas expuestas.

En este punto, planteo que el Derecho del Trabajo no resulta ser coadyuvante de la Seguridad Social, precisamente por no ser el primero de los subsistemas referidos uno que técnicamente no se encuentra comprometido con el mercado de trabajo. Una cosa es tener un compromiso macro con la sostenibilidad del sistema capitalista -su función política-, y otra muy distinta es afrontar el dinamismo y particularidades de las áreas de la producción de frente al trabajo y al trabajador que abjura tutelar contractualmente, sin mediar al

3 A mayor abundamiento, el estudio citado refiere a los niveles de informalidad laboral del mercado chileno entre 2019-2023, respecto de hombres y mujeres: “Considerando la ENE 2023, se da cuenta que los niveles de informalidad laboral alcanzan su máxima tasa luego de los 70 años, tanto para hombres como para mujeres (...). Para el caso de hombres, el 57,7% de la población 70+ corresponden a ocupados informales considerando el último trimestre móvil. Para el caso de las mujeres, se llega a cifras similares en el quinquenio previo, es decir, entre los 65 y 69 años. Luego de los 70 años, cerca de 6 de cada 10 mujeres trabaja desde la informalidad. En el otro extremo, la informalidad alcanza los valores más bajos cuando hombres y mujeres aún se encuentran en edades pre-jubilatorias y/o cercanas al retiro y aumentan considerablemente posterior a este hito. Específicamente en el caso de los hombres entre 60 y 64 años, la formalidad no supera el 30% y se mantuvo relativamente estable en medio de la pandemia por COVID-19 (Gráfico 3). Por su parte, para las personas mayores de 70 años se observa la mayor proporción de informalidad, que además alcanzó su punto más alto en 2022 con un 58,6% entre los ocupados, 3,4 puntos porcentuales más que lo registrado en 2019. En el caso de hombres de 65 a 69 años la informalidad incrementa en más de 10 puntos porcentuales respecto a los grupos más jóvenes, y ha aumentado sostenidamente durante 2023, superando los niveles de 2019”, *Ibíd.*, pp. 5-6.

efecto un empleo calificable como decente. El fracaso en el tratamiento de esta paradoja teórica por parte tanto del Derecho del Trabajo como de la Seguridad Social es, justamente, este mercado precario incapaz de dotar de sostenibilidad suficiente a las pensiones.

Fruto de lo referido, una manifestación coherente en vistas a una futura extensión de la edad de jubilación en tanto consecuencia de procesos de corrección normativos redundantes en el mercado de trabajo, sería la adopción de perspectivas que reconozcan las particularidades inherentes a la continuidad e inclusión del trabajador de edad dentro del área de producción en que se desempeña o procura hacerlo. Algo no menor pensando en Chile, considerando que “en el escenario actual del país, donde las personas mayores se empobrecen debido a las bajas pensiones que reciben, es cierto que una proporción importante de este grupo trabaja hasta la vejez, más allá de la edad legal de jubilación: Chile tiene un alto promedio de edad efectiva de jubilación tanto para mujeres (70,3 años) como para hombres (70,9 años), uno de los más altos entre los países que integran la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico” (con traducción propia de Gray-Gariazzo, Sisto-Campos, Basualto-Cárcamo y Rivera-Tovar, 2019, p. 694). Tal es, en fin, un tema de intervención y correlativa planificación gerontológica del trabajo, de su calidad y condiciones. Este tipo de intervenciones “queda contextualizada en una forma metodológica que determina proactivamente las situaciones que configuran los llamados nudos críticos a fin de diseñar las alternativas y medios para alcanzar objetivos y metas de manera colectiva y consensuada” (Piña-Morán, Olivo-Viana, Martínez-Maldonado y Mendoza-Núñez, 2018, p. 107). En términos simples, “de acuerdo con los planteamientos en perspectiva situacional, (...) la realidad no se explica de la misma manera por los distintos actores sociales, ya que ello depende de la relación de los grupos sociales con la situación y de la situación con el escenario pasado y futuro histórico, cultural, medioambiental (entre otros), en los que se desarrolla la vida” (Piña-Morán et al., 2018, p. 106).

La discusión en este derrotero debe rodear, estimo, la noción de calidad dentro de un enfoque de derechos, leídas ambos núcleos como nudos críticos para la discusión. Uno de los escasos estudios dedicados concretamente a la calidad del empleo del adulto mayor en Chile, es el de los autores Luz María y Mauricio Ferrada Bórquez en su investigación “Calidad del empleo de los adultos mayores en Chile, un factor de envejecimiento activo” (Ferrada Bórquez y Ferrada Bórquez, 2018, pp. 43-67). Estos autores erigen la señalada noción alejándose

de concepciones de caridad, determinando al trabajador de edad como un ser humano integrante de una comunidad política, con derecho a demandar del Estado acciones y prestaciones, participando de su definición (Ferrada Bórquez y Ferrada Bórquez, 2018, pp. 46-47). La calidad del empleo en esta senda viene a ser la concreción de una suma de políticas tendientes a materializar la gramática de los derechos en desmedro de la perspectiva de la mera misericordia pasiva y en favor de la calidad de vida, habida consideración del contexto de cada quién⁴. Ahora bien, si se quiere ver de una forma rigurosamente jurídica asociada a la concreción de los Derechos Fundamentales dentro del mercado de trabajo, la calidad en el empleo de los adultos mayores es parámetro de relevancia para medir el trabajo decente como expresión de la Libertad y el Derecho al Trabajo.

Según estos autores, la calidad ha de considerar ciertos factores: ingreso, contrato laboral, seguridad social y jornada laboral. A su vez, cada uno de estos responde a las siguientes variables: sexo, zona urbana o rural, escolaridad, tamaño de la empresa, rama de actividad y edad. Tras la asignación de valores, concluyen que “los adultos mayores con más altos indicadores de calidad de empleo son los varones, con mayor escolaridad, que residen en el sector urbano y que se encuentran en el tramo de edad entre 60 y 69 años” (Ferrada Bórquez y Ferrada Bórquez, 2018, p. 64). Las observaciones realizadas respecto de las propuestas de la OIT en sus Recomendaciones e Informe, resultan ser absolutamente simbióticas en pro de la auscultación de la calidad del empleo. Efectivamente, la educación formal precisa de la capacitación específica en pro del fortalecimiento de las competencias y la continuación de la vida laboral, incluso jubilado, *bis a bis* el ingreso de los jóvenes al mercado de trabajo. No puede pensarse la calidad del trabajo del trabajador de edad sin adicionar a la educación formal que detenta, la necesaria capacitación -en lógica de actualización- de sus competencias. A su vez, la estructura jurídica reguladora de la vida laboral del trabajador no puede tender a la abstracción y uniformidad de criterios al modo del Derecho, pensando en la diversidad de factores y variables inherentes al área de la economía en la que este se desempeña, así como en el lugar en que la desarrolla. La idea es ir

4 “El enfoque de derechos entronca perfectamente con el paradigma de la calidad de vida en la medida que tiene como finalidad garantizar una situación de certidumbre, lo que implica procurar condiciones para un desarrollo integral. Es decir asegurar en un concreto contexto social, la realización personal, garantizando que cada individuo o cada colectividad desarrolle su capacidad para reivindicar ante instancias de decisión las condiciones inherentes a su dignidad y que en un plano de justicia pueda cubrir sus necesidades básicas y, en definitiva, erradicar conductas o ideas inconsistentes con el respeto de aquella dignidad”, Huenchuan Navarro, 2004, p. 33.

mejorando la calidad del trabajo en beneficio de la sustentabilidad del sistema de pensiones y la vida del trabajador.

Por lo mismo, de suyo relevantes son las conclusiones a las que arriban los investigadores Ferrada Bórquez desde la perspectiva de los polos de producción y el tamaño de las empresas en que los trabajadores adultos mayores laboran: “Además, en las regiones que desarrollan los polos productivos del país (sector financiero y minero), Región Magallanes, Metropolitana, Antofagasta y Atacama, observan mejor calidad de empleo; en comparación a aquellas de economía tradicional (pesca, silvoagricultura), actividades más ligadas a zonas rurales y preferentemente localizadas en las regiones como la Araucanía, Los Lagos y Aysén. A la vez, en las empresas de mayor tamaño (medianas y grandes), presentan mayor protección a la seguridad social y mejores condiciones contractuales a sus empleados (contrato escrito, indefinido y jornada legal laboral) en comparación a las pequeñas (menores a 50 personas) y a las microempresas (de nueve o menos trabajadores)” (Ferrada Bórquez y Ferrada Bórquez, 2018, p. 64).

Un proceso de intervención gerontológica del mercado laboral debe asumir cuanto destila esta clase de información en beneficio de las pensiones y su sostenibilidad, sacando a la luz tanto fortalezas como debilidades del mismo. No es lo mismo pensar en un trabajador que desea continuar laborando en el sector financiero urbano dentro de la Región Metropolitana, que uno en silvoagricultura en Aysén. O en las posibilidades reales de verse capacitado en uno u otro contexto. Tenemos ámbitos de producción insertos en realidades radicalmente distintas una de sí. A su vez, no es lo mismo trabajar en una pequeña que en una gran empresa desde la perspectiva de la calidad del trabajo. Sin embargo, las herramientas estatales dirigidas a regular, por ejemplo, al despido, además de no efectuar diferenciación alguna desde el tamaño de la empresa, carecen de miramientos sociales, inversión mínima en capacitación sea que la relación de trabajo esté vigente o terminada, beneficios fiscales y/o tributarios suficientes fruto de la contratación o despido, análisis de riesgo o revisión de los factores etarios del trabajador. A mayor abundamiento, y ya desde la perspectiva de la jubilación, imponer una regla jubilatoria unívoca no resulta deseable, independiente de lo ya expuesto a propósito de la no conveniencia de retrasar la edad de jubilación si es que existe precariedad no resuelta dentro del mercado de trabajo. Las características específicas de los trabajadores de edad, por un lado, y de los sectores de producción en los que laboran por otro, instan a rehuir de parámetros generales en dicha arista.

Por ello, planificar la vida laboral desde la perspectiva gerontológica conlleva, primero, fijar normas mínimas generales del trabajo para los trabajadores de edad, reconociendo sus peculiaridades. Una suerte de Estatuto laboral primero para, luego, mediante la coordinación entre lo público y lo privado, fortalecer sistemas de contratación, recolocación y capacitación obligatoria anual vigente que esté y/o finalizada la relación de trabajo, mejorando los incentivos estatales. A modo ejemplar y fruto de un ejercicio como el propuesto, junto con las mutuales de seguridad, se debe procurar la fijación de tramos flexibles de jubilación según área de la producción que, además propender a que el trabajador se inhiba de jubilar prontamente, el empleador lo haga respecto de despedir. En la misma línea argumental, la faz colectiva tampoco puede quedar atrás, debiendo promover los sindicatos acuerdos dentro de los convenios y/o contratos colectivos referentes a los despidos dables, favoreciendo la estabilidad laboral de aquellos socios que forman parte de grupos desaventajados, dentro de los cuales se encuentra el trabajador de edad.

El corolario final de una intervención gerontológica como la trazada es que la sustentabilidad del sistema de pensiones se vea reforzada a través de un mayor número de trabajadores cotizantes y el corolario descenso en el gasto estatal por concepto de jubilaciones. Un mercado de trabajo expuesto a esta clase de intervenciones habilita considerar la estabilidad y prolongación de la vida laboral, mejorándose la calidad de trabajo y consecuentemente, la de la propia vida de la persona mayor. La laboralidad del trabajador de edad se aleja de consideraciones ligables al asistencialismo y la caridad, sino que se construye en tanto reflejo operativo de garantías fundamentales de las que no se ve desentendido ni ajeno.

2. La Reformas del sistema de pensiones y del actual del régimen laboral del trabajador de edad en Chile: ¿es esto lo esperable del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social?

a) Reforma al sistema de pensiones chileno: pilares, nociones esenciales y crítica

El proyecto de ley del gobierno del Presidente Boric, ingresado al Congreso Nacional mediante mensaje N° 180-370 de 7 de noviembre de 2022, pretende realizar una reforma al sistema de pensiones con un espíritu marcadamente

social⁵. Se pretende mejorar las pensiones de manera progresiva, y también el acabar con el sistema de las Administradoras de Fondos de Pensiones, siendo reemplazado por un sistema administrado por el Estado y los privados, donde prevalezca la el ahorro individual de los trabajadores, el cual verá reflejada esta mejora en base a 3 pilares fundamentales acorde a la propuesta del ejecutivo.

El primer pilar tiene relación con la mejora de la Pensión Garantizada Universal, la cual aumentará gradualmente los montos percibidos como pensión por los propios pensionados, con el objetivo señalado de reducir la pobreza en los adultos mayores de 65 años de edad. “Actualmente la PGU alcanza el valor de \$193.917 y cubre al 90% de la población de 65 años y más. El proyecto de ley, sujeto a la disponibilidad presupuestaria, propone terminar con este requisito de focalización, extender este beneficio a pensionados y pensionadas de leyes de reparación y pensiones de gracia, y aumentar gradualmente su valor a \$250.000. En régimen, para recibir el beneficio, las personas deberán percibir una pensión base menor a la pensión superior (\$1.048.200) y el monto del beneficio dependerá del valor de la pensión base (pensión autofinanciada más cualquier otra pensión que perciba), llegando a \$250.000 para quienes tengan una pensión base menor o igual a \$660.366. Adicionalmente, se requiere cumplir con los requisitos de residencia y edad establecidos en la ley. Con estos cambios, se espera que al año 2030, la PGU beneficie a cerca de 3.400.000 personas. En el caso de las y los beneficiarios de invalidez, el monto de la pensión básica solidaria y del aporte previsional solidario de invalidez se verán incrementados producto del aumento en el valor de la Pensión Garantizada Universal” (Presidencia de Chile, 2022, pp. 12-13).

El segundo pilar dentro de esta reforma, tiene relación con el término de las Administradoras de fondos de Pensiones como tales, y la creación de un Inversor de Pensiones Público y Autónomo (IPPA), que permitirá gestionar los nuevos aportes que haga el empleador a los fondos previsionales de los

5 Expresamente el mensaje expresa: “En ese contexto, este proyecto se propone como objetivo principal mejorar sustantivamente las pensiones de todas las personas. De 2 millones de compatriotas que actualmente reciben su pensión, y también las de cada una de las personas que se pensionarán el día de mañana.

Para cumplir este objetivo, sometemos a deliberación la creación de un sistema previsional mixto, basado en los principios de la seguridad social en el que contribuyen el Estado, las y los empleadores y los trabajadores y trabajadoras. De esta manera queremos dejar atrás un sistema extremo, que no ha sido capaz de cumplir con las expectativas que se pusieron en él y que tiene reconocidas deficiencias. Y queremos hacerlo por medio de la creación de un sistema que sea robusto y, a la vez, sostenible en el tiempo”, Presidencia de la República de Chile, 2002, p. 2.

trabajadores, siendo este el 6% de la renta imponible. Además se crearán los Inversores de Pensiones Privados (IPP), quienes se encargarán de gestionar el 10,5% de cotizaciones previsionales del trabajador, de manera privada⁶. “En términos generales, se mantiene la actual capitalización individual obligatoria dentro del pilar contributivo, pero se reformula su regulación y organización industrial, creando un gestor de inversiones público (IPPA) y gestores privados de inversión (IPP) de giro único, dejando todas las actividades de soporte del Sistema a cargo de un Administrador Público y Autónomo (APA), correspondiente al actual Instituto de Previsión Social, que se fortalecerá especialmente para estos efectos. El proyecto considera además el establecimiento de un nuevo componente del pilar contributivo, de carácter colectivo, que se financiará con una cotización adicional que será de cargo de los empleadores y empleadoras. Este otorgará pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia y otras prestaciones o beneficios que se establecen en el presente proyecto de ley, las cuales tendrán en consideración los periodos de trabajo no remunerado de las personas afiliadas al Sistema de Pensiones y componentes de solidaridad y equidad de género” (Presidencia de Chile, 2022, p. 13).

También, se incluyen dentro del abanico de cambios propuestos, el reemplazo de los multifondos existentes dentro de las administradoras, por los Fondos Generacionales, los cuales se basarán en la edad que tenga el trabajador para seguir un orden de ahorro, que a medida que se acerca la edad de jubilación, se vuelva más conservador para el afiliado, a fin de no generar pérdidas en sus ahorros previsionales y aumentando la rentabilidad individual.

Se produce el cambio de retiro programado por las rentas vitalicias, que permite asegurar la obtención de pensión hasta la muerte por parte del afiliado,

6 “En términos generales, se mantiene la actual capitalización individual obligatoria dentro del pilar contributivo, pero se reformula su regulación y organización industrial, creando un gestor de inversiones público (IPPA) y gestores privados de inversión (IPP) de giro único, dejando todas las actividades de soporte del Sistema a cargo de un Administrador Público y Autónomo (APA), correspondiente al actual Instituto de Previsión Social, que se fortalecerá especialmente para estos efectos.

El proyecto considera además el establecimiento de un nuevo componente del pilar contributivo, de carácter colectivo, que se financiará con una cotización adicional que será de cargo de los empleadores y empleadoras. Este otorgará pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia y otras prestaciones o beneficios que se establecen en el presente proyecto de ley, las cuales tendrán en consideración los periodos de trabajo no remunerado de las personas afiliadas al Sistema de Pensiones y componentes de solidaridad y equidad de género”, Presidencia de la República de Chile, 2002, p. 13.

la cual será fijada en Unidades de Fomento (UF), permitiendo un aumento progresivo de las mismas según el propio reajuste de la UF, eliminando de paso el cálculo extremo de la esperanza de vida de los afiliados al sistema, por uno proteccionista ante los sobrevinientes riesgos de la longevidad, rentabilidad e inflación.

El tercer pilar, por su parte, comprende el cambio en las cotizaciones del empleador y la creación del seguro social, las cuales según palabras del Ejecutivo buscan el mejoramiento de las pensiones, considerando elementos de esfuerzo individual, social y de equidad de género. Esta cotización adicional comprende el 6% de la renta imponible⁷, con cargo al empleador y que tendrá una destinación respecto del seguro social, en pos de los siguientes puntos:

- Pensión del Seguro Social: al cotizar este 6% se otorgará el derecho al trabajador de percibir una pensión, la cual se calculará según el saldo de ahorros del seguro social a nivel personal, reconociendo la individualidad de este ahorro.
- Comprende la Solidaridad entre generaciones: La pensión contempla garantizar 0,1 UF por año cotizado, para actuales como futuros pensionados, con tope de 30 años.
- Compensación de las tablas de mortalidad a las mujeres jubiladas: se comprenderá que las mujeres vivirán lo mismo que los hombres
- Respecto de las “lagunas” previsionales, estas se cubrirán cada vez que el afiliado haga uso del seguro de cesantía, ya sea individual o

7 “Se crea un nuevo componente del pilar contributivo de naturaleza colectiva, denominado Seguro Social, cuyo objetivo es mejorar pensiones del Componente de Capitalización Individual a través de una pensión del Seguro Social que incluirá prestaciones con elementos de carácter contributivo y complementos por brechas de género y cuidados, que se describen a continuación. Para el financiamiento del Seguro Social, se crea una cotización de cargo del empleador o empleadora equivalente al 6% de las remuneraciones imponibles de las y los trabajadores. Dicha cotización comenzará transitoriamente en un 1% de las remuneraciones imponibles de las y los trabajadores, a partir del tercer mes de publicada la ley y aumentará en 1% cada año hasta alcanzar el 6%.

Las prestaciones de carácter contributivo de la pensión del Seguro Social serán: 1) la prestación con solidaridad intrageneracional de vejez, invalidez y sobrevivencia, según corresponda; 2) la garantía definida; y 3) el complemento por lagunas previsionales por cesantía. Los complementos por brechas de género y cuidados serán: 1) el complemento por hija o hijo nacido vivo o adoptado; 2) el complemento por cuidado de tercero; y 3) la compensación por diferencias de expectativas de vida”, Presidencia de la República de Chile, 2002, pp. 26-27.

colectivo, se pagarán las cotizaciones del 10 y 6 por ciento con cargo al seguro de cesantía.

- Tareas de Cuidado: Otorga cotizaciones para cuidados de dependencia, severa o moderada, para personas inscritas en el Módulo de Cuidadores del Registro Social de Hogares (RSH), con un tope de 2 años.
- Maternidad: Se registran 24 cotizaciones por 6%, que se agregan al bono por hijo del 10%.
- Pensión de sobrevivencia: En caso de fallecimiento de la persona pensionada, la reciben sus beneficiarios: cónyuge e hijos menores de 25 años que estudian.

Actualmente en plena y álgida tramitación, es notable dar cuenta que tanto la matriz político-técnica del Proyecto así como la gramática dada a su respecto poco y nada tratan sobre el rendimiento del mercado de trabajo visto desde el prisma de las pensiones. Dicho de otro modo, no existe discurso, política ni norma propuesta dentro ni a propósito del Proyecto que, trayendo a colación la exigüidad de la cuantía de las pensiones en Chile, de cuenta de forma crítica de las falencias del mercado laboral. No existen consideraciones en torno a las pensiones como reflejo de un sistema complejo de interrelaciones tutelares y productivas, que resulta ser incapaz de preveer precariedad ante la carga social y contingencia que resulta ser la vejez. La realidad, como ya se tenía oportunidad de revisar, demuestra que los trabajadores de Chile dejan de trabajar años después de los guarismos legales de jubilación⁸ (60 años para la mujer, 65 para el hombre), que la prolongación de la vida laboral carece de correlato en torno a procurar la sustentabilidad del sistema de pensiones -incluso dándose dentro de los márgenes etarios altos niveles de informalidad laboral⁹-, al no promoverse incentivos y castigos en orden a no jubilarse anticipadamente. El sistema pierde una gran oportunidad de promover correcciones sistémicas en estos ámbitos, excediendo con creces una mera revisión e incremento de las pensiones mediante el aumento del gasto público ante la ausencia de cuentas individuales suficientes¹⁰.

8 Vid. nota N° 13.

9 Vid. nota N° 12.

10 “Los recursos públicos destinados a financiar la creación de la PGU se incrementaron considerablemente como resultado de la mayor cobertura y monto respecto del pilar solidario. En 2022 se gastó el equivalente a 1.8% del PIB (más de US\$ 6.187 millones). Esto es nueve veces más que el gasto desde que se creó en 2008 el pilar solidario, sistema que la PGU reemplazó. Para 2023, es

En efecto, el 9 de julio de 2024 la Superintendencia de Pensiones comparó ante la Comisión del Adulto Mayor y Discapacidad del Senado¹¹, dando cuenta que la Reforma, además de permitir que todos los pensionados queden sobre la línea de la pobreza a través del incremento de la Pensión Garantizada Universal (PGU), las tasas de reemplazo se verán incrementadas¹²:

Efecto total de la reforma

- La reforma permite incrementar las tasas de reemplazo de actuales y futuros pensionados.

Proyecciones de la mediana de las Tasa de Reemplazo (%) de las personas que se pensionan del Pilar Contributivo más reforma PGU por género, según año de pensión

2024		2044		2070	
Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
74%	71%	75%	65%	67%	54%

Fuente: Estudio sobre tasas de reemplazo en el sistema de pensiones chileno y sus proyecciones bajo distintos escenarios.

El punto, como se advertía, es que ni la Reforma ni la discusión promovida en razón de ella centran la problemática como una de mercado de trabajo. Meramente se centra en una visión de corrección sobre la pensión insuficiente, reflejo de un derrotero asumido sobre bases absolutamente falseables y míticas como las del sistema de pensiones creado en dictadura.

Chile no cumple a propósito de la Reforma en comento, con los parámetros o estándares propuestos en el IV Informe de la Conferencia Internacional. Ellos, revisados desde una línea que considere la prolongación de la vida laboral

gasto estimado es superior, en torno a 2,3% del PIB, casi 2 veces el gasto solidario de 2020. Esto equivale a subir la tasa de cotización obligatoria en 3,6 puntos porcentuales”, Diario Financiero (2023). *La PGU: el nuevo eje de referencia*. Obtenido desde <https://www.df.cl/opinion/columnistas/la-pgu-el-nuevo-eje-de-referencia>.

11 Mención aparte merece la asociatividad existente a nivel orgánico de la ancianidad y la discapacidad.

12 Cf. Superintendencia de Pensiones (2024). *Impacto de la reforma previsional en las personas mayores*. Obtenido desde https://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/articles-16074_recurso_1.pdf

a través del retraso de la edad de jubilación y la promoción de trabajos decentes como mancomunidad necesaria. La mera revisión del sistema de pensiones y su sustentabilidad a través del gasto público no bastan, aun cuando el resultado de ello sean mejores tasas de reemplazo, en proyección. El mercado laboral debe ser observado y promovida una planificación según área de producción. Por ello es que, en conjunto con políticas particulares tendientes a inhibir jubilaciones anticipadas, el lineamiento gerontológico propuesto *ut supra* en pro de la sustentabilidad de las pensiones dirige su mirada a las especificidades del trabajo desarrollado por parte de trabajadores que distan de reflejar un grupo homogéneo, en pro de la continuidad formal y la combinación de políticas de asistencia con niveles suficientes de seguridad social.

b) La Reforma al régimen laboral del trabajador de edad en Chile.

El actual proceso de Reforma nace de la fusión de los boletines Nos 12.451-13, 12.452-13 y 13.822-07, siendo el primero de aquellos el que planteó la necesidad de regular la contratación laboral del adulto mayor. La conjunción de todos estos boletines derivó en el “Proyecto de Ley integral de las personas mayores y de promoción del envejecimiento digno, activo y saludable”. A 6 de agosto de 2024 este proyecto pasó a la Comisión de Hacienda de la Cámara de Diputados, siendo ya informado por parte de la Comisión de Derechos Humanos, Nacionalidad y Ciudadanía.

El aspecto laboral tiene una genealogía en nada ajena a una variedad de iniciativas legales en Chile. Precedió a este boletín No 12.451-13 el No 8396-13 de 20 de junio de 2012, el cual procuraba incorporar como contrato especial, el del trabajador adulto mayor. El mismo día pasó a la Comisión de Trabajo y Seguridad y no obstante aparecer “en tramitación”, lo cierto es que hasta el día de hoy no tuvo ningún movimiento tras ese 20 de junio de 2012. El No 12.451-13 ingresó el 12 de marzo de 2019 y tal como su antecedente, también pasó a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social -del Senado en todo caso-, decidiéndose finalmente su análisis por la Comisión Especial del Adulto Mayor. El 3 de noviembre de 2020 se decide refundir el boletín de carácter laboral con los No 12.452-13 y 13.822-07, los cuales tratan, respectivamente, la jornada de trabajo del adulto mayor y la promoción del envejecimiento positivo, el cuidado integral de las personas mayores y el fortalecimiento de la institucionalidad del adulto mayor.

Del Proyecto de Ley aludido es posible extraer normas de naturaleza laboral, indirecta y directa. Dentro de las indirectas hay contenido laboral interesante de extraer, pensando en su relevancia dogmática e interpretativa, así como la puesta en marcha del objeto y principios declarados en esta ley. A efectos analíticos, se revisará críticamente el apartado normativo directo sobre la base del indirecto. Las normas indirectas se encuentran contenidas en los siguientes artículos:

- 1 (objeto): se emplea la noción de igualdad en orden a promover, proteger y asegurar el reconocimiento y pleno ejercicio y goce de todos los derechos y libertades fundamentales de la persona mayor. La idea es incluirla, integrarla y contribuir a su participación. Empero, y como se verá desde los principios, la igualdad viene matizada por el enfoque diferencial para el goce los derechos, lo cual acarrea a su vez, visibilizar la especificidad de sus condiciones y vulnerabilidades.
- 3 en todas sus letras (principios): se promueven y defienden derechos y libertades fundamentales de la persona mayor, valorizándola. Se señala como principio la igualdad y la no discriminación, bajo diferenciales y el enfoque de curso de vida.
- 13¹³ (derecho a la educación): la persona mayor puede participar a través de la educación formal básica, media, superior, así como en la capacitación y desarrollo de habilidades en el uso de nuevas tecnologías que permitan su inclusión laboral, si es que existe oferta disponible.

13 Artículo 13.- Derecho a la educación. Las personas mayores tienen derecho a la educación, cuya finalidad es que éstas alcancen su desarrollo espiritual, ético, moral, afectivo, intelectual, artístico, sexual y físico, durante las distintas etapas de la vida de las personas.

En virtud de lo anterior, podrán participar en los programas educativos disponibles, ya sea a través de la educación de adultos en los niveles de educación básica y media, o de la educación superior, *así como en las actividades de capacitación de oficios, ocupaciones y desarrollo de habilidades en el uso de nuevas tecnologías de la información, que permitan su inserción laboral, en la medida en que exista oferta disponible para cada uno de los niveles educativos señalados.*

Asimismo, las personas mayores tienen derecho a compartir sus conocimientos y experiencias con todas las generaciones, en consideración a su diversidad cultural.

El Estado, a través de los Ministerios de Educación, Trabajo y Previsión Social, y Economía, Fomento y Turismo, y de los demás órganos que corresponda, en el ámbito de sus competencias, *deberá promover el desarrollo de programas, materiales y formatos educativos adecuados y accesibles a las personas mayores, atendiendo su identidad y necesidades, debiendo, además, promover los contenidos de un envejecimiento digno, activo y saludable.*

- 15¹⁴ (derecho al trabajo): es el Estado quién debe dar tutela al ejercicio de este derecho, erradicando conductas discriminatorias en razón de la edad. A su vez, el Estado debe fomentar que la patronal adopte políticas y estrategias específicas con enfoque de ciclo de vida, cooperación intergeneracional y de transición a la jubilación, con reconocimiento de su trayectoria laboral. Por ello, la persona mayor tiene derecho al trabajo digno y decente, con igualdad de oportunidades.
- 21¹⁵ (política nacional de envejecimiento): busca promover un envejecimiento digno, activo y saludable en una serie de ámbitos, incluyendo el laboral y educativo.

14 Artículo 15.- Derecho al trabajo. Las personas mayores tienen derecho al trabajo digno y decente, con igualdad de oportunidades y de trato respecto a los demás.

El Estado tiene el deber de dar protección al ejercicio del derecho al trabajo de la persona mayor y erradicar las conductas discriminatorias por motivos de edad.

El Estado, a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, fomentará que las y los empleadores adopten *políticas y/o estrategias específicas de manejo y gestión de personal que consideren el desarrollo de las personas a lo largo de su vida laboral, con enfoque de ciclo de vida, cooperación intergeneracional y de transición a la jubilación. Estas políticas y/o estrategias deberán considerar el reclutamiento, desarrollo profesional, las condiciones laborales, la capacitación y perfeccionamiento, y la transferencia de conocimiento, en las distintas etapas de la vida de los y las trabajadoras.*

De la misma manera, el Servicio Civil incorporará en las orientaciones técnicas de políticas de gestión de personas, lineamientos que consideren el desarrollo de las personas a lo largo de su vida laboral, con enfoque de ciclo de vida, cooperación intergeneracional y transición a la jubilación.

Asimismo, tienen derecho al reconocimiento de su trayectoria laboral como fuente de conocimiento y la valorización positiva de sus conocimientos adquiridos en cursos que han sido certificados por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, el Servicio de Cooperación Técnica u otro organismo afín, estudios técnicos y superiores, sean estos de pregrado o postgrado.

15 Artículo 21.- Política Nacional de Envejecimiento. Existirá una Política Nacional de Envejecimiento que tendrá como principal propósito promover un envejecimiento digno, activo y saludable para toda la población y la protección de los derechos y libertades fundamentales de las personas mayores consagrados en esta ley y en los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.

Esta política deberá contener, al menos, las acciones que contribuyan al envejecimiento digno, activo y saludable en el ámbito de la salud, laboral, educativo, de participación ciudadana, de acceso y desplazamiento personal en el entorno físico, de acceso a las tecnologías de la información y de acceso a las manifestaciones culturales, al deporte y a la actividad física. Todo ello, considerando los principios generales de la presente ley, establecidos en el artículo 3.

La Política será propuesta al Presidente de la República por el Comité Interministerial de Desarrollo Social y Familia, y se aprobará por decreto supremo expedido por el Presidente de la República, a través del Ministerio de Desarrollo Social y Familia. La elaboración de la propuesta de la política será realizada por el Servicio Nacional del Adulto Mayor, y contemplará instancias de participación ciudadana incidente, a través de encuentros y diálogos con la sociedad civil, incluyendo la participación de los Consejos Asesores Regionales de Personas Mayores. Los gobiernos regionales y las municipalidades podrán definir instancias de participación para presentar propuestas durante este proceso de elaboración.

- 22¹⁶ (líneas de acción): estas líneas incluyen, de conformidad a la letra f) del artículo, programas de promoción de medidas para el acceso de la persona mayor en beneficio de su participación en el empleo. Todo sujeto, ciertamente, a la oferta pública existente y los recursos disponibles.

Expuestas las normas indirectas, cabe revisar su influencia en el alcance efectivo de las directas, que no son sino las contenidas en artículo 29 de este Proyecto de ley, el cual incorpora el Capítulo XI en el título II del Libro I del Código del Trabajo, “Del contrato del trabajador persona mayor”.

En primer lugar, cabe referirse al enfoque del curso de vida, contemplado como principio en la letra j) del artículo 3 de la norma en ciernes. Este enfoque, de conformidad a Blanco (2011), implica “analizar cómo los eventos históricos y los cambios económicos, demográficos, sociales y culturales moldean o configuran tanto las vidas individuales como los agregados poblacionales denomi-

El Servicio Nacional del Adulto Mayor deberá realizar una evaluación periódica e integral del cumplimiento de los objetivos y metas establecidas en la Política Nacional de Envejecimiento. Esta evaluación deberá revisarse, al menos, cada cinco años. La duración de la política no podrá exceder los diez años, debiendo dictarse nuevamente al término de dicho período en la forma señalada en este artículo.

- 16 Artículo 22.- Líneas de acción. El Estado, a través de sus ministerios competentes y, especialmente, del Servicio Nacional del Adulto Mayor, directamente o en coordinación con otros órganos del Estado, deberá propender a la realización de las líneas de acción contempladas en el presente artículo. Para efectos de esta ley, se entienden como líneas de acción las distintas modalidades de atención que el Estado realiza respecto de las personas mayores que contribuyen a mejorar su calidad de vida, y al ejercicio efectivo y pleno de sus derechos y libertades: a) Programas de apoyo y cuidado para personas mayores con dependencia que cuenten o no con cuidadores. b) Programas para promover y fortalecer la asociatividad, participación, autonomía e independencia de las personas mayores. c) Elaboración de estándares de calidad de infraestructura pública específica para personas mayores, asistencia técnica y supervisión de dispositivos de atención para personas mayores, según corresponda. d) Financiamiento de iniciativas de apoyo directo para mejorar las condiciones de vida de las personas mayores dependientes y vulnerables que residen en establecimientos de larga estadía para adultos mayores. e) Programas de prevención de abuso, abandono, negligencia, maltrato y violencia contra las personas mayores. f) Programas de promoción de medidas para el acceso de las personas mayores, en igualdad de condiciones con las demás personas, al entorno físico incluida la vivienda, los espacios y edificios públicos, y el transporte público urbano y rural, a través de la accesibilidad universal y la eliminación de barreras arquitectónicas; así como el acceso a la participación cívica y social para su inclusión social, el empleo, la comunicación e información, y a los servicios de salud, apoyo comunitario, entre otros. g) Programas que tengan por objeto contribuir a mejorar la calidad de vida de las personas mayores, respetando su autonomía y sus derechos.

Lo señalado en este artículo deberá realizarse considerando la oferta pública existente y los recursos disponibles.

nados cohortes o generaciones” (p. 6). Llama poderosamente la atención que estas normas indirectas, que en el fondo son una guía para las políticas gestables en nombre del objeto de la ley, consideren el enfoque del curso de vida como principio rector. Ello, pues el voluntario contrato de trabajo del adulto mayor buscado incorporar por la ley¹⁷ *no devala ninguna consideración a este principio dentro de su regulación* (artículos 152 quinquies J al 152 quinquies N del Código del Trabajo), siendo lo esperable la existencia de alguna norma referente al despido y/o la capacitación post-contractual en orden a su pronto reintegro. Tales normas hubieran sido el reflejo obvio de este enfoque bajo el concepto central de *transición*, característico de esta perspectiva¹⁸. Al Derecho del Trabajo chileno no le interesa la transición, es decir, no le resultan relevantes las irritaciones de la trayectoria¹⁹, otro concepto basal del enfoque comentado ausente en la regulación específica del contrato. Asumir la vida laboral de alguien que trabaja -y que normativamente se le entiende como alguien valorable- debe comprender que las vicisitudes del trabajador de edad que justifican el enfoque diferencial en pro de la materialización de la igualdad. Y que, por lo mismo, posibilitan regular en nombre la igualdad, v.gr., la imposibilidad de despedir a una persona mayor sin que se le haya capacitado o sin que se le haya ofrecido un puesto diverso dentro de la misma organización. O que exista respecto de aquel un programa de seguimiento con beneficios tributarios para el empleador. Se mantiene simplemente, una estabilidad relativa aplicable a todos los trabajadores independiente de su edad, sin rasgo tutelar adicional en beneficio de la estabilidad y continuidad de la persona mayor.

17 El artículo 152 quinquies J del Proyecto, prescribe en su inciso 1º: “Se podrá regir por las normas de este capítulo el contrato individual que el trabajador persona mayor celebre con el empleador”.

18 “El concepto de transición hace referencia a cambios de estado, posición o situación, no necesariamente predeterminados o absolutamente previsibles, aunque algunos de estos tienen mayores o menores probabilidades de ocurrir por el cambio en la edad y las condiciones culturales o sociales de cada individuo. Las transiciones representan un cambio del rol y el estatus que se tenía con anterioridad, para iniciar otro con nuevos derechos y obligaciones; a veces puede implicar nuevas facetas de identidad social. Durante la vida, se experimentan una gran cantidad de transiciones. Por ejemplo, el inicio de un nuevo grado académico, el primer empleo, el inicio de la primera unión, o el nacimiento del primer hijo”, Cenobio-Narcizo, Guadarrama-Orozco, Medrano-Loera, Mendoza-de la Vega y González-Morales, 2019, p. 204.

19 “La trayectoria hace referencia a un camino de larga duración en el tiempo, que no necesariamente es permanente y estable, pero que se espera que tenga cierta continuidad. Para el enfoque del curso de vida, la trayectoria no supone alguna secuencia en particular ni determinada velocidad en el proceso del propio tránsito, aunque sí existen mayores o menores probabilidades en el desarrollo de ciertas trayectorias vitales. La trayectoria puede verse como un proceso: de la infancia a la vejez”, Cenobio-Narcizo, Guadarrama-Orozco, Medrano-Loera, Mendoza-de la Vega y González-Morales, 2019, p. 204.

Continuando con los enfoques -diferencial y del curso de vida-, nada suma el que bajo el futuro artículo 152 quinquies K²⁰ se prescriba que las funciones pactadas deben ser compatibles al alero de la condición física y las capacidades del trabajador. Existe suficiente jurisprudencia, tanto administrativa como judicial, que plasma en tanto manifestación del artículo 184 del Código del Trabajo, el alto deber de cuidado que debe tener el empleador en vistas a resguardar eficazmente la vida y salud del trabajador, sin distinción alguna referente a la edad de aquel. Dicho de modo diverso, este artículo deviene en funcionalmente irrelevante, pues igualmente el empleador en orden a la tutela eficaz del trabajador de edad deberá, indefectiblemente, considerar sus particularidades.

En lo tocante al derecho a la educación, llama la atención que no exista en la normativa contractual deber alguno reforzado de parte del empleador de tener que capacitar al trabajador mientras esté vigente la relación de trabajo. Tampoco hay lineamientos de beneficios tributarios dirigidos hacia la estabilidad, a impedir el término de la relación mediante, por ejemplo, la recolocación o la capacitación. Notar en esta traza que el Proyecto enfoca este derecho meramente desde la *inclusión*, desde un escenario particular dentro del íter contractual. El mero reconocimiento a la trayectoria y valorización de los conocimientos

El resto de la normativa contractual no analizada ni vinculada con las indirectas (152 quinquies L, M y N) es la manifestación positiva del Derecho al Trabajo al modo insinuado por los márgenes tutelares de este Proyecto de ley: mera flexibilidad insuficiente para alcanzar dignidad e igualdad de oportunidades, aun cuando sobre la mesa estructural se encuentren enfoques como los aludidos líneas atrás. Se traslada a la relación contractual, a las partes, las posibilidades de dotarse a sí mismas un mejor escenario laboral, reivindicando la autonomía de la voluntad. Sin embargo, darle flexibilidad al trabajador para adoptar ya sea una banda horaria dentro de una jornada ordinaria de trabajo, ya sea una jornada de libre elección horaria, en nada suma ni nada altera el escenario actual, y mucho menos dota de mayor concreción al Derecho al Trabajo en tanto garantía fundamental. Es más, las alternativas dadas por el Proyecto, así como las prohibiciones a las modificaciones unilaterales son perfectamente alcanzables con

20 Tal artículo establece: Compatibilidad de las funciones con la salud del trabajador persona mayor. Las funciones del trabajador persona mayor pactadas en el contrato de trabajo deberán ser compatibles con su condición física y sus capacidades, considerando los requerimientos de dichas funciones, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 184.

la normativa actualmente vigente. La letra N del 152 quinquies planeada por el Proyecto, es mera consensualidad. Nada nuevo, en verdad, agrega el Proyecto.

Pero, por lo demás, conceptualmente el Derecho al Trabajo asomado en este Proyecto queda absolutamente trunco a la luz de su riqueza dogmática y las problemáticas específicas de los trabajadores. Siguiendo a Claudia Rodrigo (2021), “la dimensión política y la dimensión jurídica del derecho al trabajo son dos maneras de proteger el empleo, principalmente, mediante la estabilidad o mediante la libre elección de trabajo, que se expresa en instituciones sociales que promuevan el acceso al empleo. Por lo tanto, en un análisis en circunstancias no ideales -en que la realización de los derechos fundamentales no es plena-, si es que falta una, debiese existir la otra. Dicho de otro modo, o existe garantía de mantención del puesto de trabajo mientras no medie justa causa, o existe libre elección de trabajo que se traduce en políticas de promoción de empleo, de formación y de reconversión laboral que posibilite el acceso libre a otro trabajo en supuestos de pérdida de trabajo. Si falta estabilidad y falta libre elección de trabajo, se disminuye de manera considerable el ámbito de protección del derecho al trabajo” (p. 222). Así, si bien resulta correcto señalar que el Proyecto procura asentar mejores pilares en beneficio del trabajador de edad, la verdad sea dicha ninguna de las 2 queda manifiesta con claridad supina, afectando las posibilidades finales de adaptación recíproca tanto del empleador como del trabajador anciano. Se dota institucionalmente de mejores herramientas a la empresa en pro de una intervención gerontológica en la vida laboral del trabajador²¹ y la inserción del mismo en el mercado, empero, deja el mismo flanco abierto que se buscaba cubrir: la falta de garantías estructurales en la institución del despido, no modificando la causal de necesidades de la empresa -verdadera causal que destraba al libre despido- dejando a la persona mayor trabajadora expuesta a la pérdida de su trabajo. Al mismo tiempo, tampoco hay un llamamiento expreso y prescrito dentro de los márgenes del nuevo contrato del adulto mayor del deber de capacitar, y tampoco hay mejores alicientes que los actuales en beneficio de las empresas.

IV. CONCLUSIONES

Recuérdese la pregunta con la que se inauguraba esta investigación: ¿Han resultado ser el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social chilenos unos sufi-

21 Vid. nota 58, artículo 12 inciso 3º del Proyecto.

cientemente tutelares, coherentes y eficaces considerando tanto la proyección demográfica de la población, pensando en la adecuación del trabajador de edad y la sustentabilidad del régimen de pensiones? La respuesta con la que cabe cerrar esta investigación es, a todas luces, negativa, siendo la intuición que cruza el primer punto, a modo de hipótesis, correcta. Es posible sustentar esta respuesta en los siguientes puntos:

- 1) Los trabajos de campo que se comparten demuestran claramente que, aun cuando uno de los principales motivos por los cuales para continuar trabajando son de tipo económico, no es menor advertir que altos porcentajes de trabajadores desean hacerlo, independientemente de esta clase de consideraciones. Esto es, en paralelo, consistente con las edades efectivas de jubilación tanto para mujeres (70,3 años) como para hombres (70,9 años), y con el grupo etario de edad que más concentra trabajadores activos. Se rompe un primer paradigma: el trabajador mayor si quiere trabajar después de los guarismos legales denotativos de la edad para jubilar.
- 2) Se plantearon los estándares de la Organización Internacional del Trabajo contenidos en sus Recomendaciones y el IV Informe de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2013. A grandes rasgos, la OIT centra sus sugerencias en dar respuesta a las necesidades específicas a los trabajadores de edad, determinando recién como factor de discriminación la edad en el año 1962. Ya la Recomendación No 162 de 1980 apela a tener en cuenta a las necesidades específicas de los trabajadores de edad en empresas con complejidades económicas, buscando su readaptación en otra empresa, protección adecuada a ingresos, compensación financiera adecuada, entre otras ayudas. Otras Recomendaciones sugieren la protección de sectores proclives a la economía informal, tales como los trabajadores en análisis. También se promueve la seguridad básica del ingreso, al menos el mínimo nacional, como piso de protección social para el trabajador de edad desempleado.
- 3) La sustentabilidad de las pensiones puede verse mejorada en la medida que se retrase la edad de jubilación e incrementa el número de trabajadores contribuyentes del sistema de seguridad social, lo cual conlleva, al mismo tiempo, una morigeración de los factores que determinan precariedad desde el prisma del trabajador de edad. Se

propone una línea gerontológica de análisis e intervención dentro del área de producción en la que el trabajador se desempeña al posibilitar revisiones más focalizadas, bajo una gramática de derechos, abandonando la caridad y el asistencialismo tradicional. Fuera de las acciones públicas y privadas, se propone estimular la acción sindical.

- 4) Existiendo antecedentes suficientes sobre las precariedades laborales y de seguridad social de los trabajadores de edad, llama la atención que las reformas en ciernes, bajo el epítome de lo integral y el envejecimiento activo, sea tan feble en torno a la propuesta de medidas concretas en lo laboral específico. La actual Reforma al sistema de pensión se enfoque en el gasto público en pro de los montos y cobertura de la PGU, pero en caso alguno promueve medidas correctivas del mercado laboral con incidencia específica en la cuantía de las pensiones. Así también, si bien se reconocen en la Reforma integral del adulto mayor algunas sugerencias provenientes de las Recomendaciones de la OIT en relación con el actuar de los agentes públicos y la orientación de sus políticas, esencialmente, lo cierto es que ninguno de los enfoques -diferencial y de curso de la vida- impone desde lo contractual obligación alguna para el empleador, ni reconoce las particularidades de los trabajadores. Se acendra una tutela desde la revitalización de la autonomía de la voluntad, posibilitando que el trabajador elija un sistema de franja o libre determinación de la jornada; perspectiva naturalmente civilista que no es capaz de reconocer, siquiera, la disparidad de poderes en la relación de trabajo. Finalmente, no resulta baladí constatar el enfoque tendiente al mero ingreso del adulto mayor al mercado laboral, no existiendo lineamientos dirigidos a la terminación y capacitación con relación vigente y/o terminada, latamente exployados con anterioridad, sin buscar la adaptabilidad del trabajador a los nuevos requerimientos. No existe efectiva Libertad ni Derecho al Trabajo. No hay giros de tuerca suficientes en el Proyecto, siquiera esbozados, que permitan avizorar un mercado laboral sin las tradicionales precariedades estructurales del adulto mayor, entre ellas, la insuficiencia en la cuantía de las pensiones.

En resumidas cuentas, una vez más el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social chileno pierden una gran oportunidad de reajustar su estructura, enrie-

lándose hacia la coherencia tutelar en beneficio de un mercado laboral robustecido, haciéndola más eficiente y eficaz. Los trabajadores de edad denotan en su ruta laboral, parafraseando al enfoque de curso de la vida, la trayectoria y transiciones de estas ramas jurídicas. El punto es que siempre el Derecho tiene nuevas y briosas oportunidades, reconociendo que tras el error, existe siempre la posibilidad de enmendar y reformar, a diferencia de lo que ocurre con quien dice resguardar.

V. BIBLIOGRAFÍA

- Alonso Olea, M. y Tortuero Plaza, J.L. (2000). *Instituciones de Seguridad Social*, Madrid, España: Comares, 2000.
- Blanco, M. (2011). El enfoque del curso de vida: orígenes y desarrollo. *Revista Latinoamericana de Población*, 5 (8).
- Cabezón, M.E y Larraín, C. (2021). Pensiones en Chile. ¿Cómo han evolucionado en el tiempo?. *Serie Informe Económico*, 197, 2021.
- Centro de Políticas Públicas UC. Adultos mayores: un activo para Chile. Disponible en: <https://politicaspublicas.uc.cl/wp-content/uploads/2017/06/Adultos-Mayores-un-activo-para-Chile.pdf>.
- CEPAL (2018). *La inserción laboral de las personas mayores en América Latina*. Obtenido desde <https://www.cepal.org/es/enfoques/la-insercion-laboral-personas-mayores-america-latina>.
- Cifuentes Lillo, H.: (2021). *Los adultos mayores y las pensiones por vejez en Chile*. Obtenido desde <https://revistas.uma.es/index.php/REJLSS/article/view/13537/13874>.
- Cenobio-Narcizo, F., Guadarrama-Orozco, J., Medrano-Loera, G., Mendoza-de la Vega K., y González-Morales, D. (2019). Una introducción al enfoque del curso de vida y su uso en la investigación pediátrica: principales conceptos y principios metodológicos. *Boletín Médico del Hospital infantil de México*, 76 (5).
- Coloma Correa, R. y Agüero San Juan, C. (2014). “Lógica, ciencia y experiencia en la valoración de la prueba”. *Revista Chilena de Derecho*, 41 (2).
- Ferrada Bórquez, L.M. y Ferrada Bórquez, M. (2018). Calidad del empleo de los adultos mayores en Chile, un factor de envejecimiento activo. *Revista Papeles de Población*, 95.
- Gray-Gariazzo, N., Sisto-Campos, V., Basualto-Cárcamo, C., y Rivera-Tovar, M.A. (2019). Extension of working life and implications for occupational health in Chile. *Revista de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional de Colombia*, 67 (4).

- Huenchuan Navarro, S. (2004). Marco legal y de políticas en favor de las personas mayores en América Latina. *Serie Población y Desarrollo*, No 51.
- Llanos Reyes, C., Pinto Sarmiento, Y., González Pizarro, J. (2023). La flexibilización laboral desde las décadas de 1970 y 1980. Una historia más allá de los límites de lo nacional. *Revista de Historia de la Universidad de Concepción*, 30.
- Observatorio del Envejecimiento-Pontificia Universidad Católica de Chile (2021). ¿Está Chile preparado para envejecer?”. Obtenido desde https://observatorioenvejecimiento.uc.cl/wp-content/uploads/2021/03/Reporte-¿Está-Chile-preparado-para-envejecer__v7.pdf.
- Organización Internacional del Trabajo (2013). Empleo y protección social en el nuevo contexto demográfico. 1a ed. Ginebra, Suiza: Oficina internacional del Trabajo.
- Piña-Morán, M., Olivo-Viana, M.G., Martínez-Maldonado, Luz, M., Mendoza-Núñez, V. (2018). Intervención situacional gerontológica: estrategia para potenciar los roles sociales de los mayores. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 56 (1).
- Pontificia Universidad Católica de Chile (2023). Trabajo y Personas Mayores a tres años de la pandemia. *Observatorio para el Envejecimiento*, 4 (23).
- Rodrigo Silva, C. (2021). El derecho al trabajo en el ordenamiento jurídico chileno: una mirada desde la precariedad laboral, Tesis doctoral para obtener el grado de Doctora en Derecho por la Universidad de Chile, y Doctora en Administración, Hacienda y Justicia en el Estado Social, Universidad de Salamanca. Obtenido desde https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/148415/PDAHJES_RodrigoSilvaC_Derechoaltrabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y