

LOS TRABAJADORES DE EDAD Y EL ENVEJECIMIENTO
ACTIVO LABORAL*

OLDERS WORKERS AND ACTIVE WORKING AGING

Rev. Boliv. de Derecho N° 30, julio 2020, ISSN: 2070-8157, pp. 526-557

* Este trabajo se inserta en el proyecto de investigación FONDEF CONICYT (ID16am006) titulado "El maltrato estructural a las personas mayores en Chile. Formulación de un índice multidimensional".



Tarik LAMA
GÁLVEZ

ARTÍCULO RECIBIDO: 28 de abril de 2020

ARTÍCULO APROBADO: 28 de mayo de 2020

RESUMEN: El presente trabajo investiga con una mirada crítica y propositiva a los trabajadores de edad en Chile para luego construir una definición, con perspectiva laboral, de “trabajadores de edad” y “envejecimiento activo laboral” plenamente aplicables en la doctrina y normativa ius laboralista.

PALABRAS CLAVE: Trabajadores de edad; adultos mayores; envejecimiento activo; trabajo.

ABSTRACT: *The present paper with a critical and proactive look at older workers in Chile and then build a definition, with an occupational perspective, of “older workers” and “active aging in work” affected in the labor law doctrine and regulations.*

KEY WORDS: *Older workers; older adults; active aging; work.*

SUMARIO.- I. INTRODUCCIÓN.- II. LA EDAD Y EL TRABAJO.- III. TRABAJADORES DE EDAD: CONSTRUCCIÓN DEL CONCEPTO.- I. Perspectivas y criterios que modelan la noción del sujeto.- 2. Trabajadores de edad desde un criterio cualitativo y con perspectiva laboral.- A) El sujeto.- B) El contexto socio laboral.- C) El factor etario.- D) Los estereotipos.- E) Efectos internos y externos.- 3. Definición.- IV. ENVEJECIMIENTO ACTIVO LABORAL.- V. REFLEXIONES FINALES.

I. INTRODUCCIÓN.

Estamos experimentando un desarrollo demográfico nunca antes visto. En los últimos cincuenta años, la tasa de mortalidad infantil se redujo en un 43'5% y se produjo un aumento en 16 años de la esperanza de vida mundial -de 56 a 72 años-¹. Paralelamente, las políticas de control demográfico² surtieron efecto, disminuyendo la tasa de natalidad a nivel mundial en un 43'5% y en Chile en un 60'1%³.

Como contrapartida, estos progresos han llevado a que la gran masa demográfica, que antes se concentraba en la parte inferior de las pirámides poblacionales nacionales, vaya acercándose a la cúspide de éstas⁴, generándose un panorama mundial diferente y con nuevos desafíos. En lo que respecta a Latinoamérica, la velocidad del proceso de envejecimiento es la tendencia caracterizadora⁵ y, dentro de la región, Chile es uno de los países en el que la transición demográfica, de población joven a madura, está más avanzada, estimándose que para el 2050 la población mayor de 50 años corresponderá al 43'9 % de sus habitantes⁶.

1 Información extraída de la base de datos internacionales del Banco Mundial, actualizada al 2016.

2 Para obtener más información y contextualizarse, revisar: Varios autores MOVIMIENTO PRO-EMANCIPACIÓN DE LAS MUJERES DE CHILE: *La Mujer nueva*, Santiago, Gutenberg, 1936, p. 1; PAPA PABLO VI: *Humanae Vitae. Sobre la regulación de la natalidad*, Paulinas, Chile, 1983.

3 Información extraída de la base de datos internacionales del Banco Mundial, actualizada al 2016.

4 SERVICIO NACIONAL DEL ADULTO MAYOR: *Las personas mayores a nivel mundial, regional y local, una aproximación demográfica al envejecimiento*, Gobierno de Chile, Santiago, 2018, pp. 8-20.

5 En Latinoamérica y el Caribe, para el año 2020, el 23'1% la población será mayor a 50 años y un 12'8 % será mayor de 60; según información obtenida de UNITED NATIONS: *The 2017 Revision of World Population Prospects*, 2017.

6 UNITED NATIONS, 2017.

• Tarik Lama Gálvez

Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales y abogado de la Universidad de Chile, Magíster en Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Universidad de Talca (Chile) y Universidad de Valencia (España), Postgrado en Derechos Humanos Laborales y Transnacionalización del Trabajo, Universidad de Castilla- La Mancha (España). Ayudante del Departamento de Enseñanza Clínica del Derecho, Facultad de Derecho, Universidad de Chile. Correo electrónico: tarikhr@ug.uchile.cl.

Ante la insuficiencia en Chile de estudios jurídicos que analicen el envejecimiento desde una perspectiva laboral, es que se ha vuelto urgente desarrollar uno desde el Derecho del Trabajo, específicamente con mirada en el Derecho Individual del Trabajo.

En el presente artículo trabajaremos en la construcción de dos conceptos *iuslaboralistas* elementales: “trabajadores de edad” y “envejecimiento activo laboral”, nociones que según hemos podido confirmar no se han desarrollado como quisiéramos desde esta rama del derecho.

Nos dedicaremos a identificar a trabajadores de edad avanzada, grupo que, en sociedades como la oriental, se caracterizan por una sólida valoración social, debido a su capital fundado en la experiencia y los conocimientos acumulados, pero que en nuestra sociedad están mayormente expuestos a la exclusión del mercado laboral⁷. Razonamos que, la característica que genera dicha situación desfavorable, es sólo (el significado de) la edad. Surge así la necesidad de ofrecer una estructura jurídica laboral sólida que, haciéndose cargo de esta realidad, identifique, proteja e incluya a los trabajadores de edad. Por este motivo, trabajaremos en la elaboración de las nociones citadas desde sus desventajas y afectaciones a que están expuestos en el mercado de trabajo.

Para efectuar una reflexión más acabada, tomaremos como parámetro las herramientas que nos brinda el Derecho Internacional, principalmente, la Recomendación sobre Trabajadores de Edad, de la OIT, núm. 162 de 1980 (en adelante, “R.162”) y los Convenios e Informes relativos a la materia emitidos por la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, “OIT”), así como también la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores, adoptada por la Organización de los Estados Americanos, el 15 de junio de 2015.

Nuestra hipótesis es que no existen conceptos idóneos de trabajadores de edad o envejecimiento activo laboral, menos desde una perspectiva laboral que permita elaborar estudios jurídicos, normas o políticas públicas relativas al trabajo.

Hasta el momento no se ha realizado estudio normativo en clave jurídica sobre el tratamiento normativo laboral de este grupo. En consideración a lo anterior, ofrecemos al lector un análisis dogmático con exégesis normativa, aportando elementos para construir nuevas y necesarias concepciones jurídicas. A través de una metodología que ha consistido en la revisión analítica de publicaciones académicas eminentemente de las Ciencias del Derecho que, de manera directa,

7 HEYWOOD, J. y SIEBERT, S.: *Understanding the labour market for older workers: A survey*, Bonn (Alemania), 2009, p. 67.

han tratado los temas de la edad y el trabajo. No obstante, hemos acudido a textos de otras disciplinas, tanto de la sociología del trabajo, medicina laboral, así como a determinados instrumentos de medición demográfica, elaborados por instituciones chilenas e internacionales, para lograr una comprensión más acabada del objeto de estudio.

II. LA EDAD Y EL TRABAJO.

Para poder identificar al trabajador de edad, necesariamente debemos examinar el concepto esencial en el que se sustenta: la edad. En términos generales, el proceso de la vida se ha clasificado etariamente en cuatro grandes grupos⁸: primera edad, segunda edad, tercera edad y cuarta edad⁹. A decir verdad, la cuarta edad es un concepto relativamente nuevo, más aún en el ideario social, en el que todavía es usual utilizar el elemento edad para clasificar a las personas en: niños y niñas, jóvenes, adultos y adultos mayores. A este último grupo se les suele decir también “personas de la tercera edad” o “viejos”, siendo la cuarta edad u otras clasificaciones absorbidas por este concepto.

Probablemente la locución más confundida con “trabajador de edad” es la de “tercera edad” y no es casual ya que su contenido al ser “difuso” los hace parecerse en identidad. Sin embargo, esa “difusión” no es más que la poca atención que como sociedad le hemos dedicado a la pluralidad de enfoques que ambos conceptos poseen, reduciéndolos a uno o dos. Por lo mismo, a continuación, repasaremos las diversas perspectivas que existen de “tercera edad” las que servirán de guía para entender las nociones de trabajador de edad.

En primer lugar, hablaremos de la perspectiva cronológica siendo la más utilizada en materias vinculadas a políticas públicas y salud a nivel global o local. La

8 Se estima que uno de los estudios más relevantes del siglo XX sobre la clasificación del proceso de la vida corresponde a los psicoanalistas J. A. HUET, ERIK ERIKSON y ABRAHAM MASLOW. El primero acuñó el término “tercera edad”; el segundo postuló su teoría del “desarrollo psicossocial”; y el tercero elaboró la “pirámide de necesidades”. Todos planteaban un análisis de la vida por etapas. Sin embargo, para ellos era un proceso lineal. Vale decir, se iba avanzando a través de los años y –por tanto– en edades previamente determinadas. A este respecto, nosotros adherimos más a la tesis PETER LASLETT, especialista en el análisis de la estructura social, quien postuló la existencia de cuatro edades, no desde un punto de vista cronológico (lineal) sino poniendo el enfoque en que cada etapa vital tiene ciertas características y, como las personas somos distintas unas a otras, vamos cumpliendo cada proceso de manera individual, así –por ejemplo– algunos podrían tener 65 años y estar en la cuarta edad con un estado decrepito, mientras que otras personas podrían tener 70 años disfrutando, vigorosos, su tercera edad. Para más información: Varios autores (ARBER, S. y GINN, J.: “Relación entre género y envejecimiento: enfoque sociológico”, *Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales*, 1996; HUET, J. A.: *The Third Age a Political Problem*, International Center of Social Gerontology, Michigan, 1970; MASLOW, H.: *Motivation and personality*, Harper & Row, 1954; ERIKSON, E. H.: *Identity and the life cycle: selected papers*, England: International Universities Press, Oxford, 1959; LASLETT, P.: *A fresh map of life: the emergence of the Third Age*, London, Weidenfeld, 1989; LASLETT, P.: “The emergence of the Third Age”, en *Ageing and Society*, United Kingdom, 1987.

9 En palabras de LASLETT, las cuatro edades se conceptualizarían de la siguiente manera: “En primer lugar, aparece una época de dependencia, socialización, inmadurez y educación. En segundo, una edad de independencia, madurez y responsabilidad, de ganar y ahorrar. En tercer lugar, una época de realización personal y en cuarto, una época de dependencia final, decrepitud y muerte”. LASLETT, P.: *A fresh map of life: the emergence of the Third Age*, cit., p. 4.

edad cronológica se refiere a la edad en función de los años y, a menudo, es fijada por ley bajo denominaciones como “adulto mayor” o “tercera edad”. Es así como la Organización Mundial para la Salud (en adelante, “OMS”) se ha encargado de marcar la barrera de entrada a la tercera edad en los 60 años¹⁰.

La “tercera edad”, desde una perspectiva semántica, es entendida como el “período avanzado de la vida de las personas en el que normalmente disminuye la vida laboral activa¹¹”. Esta definición deja entrever dos elementos caracterizadores de este grupo: el avance del tiempo y la vida laboral. Nos surge una interrogante ¿en todos los idiomas o culturas el concepto de “tercera edad” estará relacionado con la salida del mercado laboral?, la respuesta la dejaremos para el final de esta sección.

La tercera edad, desde una perspectiva fisiológica, se refiere al proceso de envejecimiento físico que, aunque coherente con la edad cronológica, es más que la edad cuantificada en 60 años; tiene que ver con la pérdida gradual de capacidades funcionales, con la disminución de la densidad ósea y del tono muscular que se produce con el avance de la edad.

Asimismo, la tercera edad puede ser analizada desde una perspectiva social. Esta indica las cualidades y conductas que se consideran apropiadas para una determinada edad cronológica¹²; en el caso chileno -por ejemplo- podrían ser: el abandonar el trabajo, jubilarse, tener menos poder adquisitivo, no estudiar, tener una vida sedentaria para descansar y, lentamente, preparar el camino hacia su muerte. Dentro de esta perspectiva, es posible encontrar diversas teorías sociológicas que buscan explicarla, como la del desenganche, de la actividad y del etiquetado¹³, entre otras.

Más compleja se torna la reflexión si nos desmarcamos del término “tercera edad” y hablamos de “edad madura” o “edad avanzada”, entendiéndola ésta como una etapa transicional entre el ser joven y ser adulto mayor o “viejo”. Si sumamos al inicio de dichos calificativos las palabras “trabajador o trabajadora”, ahí terminamos de perdernos, pues: ¿desde qué edad un trabajador pasa a ser de

10 ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS): *Informe Mundial sobre el envejecimiento y la salud*, 2015, p. 28.

11 REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, 23ª versión, España, 2014.

12 Perspectivas de la vejez rescatadas de HUENCHUAN, S. y RODRIGUEZ, L.: *Envejecimiento y derechos humanos: situación y perspectivas de protección*, CEPAL, Santiago, 2010, pp. 13 y ss.

13 La teoría del etiquetado se basa en la reacción social ante una conducta, “etiquetándola” como desviada, estableciéndose diversas fases para ese perfil desviado al punto que la persona (en este caso el adulto mayor) lo interiorice y termine adoptando ese perfil social. La teoría de la actividad se basa en que para conseguir un envejecimiento sin traumas es necesario mantener en esta etapa patrones típicos de la edad madura. La felicidad en la vejez se consigue negando de alguna manera la llegada de la vejez. Por último, la teoría del desenganche es el método por el que la sociedad prepara a sus miembros para que la llegada de lo inevitable no perturbe el funcionamiento ordenado de la sociedad. En este sentido, el individuo que llega a la vejez se va “desenganchando” de su rol en la sociedad. En KEHL, S. y FERNÁNDEZ, J.: “Construcción social de la vejez”, *Cuadernos de Trabajo Social*, UNAM, México, 2001, pp. 145 y ss.

edad avanzada? Pareciera difuminarse la frontera y caer en la imprecisión. ¿Cuál sería el criterio para entender que nos encontramos en el periodo de la vida entre ser joven y ser adulto mayor o “viejo”? Considerando que hombres y mujeres terminan su vida laboral a edades diferentes, ¿será la edad de jubilación? ¿variará en función del género? ¿será antes? ¿será después? Esa natural indecisión que se genera al tratar de reducir a un número determinado un concepto que puede llegar a ser tan amplio, demuestra lo acostumbrados que estamos a interpretar la edad desde una perspectiva cronológica. Dicha manera de entenderlo, puede ser útil para la ejecución de políticas públicas mas no para el desarrollo de una perspectiva laboral.

Lo que se quiere decir con lo anterior y respondiendo la pregunta planteada en el párrafo cuarto de este apartado, es que los conceptos “trabajo” y “vejez”, distanciados en perspectivas semánticas o cronológicas, están más ligados de lo que parece. El trabajo es un factor civilizatorio, ya lo menciona el art. 2 del Código del Trabajo Chileno (en adelante, “CTCh”). Tal precepto legal indica: “reconócese la función social que cumple el trabajo”. Asimismo, la Declaración de Filadelfia de la OIT plantea que “el trabajo no es una mercancía”. De igual manera, la Declaración sobre Justicia Social del mismo organismo, sitúa al “trabajo decente como elemento central”. Con respecto a aquello, por más que se tienda a pensar lo contrario, la existencia de un mercado laboral no implica que lo transado en él sean productos. En este “mercado” el centro es el trabajo humano y su dignidad.

El envejecimiento, ha sido, es y seguirá siendo una construcción social. En sociedades como la oriental, mayoritariamente, es bien visto; en la occidental sigue siendo entendida como símbolo de decadencia, lo que llama la atención toda vez que en las primeras civilizaciones se configuró como la cúspide de la vida social, perdiendo importancia y empezando a ser un motivo de exclusión a partir de la Revolución Industrial.

Así las cosas, cuando hablamos de posicionar una perspectiva laboral de trabajadores de edad, estamos postulando un concepto social con elementos multidimensionales, en que la perspectiva cronológica aporta sólo una parte. Si desde el Derecho del Trabajo queremos verdaderamente comprender y brindar soluciones a los problemas de este grupo de personas, no podemos permanecer ajenos a dicha premisa.

III. TRABAJADORES DE EDAD: CONSTRUCCIÓN DEL CONCEPTO.

Luego de un análisis principalmente normativo y dogmático, advertimos al lector que no hay una terminología común de “trabajador de edad”, ni definición precisa en la materia. En las siguientes líneas explicaremos las principales maneras en que se ha abordado la definición y las criticaremos. Sistematizaremos las

principales características de los trabajadores de edad (relevantes para el Derecho del Trabajo) y terminaremos otorgando un concepto laboral de este grupo, que pueda servir de referencia para el *iuslaboralismo* chileno.

I. Perspectivas y criterios que modelan la noción del sujeto.

Hemos constatado la existencia de dos criterios de definición: cualitativo y cuantitativo (a este último también lo podemos llamar “cronológico”). El primero, es seguido por la OIT, pero como veremos es exiguo, dejándose mucho espacio a la interpretación. El segundo criterio es postulado por la gran mayoría de los autores. Sin embargo, como argumentaremos, carece de inclusión. Con todo, al finalizar este capítulo presentaremos nuestra propia definición al respecto.

A diferencia de lo que acontece en la Sociología del Trabajo, en el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, los adultos mayores han tenido escaso desarrollo¹⁴, tanto doctrinario como normativo. Respecto a esto último, tampoco se constata una sistematicidad y sólo podemos encontrar tres acepciones legales. La primera de ellas en el art. 3° del Decreto Ley núm°3.500, en el que se sostiene que los beneficiarios de la pensión de vejez serán aquellas mujeres mayores de 60 años y hombres mayores de 65 años. Por su parte, la Ley núm 19.828 -que crea el Servicio Nacional del Adulto Mayor- en su artículo primero inciso final, define al adulto mayor como toda persona que ha cumplido los 60 años. Finalmente, la Ley núm 21.144, publicada el 1 de marzo 2019, agrega un nuevo concepto a la Ley núm 19.828, indicando: “Denomínese adulto mayor de la cuarta edad a quien ha cumplido ochenta años”.

Como podemos precipitadamente concluir, las definiciones de adulto mayor, comienzan y terminan en la delimitación cronológica de la edad.

Con el fin de indagar por qué las definiciones citadas precedentemente adoptaron una perspectiva cronológica y se fundaron en un criterio cuantitativo, revisamos la Historia de la Ley de las tres normas, y pudimos cerciorarnos que la Ley núm 21.144 es la única que esboza una justificación al límite etario basada en una perspectiva social y fisiológica, con el fin de promover mejores políticas públicas¹⁵. Con respecto a las otras dos normas -el art. 3° del Decreto Ley núm 3.500 y el artículo primero inciso final de Ley núm 19.828- no hubo discusión a fondo. Jamás se analizó por qué se definía adulto mayor tomando en consideración únicamente el elemento de la edad y por qué esa edad. Durante el proceso de creación de ambas normas, sólo hubo dos preguntas en la discusión y dos propuestas

14 Para interiorizarse en el trato normativo “disperso” del adulto mayor -fuera del Derecho del Trabajo en Chile, recomendamos: LATHROP, F.: “Protección jurídica de los adultos mayores en Chile”, *Revista Chilena de Derecho*, Universidad Católica de Chile, Santiago, 2009, pp. 81 y ss.

15 BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL DE CHILE: *Historia de la Ley 21.144*, Chile, 2019, pp. 12 y 13.

relativas al tema, ambas se encuentran indicadas en la Historia de la Ley núm 19.828. En efecto, se propuso por los Honorables definir adulto mayor de manera diferenciada y no igualitaria, es decir, establecer que para las mujeres se entendiera desde los 60 años y para los hombres a los 65 años (tal como lo establece Decreto Ley núm 3.500). Dichas propuestas fueron rechazadas sin mayor argumento¹⁶. Por lo tanto, es dable concluir que no hay una razón concreta en estas normas, ni un argumento plausible de los “por qué” antes aludidos. A nuestro juicio, el legislador de aquel entonces no le dio mayor importancia a la configuración del concepto, tampoco a la perspectiva adoptada y pareciera que dio por establecidas ciertas ideas socio-culturales de adultos mayores, ligadas al concepto de jubilación (por el tenor de las intervenciones) -de aquello, nada quedó plasmado-.

Empleando el mismo criterio y perspectiva, la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores (en adelante “CIPDHPM” o “la Convención”) en su artículo segundo, define “Persona Mayor” como aquella de sesenta años o más, otorgando la posibilidad a cada Estado de determinar una edad menor o mayor, que no podrá ser superior a 65 años.

Dicho lo anterior, vale preguntarse: cuando hablamos de “trabajadores de edad” ¿nos estamos refiriendo al mismo grupo de personas que las leyes anteriormente citadas, con perspectiva cronológica, han denominado “adultos

16 En la Historia del Decreto Ley núm 3.500 no hubo discusión respecto de la edad. En Historia de la Ley núm 19.828, las únicas alusiones fueron: Honorable Pablo Lorenzini expresó: “Aquí surge una interrogante: ¿Qué es un adulto mayor? El diputado señor Gutenberg Martínez hacía un par de bromas con algunos parlamentarios presentes; pero se ha cortado artificialmente en 60 años de edad, tema que habrá que discutir. No sé si hoy, con los datos que estoy dando, el adulto mayor es el de 60 años. No quiero entrar al tema de si la mujer debe jubilar a los 65 años de edad, porque es un asunto distinto. Habría que buscar, científicamente, elementos de juicio para definir claramente cuál es el corte. Quizás, podría ser un poco más alto” P. 105. En el Informe de la Comisión de Gobierno se “Informó que fue la Administración del Presidente Frei Ruiz-Tagle la primera en abocarse al estudio de una política pública sobre el adulto mayor, determinándose en 60 años el límite inicial de este grupo etáreo”. No hubo más justificación. p. 190. El Honorable Muñoz Barra, dijo en la discusión en sala: “Me llaman la atención dos cosas. Una de ellas se refiere a un error que debe ser corregido: en la página 8 del informe de la Comisión de Gobierno, Descentralización y Regionalización se señala que fue la Administración encabezada por nuestro actual colega y ex Presidente de la República Eduardo Frei Ruiz-Tagle la primera en abocarse al estudio de una política pública sobre el adulto mayor, determinándose en 60 años de edad el límite inicial de este grupo etario. Ello no puede ser, dado el hecho de que, en Chile, desde el punto de vista laboral, se jubila a los 65 años. De manera que yo no sé si es un error en la redacción o es una idea matriz que habría que entrar a analizar, porque se contradiría con la realidad que señalo: la tercera edad comienza a los 60 años, pero en Chile se jubila a los 65 años de edad”, en BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL DE CHILE: *Historia de la Ley núm °19.828*, Chile, 2002, p. 169.

El mismo honorable, reiteró: “Señor Presidente, la referencia a los 60 años ¿es un error del informe, o es así? El señor ZALDÍVAR, don Andrés (Presidente). -Es así señor Senador. La tercera edad comienza antes de la edad para jubilar”, p. 171. Las dos propuestas de cambio de definición provinieron de los Senadores: “señor Martínez, para reemplazar su inciso segundo por el siguiente: Para todos los efectos legales, se entiende por adulto mayor, la mujer mayor de 60 años y el hombre mayor de 65”. Y del H. Senador señor Stange, para sustituir su inciso segundo por el siguiente: “Serán adultos mayores y afectos a esta ley, las personas siguientes: a) Las mujeres, que hayan cumplido 60 años y b) Los hombres, que hayan cumplido 65 años”, p. 201. No hubo más discusión sobre la definición de adulto mayor.

mayores” o de “tercera edad”? La respuesta para nosotros es no. Sin perjuicio que para otros autores, como vamos a ver, es sí¹⁷.

En las próximas líneas desarrollaremos el concepto de trabajador de edad, también conceptualizado como “trabajador maduro” o “trabajador de edad avanzada”¹⁸, noción que, si se mira desde el criterio cuantitativo, es un tanto variada y confusa en estos tiempos. Las definiciones son variadas, pues existen dos criterios para caracterizar al grupo de estudio y dentro de cada uno diversas corrientes. La mayoría de las investigaciones, leyes y/o políticas públicas, adhieren al criterio cuantitativo de trabajadores de edad¹⁹ pudiéndose fácilmente encontrar cinco rangos etarios: desde los cuarenta²⁰, cuarenta y cinco²¹, cincuenta²², cincuenta y cinco²³ y hasta los sesenta²⁴ años, sin constatarse un acuerdo, ni un rango más aceptado entre quienes los postulan.

Consideramos, además, que son confusas las concepciones basadas en criterios cuantitativos, no sólo por el amplio espectro de alternativas, sino porque se trata de un concepto más complejo aún. Hablar de trabajadores de edad significa

-
- 17 Ya que muchos siguen la tendencia normativa de conceptualizar al trabajador mayor o maduro -principalmente- en función de la edad (perspectiva cronológica) y, en este sentido, hay quienes determinan a este grupo desde los sesenta años y más, misma edad que la Ley núm. 19.828 utilizó para determinar a los adultos mayores. En ese supuesto, habría concordancia en la manera de determinar a ambos grupos.
- 18 A modo de ejemplo, varios autores: MORALES, J.: *El tratamiento del empleo de los trabajadores maduros por parte de los poderes públicos y de las políticas empresariales de Recursos Humanos*, Laborum, Murcia, 2017; BALLESTER, M.: “Personas de edad Avanzada”, en ALEMÁN PAEZ, F. (dir.): *Materiales prácticos y recursos didácticos para la enseñanza del derecho del trabajo y las políticas sociolaborales*, Tecnos, 2013; SÁNCHEZ-URÁN, Y.: “Trabajadores de «edad avanzada»: empleo y protección social”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2001.
- 19 Las excepciones: KHEL Y RODRIGUEZ, cit., 2001, pp. 145 y ss.
- 20 En Estados Unidos encontramos la Ley contra la Discriminación por Edad en el Empleo: *Age Discrimination in Employment Act*, ADEA, la cual en su SEC. 631. [Section 12] sobre límites de edad otorga protección a todas las personas mayores de 40 años.
- 21 BÉLGICA: *Plan de acción para el empleo de las personas mayores, convenios colectivos* (Plan pour l’emploi des travailleurs âgés), Conseil National du Travail, núm. 104, 2012. CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL: *Los retos de las políticas de empleo para los trabajadores de más edad*, 2016. GOVERNMENT OF CANADA: *Promoting the labour force participation older Canadians. Chapter 2*, 2018. PALOMO, R.: “El reconocimiento normativo del derecho a la no discriminación laboral de personas mayores”, *Jornadas Nacionales de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Valparaíso, 2018; p. 1; CALVO, J.: “Los mayores en el nuevo derecho del empleo”, en RODRIGUEZ PIÑERO-ROYO, M. C. (dir.): *Transiciones laborales y reformas del mercado de trabajo: su influencia sobre el empleo de jóvenes y mayores*, Bomarzo, 2015, p. 337; CARRASQUER OTO, P. y RECIO CÁCERES, C.: “Los colectivos más débiles del mercado laboral: ¿la excepción como norma?”, *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, vol. 1, 2013, p.191; GARRIDO, E.: “La edad como factor de segmentación en el mercado de trabajo”, en CRUZ, J. (coord.): *El impacto de la negociación colectiva sobre la segmentación laboral: causa determinante e instrumento de contención*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2015, p. 392.
- 22 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO: “Discriminación por edad: Mayor de 50, ¿y qué?”, *Revista trabajo*, 2011, n° 72, p. 24.
- 23 En Japón, la Ley de Estabilización en el Empleo de Trabajadores de Edad fija desde los 55 en adelante la edad del grupo protegido. En THE JAPAN INSTITUTE FOR LABOUR POLICY AND TRAINING: *Labor Situation in Japan and Its Analysis General Overview 2013/2014*, Tokyo, 2014, p. 55. También hemos constatado este límite de edad en: Varios autores OLMOS, P., SANAHUJA, J. y PÉREZ, F.: “La formación como medida de retención y reincorporación en el mercado de trabajo de los trabajadores de edad y su contribución a las políticas de envejecimiento”, *Revista Jurídica*, vol. IV, núm. 112, 2017, pp. 2 y 5. RADOVIC, M.: “An Aging workforce: Employment Opportunities and Obstacles”, *Cadmus*, vol. 1, issue 6, 2013, p.148.
- 24 YAÑEZ et. al.: “Participación Laboral de la población de 60 años o más en Colombia”, *Revista de economía del caribe*, 2016, n17, p. 41.

reflexionar sobre un grupo de personas en situación de vulnerabilidad, por aquel factor de relevancia social que todos tenemos y nadie puede evitar: el transcurso del tiempo. Por lo mismo, se vuelve difícil lo numérico y dicha ambigüedad, en principio, sólo podrá solucionarse relativamente. Dicho de otro modo, se vuelve equívoco precisar lo impreciso, y determinar a partir de qué edad, pueden o no verse afectadas las personas por ese factor en el mercado de trabajo.

El criterio cuantitativo carece de exactitud y lo demostraremos haciendo el ejercicio de dilucidar qué rango etario (de los postulados en párrafos precedentes) sería el adecuado para definir a los trabajadores de edad. Comencemos considerando las estadísticas oficiales de Chile²⁵, de las cuales desprendemos que la fuerza de trabajo tiene dos grandes polos de desocupados²⁶, las personas menores de 24 años y los mayores de 65 años. Ambos constituyen el 60'6% de chilenos desocupados²⁷. Con estos datos, ya tenemos una complicación pues como apuntamos en párrafos precedentes, entre los 40 y los 60 años son los rangos etarios propuestos por el criterio cuantitativo, razón por la cual para que se ajuste alguna definición con el análisis estadístico al polo de los "65 años y más" deberíamos sumarle otras categorías etarias.

Si para encontrar la definición cuantitativa idónea nos regimos por el punto de inflexión en la curva de desocupados, deberíamos contar desde los 35 años en adelante, pero tendríamos el problema que ningún autor ha incluido este rango en su conceptualización. Con respecto a la fijación de edad de entrada a este grupo, una opción sería sacar un promedio. Sin embargo, estimamos que, desde la perspectiva laboral, no sería preciso; menos aún, correcto.

Otra alternativa (la más simple) sería adoptar la definición cuantitativa de trabajadores de edad que más años abarca (40 años y más), pero cabe preguntarse si es un concepto totalmente inclusivo. A modo ejemplar, un promotor de productos, un deportista profesional, una postulante a carabineros, un modelo o una conductora de televisión de una sección juvenil, podrían verse amenazados en su mercado de trabajo a los 37 años, empero no serían susceptibles de protección. En el mismo orden de ideas, utilizando la misma definición cuantitativa

25 Según Encuesta Nacional de Empleo, Mayo - Julio 2019 realizada por el Instituto Nacional de Estadísticas de Chile, la cantidad de población desocupada por quinquenios en Chile es la siguiente: a) 1.207.144 personas tienen entre 15 y 19 años, b) 809.392 entre 20 y 24 años, c) 424.022 entre 25 y 29 años, d) 269.024 entre 30 y 34 años, e) 243.745 entre 35 y 39 años, f) 272.619 entre 40 y 44 años, g) 307.375 entre 45 y 49 años, h) 348.598 entre 55 y 59 años, i) 456.221 entre 60 y 64 años, j) 537.671 entre 65 y 69 años, k) 1.634.614 tienen 70 y más años.

26 El hecho que los grupos más vulnerables constituyan la mayor cantidad de desocupados no deja de ser un tema importante a tomar en cuenta y reflexionar ¿Estamos utilizando las herramientas adecuadas para erradicar esos problemas o los estamos agrandando? Para interiorizarse más sobre el tema: CARRASQUER OTO, P. y RECIO CÁCERES, C.: "Los colectivos más débiles del mercado laboral: ¿la excepción como norma?", cit., p. 191.

27 Según Encuesta Nacional de Empleo, Mayo - Julio 2019 realizada por el Instituto Nacional de Estadísticas de Chile.

un trabajador del giro de la pesca o agricultura se volvería “maduro” a la misma edad que un abogado.

No hay que ser erudito en el tema para razonar que las aplicaciones del concepto cuantitativo en los casos precedentes no son justas. Por lo mismo, promovemos la elaboración de un concepto jurídico, laboral y cualitativo de trabajadores de edad, y consideramos impreciso el empleo de la edad cronológica, puesto que cuando se puntualiza, resulta arbitrario²⁸.

2. Trabajadores de edad desde un criterio cualitativo y con perspectiva laboral.

Antes de esbozar nuestra caracterización y definición sustantiva del sujeto de estudio, resulta útil citar la única noción contemplada en una norma, de carácter cualitativa, sobre trabajadores de edad. Nos referimos a la contenida en la Recomendación núm 162 la OIT, la cual reza: “Todos los trabajadores que, por el avance de su edad, están expuestos a encontrar dificultades en materia de empleo y ocupación”.

Consideramos que, sin perjuicio que la definición citada no deja de ser correcta, tiene ciertos puntos débiles, debido -en parte- a la necesidad de aunar, en un conjunto de palabras, la multiplicidad de visiones que dieron a luz la Recomendación núm 162 de la OIT²⁹.

Es menester aludir a lo ocurrido en la 65° Conferencia Internacional del Trabajo de 1979, la cual contó con la presencia de cincuenta y dos gobiernos (no estaba Chile), y se discutió por los representantes de los gobiernos la definición de trabajadores de edad. La mayoría estuvo a favor de regular y de centrar el debate en la edad avanzada, así como en las medidas para erradicar los estereotipos, efectos internos y externos³⁰. No obstante, hubo varias intervenciones que pusieron particular énfasis en ciertas temáticas. Algunos Estados que propusieron comprender el problema social de la vejez y trabajo de manera amplia para no excluir, pero con el deber de responder a las necesidades de manera específica, creándose sub clasificaciones³¹; otros estuvieron a favor de la idea de crear una

28 APARICIO, J. y OLMO, A.: La edad como factor de tratamientos desiguales en el trabajo, Bomarzo, Albacete, 2007, p. 12.

29 Estos instrumentos internacionales son el resultado de una lata discusión de diversos representantes de sociedad: autoridades gubernamentales, empleadores y trabajadores, fijándose el instrumento definitivo en una Conferencia Internacional del Trabajo.

30 Nos estamos refiriendo a las características quinta de todo trabajador de edad que desarrollaremos en líneas posteriores de esta sección. *Grosso modo* el efecto interno es la “aceptación” que hace el individuo de su etiqueta social y el efecto externo son los obstáculos que derivan de los prejuicios sociales de la etiqueta.

31 Níger, Checoslovaquia, Japón, México y Francia. Destacamos la intervención de Níger: “Como unas condiciones de trabajo penosas pueden envejecer prematuramente al trabajador, cabe también que el trabajador de edad sea aquel que se encuentra envejecido antes de la edad de jubilación y tropieza con dificultades”. Y la de Francia “La idea de querer definir una categoría suscita ciertas reservas, pues la noción

definición que fuera lo más específica posible, sin tanto rango de apertura³² -para evitar confusiones-. También hubo algunos miembros que, por diversas razones, postularon la tesis de categorizar al grupo en estudio por edades determinadas³³. Todos estos puntos de vista forjaron la definición de trabajador de edad que reza en la R. 162 de la OIT.

A nuestro juicio, los puntos críticos de la definición, son: no tiene un enfoque de género; no queda claro el ámbito de protección, tanto desde el punto de vista del sujeto, como de la o las fases involucradas del *iter*contractual (si incluye o no el acceso al trabajo); y, de la simple lectura se infiere, que no protege a quienes formalmente no son trabajadores, sólo aquellos que gocen de empleo u ocupación³⁴. Además, podría interpretarse que se refiere a los trabajadores jubilados o cercanos a la jubilación, ya que no determina en función de qué se medirá, ni quién es “un trabajador avanzado en su edad”. Esto es relevante, pues en la mayoría de los casos a un trabajador de edad, no le corresponde aquella imagen de *obsoleto* o *incapacitado*. Insistimos en que no es la edad, por sí misma el problema, sino el significado social que ésta tiene lo que genera conflicto, el cual como se explicará en los párrafos siguientes es variable según el trabajo, su organización y la época histórica en que se aplique, y por lo mismo es necesario explicitarlo.

Así las cosas, proponemos la construcción de una definición de trabajadores de edad, desde un criterio cualitativo y en perspectiva laboral. Postulando cinco características que nos permitirían definir al grupo en análisis: sujeto, contexto socio-laboral, factor etario, estereotipos y efectos internos como externos.

de trabajadores de edad varía según los países y las condiciones de ejercicio del empleo. La referencia a las dificultades con que se tropieza constituye una restricción. Además, la definición propuesta sólo abarcaría a los trabajadores hasta la edad de retiro, descartando así a los jubilados en activo. En vez de una definición formal y general se podría prever una serie de definiciones particulares, que hagan referencia a una edad precisa en función de los problemas tratados y de las medidas previstas”, en: ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO: *Informe VI (2) Trabajadores de edad madura: trabajo y jubilación*. Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, pp. 12 y 13.

- 32 Reino Unido, Suiza, Suriname e India. Suiza. Destacamos la intervención de Suiza: “Al ser excesivamente amplia la definición propuesta, habría que precisar por el hecho de su edad avanzada. Además, la noción y situación del asalariado de edad varía en función de la coyuntura económica y de otros elementos. En Suiza se considera trabajadores de edad a aquellos que continúan ejerciendo una actividad lucrativa después de la edad de retiro”. y la de Suriname: “Sería preferible una definición más concreta”. En: ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1979) Cit., p. 13.
- 33 Kuwait, Mauricio, Bélgica y Finlandia. Destacamos lo expresado por Kuwait: “Sería preferible basar la definición en un criterio objetivo. Se sugiere esta fórmula: los trabajadores que, a partir de 50 años, tropiezan...” y la de Finlandia: “La edad depende del criterio adoptado: desde el punto de vista de la actividad profesional, la edad mínima habría de ser 40 años; desde el punto de vista de la protección, 50 años; si se adopta una edad única, 45 años”. En: ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1979), Cit, p. 12.
- 34 Sin perjuicio que, al hacer una lectura sistemática de la normativa OIT podemos inferir que protege a quien busca acceder al empleo, sobre todo en relación con el Convenio III OIT, art. 1.3.

A) El sujeto.

Se debe interpretar el término “trabajadores” en sentido amplio. Lo anterior quiere decir que involucra a quienes ya tienen un empleo³⁵, pero que, por la edad y su significado, se exponen a situaciones de desventaja o les surgen necesidades especiales. También a aquellos que están pronto a terminar o a quienes ya se les extinguió su empleo³⁶, pero también a los desocupados que aspiran acceder al mercado de trabajo³⁷. De este modo, se cubre todo el *iter*contractual. Incluso, esta interpretación del sujeto no sólo sirve para la mirada *i*uslaboralista. Desde un punto de vista sociológico y de políticas públicas, también deberían ser objeto de preocupación los que no aspiran a un trabajo, pero podrían ser parte de la fuerza de trabajo, ya que, como veremos, existen prejuicios y etiquetas que empujan a estas personas a autoexcluirse.

En este mismo punto, se vuelve necesario señalar que, generalmente, quienes pertenecen a este grupo se encuentran en una condición de multivulnerabilidad. Estudios han demostrado que, en el círculo del desempleo y de vulneraciones de los trabajadores de edad, encontramos, al menos, tres subgrupos en condiciones de vulnerabilidad que predominan: en primer lugar, las personas que tienen capacidades diferentes a la mayoría; en segundo lugar, las mujeres; y, en tercer lugar, aquellas personas que poseen menos cualificación³⁸.

Siguiendo con lo antepuesto, consideramos importante detenernos en el segundo subgrupo -las mujeres- y expresar que, de la información extraída de la base estadística oficial de Chile (Instituto Nacional de Estadísticas, INE), hemos encontrando evidentes diferencias entre trabajadores y trabajadoras de edad. Si bien la curva de desocupación comienza a elevarse a partir de los treinta y cinco años -en ambos géneros-, no es menos cierto que en los hombres se mantiene

35 Algunos de los instrumentos donde se rescata: Art. 18 de la CIPDHPM, Recomendación 162 OIT: parte III, párrafos 12,13,14,15,16 y 18. Plan de Acción Internacional de Viena sobre el Envejecimiento, Primera Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento: R. 36 párrafo 73, R. 37 a, b, d, R. 38, R. 39 y R.41. Declaración de Brasilia, párrafo 11. Plan de Acción Internacional de Madrid sobre el envejecimiento, Segunda Asamblea Mundial sobre Envejecimiento: Párrafo 21j), 23,26,27 y 28 l). Carta de San José sobre los derechos de las personas mayores de América Latina y el Caribe, compromiso 8.

36 Algunos de los instrumentos donde se rescata: Art. 18 de la CIPDHPM, Recomendación 162 OIT: Preámbulo, Parte III, párrafo 18 y Parte IV párrafos 21, 24 y 30. Plan de Acción Internacional de Viena sobre el Envejecimiento, Primera Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento: R. 40, R.41 y R.42, Declaración de Brasilia, párrafo 11. Plan de Acción Internacional de Madrid sobre el envejecimiento, Segunda Asamblea Mundial sobre Envejecimiento: Párrafo 28 h), 28 j) y 28 n). Carta de San José sobre los derechos de las personas mayores de América Latina y el Caribe, compromiso 8.

37 Algunos de los instrumentos en los que se rescata: Art. 18 de la CIPDHPM, Recomendación 162 OIT: Preámbulo, Parte I en relación con el Convenio 111, art. 1.3, parte II párrafo 5, parte III párrafos 15, 17 y 19. Plan de Acción Internacional de Viena sobre el Envejecimiento, Primera Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento, R. 37 C y R. 41. Declaración de Brasilia, párrafo 11. Plan de Acción Internacional de Madrid sobre el envejecimiento, Segunda Asamblea Mundial sobre Envejecimiento: Párrafo 23, 28, 48 c) y 52 e) Carta de San José sobre los derechos de las personas mayores de América Latina y el Caribe, compromiso 8. Declaración de Asunción, punto 9.

38 En el mismo sentido MARTÍNEZ, M^o: “Aspecto concreto de la cultura de las organizaciones”, en *La Construcción de las organizaciones: la cultura de la empresa*, UNED, 2001, p. 230.

relativamente pareja hasta los cincuenta y cinco años y desde aquella edad es posible percibir un incremento más contundente³⁹. Mientras que, en el grupo etario femenino, desde los 35 años se constata un incremento, relevante y sin descanso, de la desocupación laboral. Reforzando lo dicho, a nivel general, del grupo total de desocupados, la tasa mujeres es del 61'2%, mientras que la de los hombres es un 38'7%⁴⁰. Todo lo anterior, no es más que la demostración de que dentro de los trabajadores de edad, existen subsectores que son más vulnerables o, dicho de otro modo, sufren condiciones de plurivulnerabilidad, siendo las mujeres el grupo más popular de ellos.

B) El contexto socio laboral⁴¹.

No estamos refiriendo a la influencia del marco social en la configuración del sujeto. Según lo preceptuado en el art. 2 de la CIPDHPM, "la vejez es la construcción social de la última etapa del curso de la vida", y por lo mismo es relevante entender que el trabajador de edad está situado en una época sociocultural determinada y que ello llevó a la identificación del sujeto con el concepto. En otras palabras, fueron los resabios y mutaciones de significantes de épocas pasadas relativas al trabajo y a la vejez, sumado a los avances demográficos y el sistema económico actual, los que dotaron de sustancia al sujeto de estudio.

Debido a que la concepción del trabajo y de la vejez han tenido un lato tratamiento histórico y sociológico⁴², por el interés que reviste para nuestra investigación, quisiéramos repasar someramente las influencias más directas del mundo colonial occidental⁴³.

Si el periodo romano fue "la época de oro" de los mayores, con el pasar de los siglos, la imagen venerada y de autoridad de éstos fue deteriorándose hasta llegar a la sociedad preindustrial, uno de los antecedentes más directos de la concepción actual de trabajador de edad avanzada. En ella, el modelo de persona

39 Entre el periodo que va desde los treinta y cinco hasta los cuarenta y nueve años, la desocupación presenta incluso leves disminuciones. Si bien la disminución es leve, demuestra una clara diferencia con las mujeres y su edad. Toda la información expresada en este párrafo, fue extraída de Encuesta Nacional de Empleo, Mayo-Julio 2019. Instituto Nacional de Estadísticas.

40 Extraída de Encuesta Nacional de Empleo, Mayo-Julio 2019. Instituto Nacional de Estadísticas.

41 Seguiremos en este argumento gran parte de la investigación sobre la vejez de KEHL, S. y FERNÁNDEZ, J.: "Construcción social de la vejez", cit.

42 A modo de ejemplo, unas de las grandes obras que han tratado el tema de la vejez, es *De senectute*, escrita en el año 44 A.C. por Marco Tulio Cicerón, jurista, político y filósofo Romano.

43 Nos estamos refiriendo a la influencia social occidental europea y anglosajona, no a la proveniente de nuestros pueblos originarios, ya que de haber sido así, distinto sería nuestro trato hacia los mayores. En la cosmovisión mapuche, el adulto mayor que se ve imposibilitado de trabajar en la mantención de la familia, pasa asumir un rol protagónico y respetado en la comunidad, vinculado a la promoción, protección y traspaso del patrimonio cultural a las nuevas generaciones, a esta categoría se les llama *Kimche*, que significa "sabio o sabia". Para más información, revisar: MOLINET: *¿Existen políticas de promoción para el ejercicio de derecho de las personas mayores de pueblos originarios, a 10 años del plan mundial sobre el envejecimiento?*" Reunión regional de sociedad civil sobre envejecimiento Madrid + 10: Del Plan de Acción – Escuela Social Juan XXIII, Costa Rica.

mayor estaba ligado a la prescindencia: la incapacidad para trabajar significaba un envejecimiento y, en ese caso, la persona se volvía inútil.

Ya en la sociedad industrial, se marcó un antes y un después, caracterizado por la instauración de un nuevo modelo productivo. Nace el comercio a gran escala, lo que “hace que el hombre valga por lo que produce y lo que tiene y no por lo que es en sí⁴⁴”. Durante este periodo, en Europa, se instauraron los primeros seguros sociales para la vejez⁴⁵, lo que derivó en que, durante la primera mitad del siglo XX, se implantara el concepto jurídico y social de jubilación, como un *status* previo a la muerte, una etapa “apropiada” en la vida de los trabajadores envejecidos. Así fue desarrollándose la idea de que a medida que envejecemos, nos convertimos en seres inútiles y, por consiguiente, nos vamos gradualmente “desenganchando⁴⁶” de la vida activa, configurándose la jubilación como un paso determinante y sin retorno.

Todo lo anterior nos lleva a la sociedad postindustrial, en la que las imágenes de juventud se relacionan con la belleza, la vigencia, la energía, la fortaleza y la gracia; mientras que la vejez tiene connotaciones negativas. La evolución científica tecnológica, en este tiempo, aportó a la implementación de nuevas formas de trabajo, desarrollándose nuevos ajustes estructurales, y una concepción que volvió obsoletos los conocimientos y habilidades de los mayores. Así, y como resultado de una sumatoria de concepciones pasadas, se configura la sociedad en que gesta el trabajador de edad que hoy observamos⁴⁷.

C) El factor etario.

El trabajador de edad comprende desde aquella persona que bordea la edad media en su trabajo o sector, hasta aquel asalariado o aspirante a tal que, libre de todo prejuicio o etiqueta social, decide dejar de trabajar. Es decir, hasta más allá de la edad que da inicio a la jubilación. Racionalizamos de esa manera el factor etario, pues el efecto del significado de edad es la característica principal de este grupo y no la edad en sí misma, la cual al transcurrir les conlleva un perjuicio. Por lo mismo, no podemos determinarla en una cantidad de años, ya que estamos hablando de un significado psicosocial de la edad, atribuido por la sociedad, aplicado en un caso

44 ALSSANDRINI Y SÁNCHEZ. Cit., p. 4.

45 “Hace 120 años, Alemania se convirtió en el primer país del mundo en adoptar un programa de seguro social para la vejez, diseñado por Otto von Bismarck. Las motivaciones del canciller alemán para introducir el seguro social en Alemania fueron promover el bienestar de los trabajadores –a fin de que la economía alemana siguiera funcionando con la máxima eficiencia– y eludir la demanda de opciones socialistas más radicales”. En: ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2009), Cit. p.2.

46 Término proveniente de la teoría sociológica de la vejez, llamada del desenganche. En palabras del autor: “El desenganche es un proceso inevitable en el que muchas de las relaciones entre una persona y otros miembros de la sociedad resultan difíciles y la calidad de aquellas que permanecen es alterada”, en CUMMING. E y HENRY, W.: *Growing Old: The Process of Disengagement*, Basic Books, New York, 1961, p. 211.

47 KEHL, S. y FERNÁNDEZ, J.: “Construcción social de la vejez”, cit., pp. 145 y ss.

determinado, cuya única afectada es la trabajadora o el trabajador. La extensión de la vida en las personas en un principio puede demostrar un avance social. Sin embargo, a lo largo del desarrollo de la humanidad, ha terminado lesionando derechos y discriminando a trabajadores.

Es menester dejar claro que el factor etario se aplica en un contexto laboral determinado, el cual pende del trabajo que se ejecute, su subcultura, el sector industrial y el momento histórico; y no está relacionado en lo absoluto con la productividad de la empresa, que es lo que esperaríamos importa a la hora de contratar, mantener o despedir a un asalariado. Sin embargo, no queremos decir que para otras perspectivas de trabajadores de edad no sea importante fijar una edad determinada, por ejemplo, para elaborar una política pública u otorgar un beneficio estatal podría ser útil.

D) Los estereotipos.

El estereotipo busca simplificar algo impreciso y complejo, en una imagen clara pero no necesariamente real. El problema es que provienen de visiones sesgadas e ideas pasadas, generalizándose, de esta forma, a un grupo heterogéneo de difícil encasillamiento, recibiendo el individuo -perteneciente a tal colectivo- un tratamiento injusto. Este elemento reviste de importancia toda vez que la caracterización del grupo es relativa y miscelánea. No responde a los típicos patrones de segregación cuya clasificación es binaria y/o preconstituida como ocurre con la nacionalidad, estado civil, sexo, sindicación, etc.

Cualquiera sea la condición de trabajo, se ha constatado la existencia de prejuicios negativos hacia los trabajadores maduros, ligados a la salud, a la falta de capacidad, de adaptación, mayor tasa de accidentes y licencias médicas, mayores costos, menor productividad, menor creatividad, menor actividad, menor integración tecnológica y un largo etcétera⁴⁸. Se ha constatado que no sólo los postulantes a empleo son estereotipados, sino que también los trabajadores de edad que “están empleados también son discriminados, ya que se les ofrece oportunidades de capacitación a un ritmo mucho más bajo que los trabajadores más jóvenes⁴⁹”. Lo anterior se debe a que una parte importante de los empleadores consideran que invertir en la preparación de un trabajador de edad es tiempo y dinero perdido, por su proximidad al retiro o su dificultad de aprender.

48 Algunos estudios sociolaborales que demuestran la existencia de estos estereotipos: Varios autores RANZIEN: *Discrimination against the older worker: psychology and economics*, Seminar paper, Of working age. Mar. Human Rights and Equal Opportunity Commission. Sydney Disponible en: <https://www.humanrights.gov.au/news/speeches/discrimination-against-older-worker-psychology-and-economics-2005> [visitado el 18/11/18].; OLMOS, P., SANAHUJA, J. y PEREZ, F.: “La formación como medida de retención y reincorporación en el mercado de trabajo de los trabajadores de edad y su contribución a las políticas de envejecimiento”, cit., pp. 2 y ss.; YÁÑEZ et. al. Cit., p. 44.

49 RANZIEN, Cit. (2005).

Sin embargo, estudios han comprobado que las mencionadas visiones son falsas, a modo de ejemplo: la tasa de accidentabilidad en los trabajadores jóvenes es más alta⁵⁰ que la de los mayores, los trabajadores de edad tienen más compromiso con el trabajo, más confiabilidad, menos ausencias⁵¹ que los más jóvenes. Asimismo, tienen mayor voluntad de compartir experiencias y menos conflictos por competitividad con sus colegas, menos responsabilidades externas y distracciones, más sabiduría y juicio que pueden contribuir en los procesos de toma de decisiones⁵², además de una mayor continuidad laboral; asimismo, mejoran las ganancias y generan menos gastos que los demás trabajadores⁵³, entre otras.

Dentro de los estereotipos, el que más resalta y afecta a la mayoría de los trabajadores de edad, es el del retraso. Concepto que se debe analizar desde dos perspectivas: retraso en el quehacer laboral y retraso formativo. El primero apunta a lo fisiológico, a la imagen de aquel trabajador de avanzada edad ejerciendo sus labores con lentitud y que demora -con el pasar de sus años- cada vez más en realizar sus funciones. El segundo, se refiere a la cualificación e idoneidad para el puesto de trabajo.

Nos encontramos viviendo en una sociedad que avanza de la mano de la tecnología; por lo mismo, la especialidad y la preparación de los trabajadores es fundamental. Producto de este estereotipo, el trabajo es un terreno casi exclusivo de la juventud (entendida como todos los que no son trabajadores de edad). Lo que antes hacía una persona, ahora lo hace una máquina o un *software* y los "llamados" a manejarlos son los más jóvenes, que parecieran estar más preparados para este modelo y el siguiente avance. Por su parte, los trabajadores que hacían el trabajo que ahora hace el sistema informático, quedan obsoletos, ergo, marginados del mercado laboral, sin oportunidad alguna para reinventarse o actualizarse.

Así, la edad de los sujetos que integran el grupo vulnerable, los hace posicionarse como poco proclives a la modernización profesional, careciendo de atracción para quienes demandan trabajo. Se conforma un círculo vicioso, pues en este nuevo modelo productivo la formación debe ser constante para

50 SALMINEN S.: "Have young workers more injuries than older ones? An international literature review", *Journal of Safety Research*, vol. 35, issue 5, 2004, pp. 513-521.

51 Varios autores: OLMOS, P., SANAHUJA, J. y PÉREZ, F.: "La formación como medida de retención y reincorporación en el mercado de trabajo de los trabajadores de edad y su contribución a las políticas de envejecimiento", cit.; MARCIE PITT, C. y MICHAEL, A.: *How old are today's older workers?*, Boston College, 2006. CATSOUPHES Y SMYER, Cit. (2006), p. 4; HESSEL, R.: "Envejecimiento activo en una sociedad de personas mayores: formación para todas las edades", *Revista Europea de Formación Profesional*, vol. 3, núm. 45, 2008, p. 158 y ss.; PATRICKSON, M.: "Human resource management and the ageing workforce", en WIESNER, R. y MILLET, B.: *Human resource management: Challenges and future directions*, Brisbane, 2003, p. 34.

52 STATE SERVICES COMMISSION. NEW ZEALAND GOVERNMENT: *Strategic Development Branch, State Services Commission. Facing an Ageing Workforce: Information for Public Service HR Managers*. Disponible en: https://www.ssc.govt.nz/resources/2757/all-pages#P39_5462 [visitado el 10/10/18].

53 UNITED KINGDOM, PARLIAMENT: *House of Commons Women and Equalities Committee. Older people and employment*, London, 2018, pp. 11-13.

todos los trabajadores (cualquiera edad que tuviere), empero, como se apuntó en los párrafos precedentes, ante renovaciones profesionales de conocimientos, los empleadores prefieren capacitar a los más jóvenes y desechar a los mayores. Esto contribuye a que la distancia intergeneracional se agrande; “ocurre que el colectivo de referencia no es tanto vulnerable por la edad de sus componentes, sino por los efectos colaterales de la misma como, por ejemplo, las carencias formativas del trabajador de edad⁵⁴”.

E) Efectos internos y externos.

Cuando hablamos de efectos externos, nos referimos a lo que pueden sufrir estos trabajadores, como fruto de todas las características antes aludidas, pero, especialmente, en lo referido a la relación jurídica laboral, el *itercontractual*. El trabajador se expone a una “desventaja”, una mengua o perjuicio en comparación a otras personas o situaciones. Las “otras personas” serían las más jóvenes que conforme a la visión social y estereotipada gozarían de más aptitud para trabajar, y las “otras situaciones” son variadas e infinitas, entendiéndose por tales, aquel conjunto de factores o circunstancias que afectan al trabajador de edad en contraposición a otros de edades menores. Por ejemplo, en relación a las remuneraciones, muchas empresas cuentan con sistemas basados en la rapidez con que se ejecutan ciertos actos que involucran capacidad física, criterio que puede generar una desventaja a un trabajador de edad madura. Lo mismo sucede con la infraestructura -que muchas veces no es adecuada para este tipo de trabajadores-, y con los avances tecnológicos⁵⁵.

Pero la desventaja es sólo un piso. Estos trabajadores también pueden verse expuestos a afectaciones en sus derechos, que pueden materializarse, por ejemplo, en una oferta de trabajo dirigida a trabajadores menores de 40 años, en un despido por haber cumplido la edad para jubilarse y en una ley o en una determinada política de empresa que, por el mismo trabajo, otorgue un salario menor a los mayores, entre otras.

Los principales derechos vulnerados a estos trabajadores son la no discriminación, la igualdad, la integridad psíquica y el derecho al trabajo. Cabe decir, que una desventaja puede constituir una vulneración o una amenaza al ejercicio

54 Varios autores: OLMOS, P., SANAHUJA, J. y PÉREZ, F.: “La formación como medida de retención y reincorporación en el mercado de trabajo de los trabajadores de edad y su contribución a las políticas de envejecimiento”, cit., p.15; COMISIÓN EUROPEA: “Frente a los cambios demográficos, una nueva solidaridad entre generaciones”, Libro Verde, Bélgica, 2005. En el mismo sentido. MARTÍNEZ, M^a.: “Aspecto concreto de la cultura de las organizaciones”, cit., p. 230.

55 Si las empresas o el Estado no se preocupan de formar y actualizar a los mayores en las nuevas tecnologías y son despedidos, o no contratados, por carecer de aquella cualificación, nos encontramos frente a una evidente desventaja.

de algún derecho, y suele suceder que una desventaja encubre una discriminación indirecta⁵⁶.

Por su parte, al aludir a los efectos internos nos referimos a lo que pueden sufrir estos trabajadores, como resultado en la aplicación de las características antes aludidas, dentro de su *psiquis*; la aceptación de la etiqueta. Esta situación es experimentada por gran parte de los trabajadores de edad y, probablemente, es la más impactante. Quienes pertenecen a este grupo, terminan adoptando los estereotipos impuestos socialmente, teniendo ellos mismos una autopercepción negativa de sus capacidades físicas e intelectuales⁵⁷. Por ello, se vuelve doblemente necesario proteger a este grupo. El trabajador de edad se siente “desviado”, “no hábil”, para asumir o mantener los retos del trabajo actual, lo cual conlleva, incluso, a que acepten tratos discriminatorios, sin siquiera entenderlos como tal; todo esto como resultado de una sociedad que elogia atributos que erradamente asimila a la juventud⁵⁸.

3. Definición.

Dicho lo anterior, y teniendo ya una visión completa y caracterizada de trabajador de edad, podemos decir que trabajador o trabajadora de edad, desde una perspectiva jurídico-laboral, debe ser definido como: “Toda persona que, por el significado del avance su edad, determinable en virtud de un trabajo específico y en cualquier fase del itercontractual laboral, está expuesta a sufrir, al menos, una desventaja o una afectación en sus derechos.”

IV. ENVEJECIMIENTO ACTIVO LABORAL.

Si históricamente se ha tratado a nuestros mayores como objeto de políticas asistenciales, hoy -al menos a nivel normativo- está posicionado su reconocimiento como sujetos de derecho. Esto se debe al avance del paradigma del envejecimiento activo, que analizaremos *grosso modo* en esta sección, enfocándonos en su significado y en su relación con los trabajadores de edad.

Desde la década de los ochenta, se han elaborado diversos instrumentos internacionales para modificar el prototipo tradicional de adulto mayor. El

56 *Grosso modo*, existen dos tipos de discriminación, directa e indirecta. La primera puede ser abierta o encubierta. La indirecta consiste en la realización de actos aparentemente inocuos, pero que en su aplicación terminan generando una discriminación por tratar y exigir lo mismo a personas desiguales, produciéndose un desequilibrio. Para más información al respecto leer a PALOMO (2018) y CAAMAÑO (2005), pp. 83 y ss.

57 Varios autores: MALTBY, T.: ““Older workers’, workplace training and better quality working lives. Can a Work Ability approach help?”, *International Journal of Education and Ageing*, vol. 1, núm. 2, 2010, pp. 141 y ss.; MCGREGOR Y GRAY: “Stereotypes and older workers: the New Zealand experience”, *Social Policy Journal*, no 18, 2002, pp. 163 y ss.

58 LASLETT, P.: *A fresh map of life: the emergence of the Third Age*, cit.

estigma de “incapaz” ha intentado ser reemplazado por un nuevo paradigma de envejecimiento activo “plenamente capaz”. Las primeras expresiones fueron acuñadas en la Recomendación núm 162 (1980) y en la I Asamblea Mundial sobre Envejecimiento, llevada a cabo en 1982, en Viena. Sin embargo, no fue sino hasta el año 2002, en el marco de la II Asamblea Mundial del Envejecimiento, celebrada en Madrid, que se fijó un concepto global. En esa oportunidad, la Organización Mundial de la Salud propuso una definición de envejecimiento activo, que fue aceptada por los países participantes, y reza: “es el proceso de optimización de las oportunidades de salud, participación y seguridad, con el fin de mejorar la calidad de vida a medida que las personas envejecen”.

Si bien el concepto recién expresado constituye un avance, aún hace falta mayor precisión si se quiere posicionar una perspectiva laboral. Lo más cercano a ésta que se ha creado es el concepto de “envejecimiento productivo”, definido como “cualquier actividad desarrollada por una persona mayor que produce bienes o servicios, sea remunerada o no, o desarrolla capacidades para producirlos”⁵⁹. Con todo, *aún es demasiado amplio* para nuestro estudio, ya que incluye el trabajo asalariado, el familiar o doméstico, el voluntariado y las actividades de formación. Es por esto, que, ante la carencia de definiciones de envejecimiento activo laboral, proponemos conceptualizarlo como “el derecho que tiene el trabajador de edad a participar, de acuerdo a sus capacidades y preferencias en el mercado laboral o a prepararse para su ingreso.”

Entre los instrumentos de *soft law* que promueven el envejecimiento activo laboral⁶⁰, encontramos: los Principios de las Naciones Unidas en favor de las personas de edad (Resolución 46/91) de 1991; la Observación General núm 6 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1995; los instrumentos regionales Latinoamericanos como la Estrategia Regional de implementación para América Latina y el Caribe del Plan de Acción Internacional de Madrid sobre el Envejecimiento, en Santiago el 2003; la Declaración de Brasilia de 2007; el Plan de Acción de la Organización Panamericana de la Salud sobre la salud de las personas mayores, incluido el envejecimiento activo y saludable de 2009; la Declaración de Compromiso de Puerto España de 2009; la Recomendación General núm 27 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, de 2010; la Carta

59 BASS, S.; CARO, F. y CHEN, Y.-P.: *Achieving a Productive Aging Society*, Westport: auburn house, 1993.

60 No podemos dejar de destacar los avances en el Derecho Europeo, el Acuerdo Marco Autónomo sobre Envejecimiento Activo y Enfoque Intergeneracional. Un instrumento multilateral suscrito el 2017 por importantes representantes de los empleadores y trabajadores europeos. Su objetivo fue propiciar el Envejecimiento Activo Laboral y promover un enfoque intergeneracional. El acuerdo es buen indicador del estado actual de la discusión en Europa, así como una fuente de ideas concretas de promoción de mercados laborales más inclusivos. Recomendamos la traducción al castellano de PALOMO, R. y SALAZAR, F.: “Acuerdo marco autónomo sobre envejecimiento activo y enfoque intergeneracional en la Unión Europea”, *Revista Laboral Chilena*, Santiago, 2017, pp. 103 y ss.

de San José sobre los derechos de las personas mayores de América Latina y el Caribe 2012; y la Declaración de Asunción de 2017.

En el *hard law*, de los instrumentos globales⁶¹ e interamericanos⁶² relativos a derechos humanos existen sólo dos instrumentos que consagran el envejecimiento activo laboral. En primer lugar, el Protocolo San Salvador⁶³, que en su art. 17 establece el derecho a una protección especial durante la ancianidad y la obligación de los Estados de “ejecutar programas laborales específicos destinados a conceder a los ancianos la posibilidad de realizar una actividad productiva adecuada a sus capacidades respetando su vocación o deseos”. Cabe decir que Chile firmó este Protocolo el año 2001, pero no lo ratificó, ni depositó.

Un segundo tratado internacional que reconoce y promueve el envejecimiento activo laboral es la CIPDHPM, firmada, ratificada y depositada por Chile el 2017. Esta Convención se posiciona como uno de los instrumentos más importantes a nivel mundial en lo que refiere a personas mayores. En su preámbulo reconoce las bases del envejecimiento activo (y el laboral), consagrando el derecho de toda persona mayor a “una vida plena, independiente y autónoma, con salud, seguridad, integración y participación activa en las esferas económica, social, cultural y política”. Corrobora lo anterior su art. I, titulado “Ámbito de aplicación y objeto”, en el establece en su primer inciso que su fin es contribuir a la plena inclusión, integración y participación en la sociedad de la persona mayor.

En el art. 2 de la Convención se elabora una definición propia de envejecimiento activo y saludable, muy apegada al tenor de lo propuesto por la OMS y el *soft law*, señalando que es el “proceso por el cual se optimizan las oportunidades de bienestar físico, mental y social, de participar en actividades sociales, económicas, culturales, espirituales y cívicas, y de contar con protección, seguridad y atención, con el objetivo de ampliar la esperanza de vida saludable y la calidad de vida de todos los individuos en la vejez, y permitirles así seguir contribuyendo activamente a sus familias, amigos, comunidades y naciones. El concepto de envejecimiento activo y saludable se aplica tanto a individuos como a grupos de población”.

Luego en el Capítulo II, art. 3 de la CIPDHPM, se enlistan los principios de tal instrumento internacional, dentro de los cuales están aquellos que sirven para desarrollar el concepto de envejecimiento activo laboral, a saber: la valorización de la persona mayor y su papel en la sociedad (art. 3.b), su independencia, protagonismo y autonomía (art. 3.c), su plena y efectiva participación, integración

61 El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, de 1966, y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de 1966.

62 La Convención Americana sobre Derechos Humanos, de 1969.

63 Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, de 1988.

e inclusión (art. 3.e), su autorrealización (art. 3.h), y su enfoque diferencial para el goce efectivo de los derechos de la persona mayor (art. 3.l).

Por último, destacan sus arts. 7, 8 y 18 de la Convención que consagran el derecho a la independencia y autonomía, a la participación e integración comunitaria, y el derecho al trabajo de las personas mayores.

Toda esta batería de normas no hace más que dotar de sustento el concepto de envejecimiento activo laboral. Al referirnos a los trabajadores de edad, es relevante tomar en consideración este paradigma, pues ha sido y seguirá siendo en el mediano plazo -al menos-, la alternativa a la visión negativa y excluyente de los mayores. Ahora bien, el término envejecimiento activo laboral no se refiere únicamente el ser "apto" o estar "activo" para trabajar, es multidimensional. Se relaciona directamente con el nivel de participación, integración e inclusión de los mayores en el trabajo, así como también con el otorgamiento de las herramientas necesarias para seguir formándose y reinventarse sin obstáculos.

Lo que busca instaurar el envejecimiento activo es que los años agregados a la esperanza de vida, no se pierdan y se vivan de buena manera, de manera saludable, rompiendo con la otrora tradicional exclusión⁶⁴.

El envejecimiento activo laboral nos lleva a desafiar la visión tradicional que se tiene respecto de los trabajadores de edad. Al estar hablando de sujetos de derecho, debe entenderse que es el trabajo el que debe adaptarse a los trabajadores de edad y no al revés, como ha ocurrido hasta ahora en el sector de análisis.

El nuevo paradigma efectúa un llamado a los Estados a adaptar sus legislaciones, y a los empleadores hacer lo posible para integrar, sin discriminaciones, ni desventajas a este grupo que, por no cumplir estereotipos juveniles, es apartado del mercado laboral. La integración debe configurarse desde el ingreso hasta el término de la relación laboral, otorgando las condiciones óptimas para que puedan desarrollarse y las oportunidades necesarias para seguir mejorando sus competencias.

Finalmente, menester es explicitar que el envejecimiento activo no quiere decir más años de trabajo para mejorar las paupérrimas condiciones socioeconómicas de los más viejos. Se trata de otorgar herramientas para seguir educándose y -si la voluntad de los sujetos, libre de necesidades económicas, así lo quiere- trabajando, pero siempre teniendo como centro el bienestar personal. Así lo ha plasmado, entre otros instrumentos, la Declaración Política de Madrid en su art. 12, al indicar: "Las expectativas de las personas de edad y las necesidades económicas de la

64 ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS): "Envejecimiento activo: un marco político", *Revista Española de Geriatría y gerontología*, vol. 37 (2), 2019, p.99.

sociedad exigen que las personas de edad puedan participar en la vida económica, política, social y cultural de sus sociedades. Las personas de edad deben tener la oportunidad de trabajar hasta que quieran y sean capaces de hacerlo, en el desempeño de trabajos satisfactorios y productivos, y de seguir teniendo acceso a la educación y a los programas de capacitación. La habilitación de las personas de edad y la promoción de su plena participación son elementos imprescindibles para un envejecimiento activo. Es necesario ofrecer sistemas adecuados y sostenibles de apoyo social a las personas de edad⁶⁵”.

V. REFLEXIONES FINALES.

Existe una multiplicidad de nociones de trabajadores de edad, cuyo denominador común radica en que reconocen que son un grupo en condición de vulnerabilidad y de necesaria atención para el Derecho del Trabajo. Pese a lo anterior, es posible encontrar divergencias, que se sustentan en los dos criterios que permiten definir al colectivo: cuantitativo y cualitativo. La mayoría de las definiciones siguen al primer criterio; sólo se dedican a establecer un límite cronológico (del que no hay uniformidad), sin dotar de calidad el concepto, lo que no permite dar una solución laboral a la identificación del sujeto. Desde un punto de vista normativo, el Decreto Ley 3.500, Ley 19.828 y la CIPDHPM siguieron el mismo patrón cuantitativo, encasillando al sujeto entre los 60 y los 65 años.

El segundo criterio -cualitativo- es más reducido; a ese adherimos. Sólo la R. 162 de la OIT postula una definición afín. Empero presenta ciertas debilidades, dadas por una carencia de enfoque de género y ambigüedad en el ámbito de protección, el sujeto a proteger y los elementos que lo componen. Por lo mismo, postulamos una concepción propia, que intenta enmendar las críticas antedichas, y constituir una herramienta académica que permita detectar a este grupo vulnerable. Así las cosas, hemos identificado cinco características fundamentales para definir a los trabajadores de edad: sujeto, contexto socio-laboral, factor etario, estereotipos y efectos externos e internos.

Para nosotros, debe considerarse como trabajador de edad “a toda persona que, por el significado del avance su edad, determinable en virtud de un trabajo específico y en cualquier fase del itercontractual, está expuesta a sufrir, al menos, una desventaja o una afectación en sus derechos.”

Defendemos la concepción cualitativa de trabajadores de edad y con perspectiva laboral, pues, creemos que la visión cuantitativa cae en lo arbitrario y/o en la imprecisión. Con lo anterior, no queremos decir que, para otras perspectivas,

65 Esta declaración fue emitida en el marco de la Segunda Asamblea Mundial sobre Envejecimiento, en Madrid, España, 2002.

como la de políticas públicas, no se torne necesario la utilización de un criterio nominativo. Al respecto, somos de la opinión de que ninguna medida -incluso la de política pública- resultaría verdaderamente eficaz, si no se delimitara conforme a sectores de trabajo determinados⁶⁶.

La existencia de algunos textos de Derecho del Trabajo basados en la corriente cualitativa, y otros en la cuantitativa, así como los diversos límites etarios propios del último criterio empleados para definir al trabajador de edad, responden al incipiente desarrollo dogmático *iuslaboralista* en la identificación de este grupo vulnerable y a la fuerte influencia en las ciencias sociales y jurídicas del paradigma positivista proveniente de las ciencias exactas. Sumado a esto, el sujeto de estudio, si bien es masivo y va en crecimiento, aún no se ha hecho apreciar lo suficiente. Debido al tipo de investigación realizada, no podemos aseverar con exactitud por qué ocurre lo descrito, pero suponemos que se debe a su rol en la sociedad, el cual sigue siendo secundario. Quienes toman las decisiones, cronológicamente pueden ser parte de este grupo; sin embargo, desde un punto de vista cualitativo, no pertenecen a él, ya que no se han visto expuestos a las desigualdades caracterizadoras del colectivo. Por otro lado, quienes pertenecen al grupo social en estudio -por estereotipos y/o adopción de efectos (internos y externos)- no se manifiestan. Así, de una u otra forma, el resultado es el mismo: la invisibilización.

Uno de los resultados de nuestra investigación es la elaboración de un concepto complementario al de trabajadores de edad, que busca corregir la traba de la invisibilización. Surgió, así, la visión laboral del ya posicionado "envejecimiento activo". Nos referimos, particularmente, al "envejecimiento activo laboral", enfoque que precisamos como: "el derecho que tiene el trabajador de edad a participar, de acuerdo a sus capacidades y preferencias en el mercado laboral o a prepararse para su ingreso". Esta nueva concepción, como un nuevo paradigma, debiera estar vigente en el sistema jurídico laboral chileno, a la hora de elaborar y aplicar normas. Es la clave para solucionar la exclusión y dotar de derechos al grupo en examen. Sin embargo -a pesar de constar con un sustento normativo internacional-, parece no estar interiorizado en la doctrina, pues ningún *iuslaboralista* lo ha desarrollado y menos aún las autoridades encargadas de confeccionar e implementar políticas públicas. Por lo mismo, y si buscamos que nuestros trabajadores de edad progresen social y laboralmente, se vuelve urgente hacer uso de las herramientas que el *hard* y *soft law* ofrecen, para que no se vuelvan letra muerta.

Los escasos proyectos de ley están dirigidos, por una parte, a postergar la edad jubilación para evitar la salida de los mayores del trabajo y, por otra, a precarizar las relaciones laborales, eliminando indemnizaciones o permitiendo jornadas

66 No es lo mismo que un trabajador de edad se desempeñe en el rubro de la pesca, de la panadería, del derecho, de las ventas, del deporte, o de la publicidad.

de trabajo fragmentadas en el día. Es decir, las pocas modificaciones que están discutiéndose se dirigen al empleador, con el objeto de que éste considere más atractivo contratar a un trabajador de edad, por ser “menos costoso” que los jóvenes; y, en caso alguno, se ha adaptado la normativa al nuevo paradigma de envejecimiento activo laboral.

De la Encuesta Nacional de Empleo de Chile hay dos datos estadísticos que resultan interesantes del grupo de desocupados “mayores de 60 años”: 1.552.990 personas⁶⁷ (la mayoría, un 44%) dicen no trabajar “porque están jubilados”. Por su parte, 95.851 personas⁶⁸ (el 27%) dice no querer trabajar “por no necesitarlo”. Como primera conclusión, en Chile hay personas jubiladas que -pudiendo necesitarlo- no buscan empleo únicamente porque “están jubiladas”, como si fuera un impedimento. Una segunda reflexión que podemos extraer es que hay dos grandes grupos de trabajadores de edad: los que tienen la edad legal para jubilar y los que no.

Suponemos, pero no podemos asegurar -ya que escapa a nuestra disciplina e instrumentos disponibles-, que las respuestas dadas por nuestros mayores son fruto de una carencia educativa social sobre el trabajo maduro y del proceso de interiorización de su etiqueta social, moldeada y pulida por toda la vida, que los obliga a automarginarse. Como si jubilarse, fuera el inicio de una nueva etapa, en la que el trabajo no tiene lugar, aunque fisiológicamente podrían ejercerlo. Al respecto, cualquier medida concreta que busque facilitar el acceso a los de edad, necesariamente debería ir en orden a erradicar ese modelo de segregación e incluir dignamente a los jubilados en el trabajo.

Otra conclusión que podemos alcanzar con este estudio, es que el colectivo de los trabajadores de edad surge como un nuevo actor en la sociedad actual -inexistente en otrora, el cual no es tanto vulnerable por su deterioro físico, biológico o fisiológico, sino que por la construcción social que significa la trayectoria etaria, el significado social de la edad; y, como pudimos constatar, sufre de una multivulnerabilidad (a través de diversas edades, diferencias en la formación, instituciones jurídicas, género, etc.). Esta nociva situación a la que están expuestos, puede terminar, por un lado, en el desánimo del trabajador, toda vez que su salida definitiva del mercado laboral se ve forzada; y, por otro, conlleva a la sumisión del trabajador a un trabajo precario o a situaciones de vulneraciones en sus derechos, fundadas en el miedo al desempleo y en la necesidad de dinero.

67 Según Encuesta Nacional de Empleo de Chile, Mayo-Julio 2019 realizada por el Instituto Nacional de estadísticas de Chile.

68 Según Encuesta Nacional de Empleo de Chile, Mayo-Julio 2019 realizada por el Instituto Nacional de estadísticas de Chile.

Así las cosas, cuando hablamos de posicionar una perspectiva laboral de trabajadores de edad y envejecimiento activo laboral, estamos postulando la democratización de las relaciones laborales, donde todos y todas deben ser incluidos. Postulamos nuevos conceptos *i*uslaboralistas multidimensionales, necesarios para una sociedad en que el trabajo cumple un rol central y que tiende a envejecer. Elaboramos nociones socio-jurídicas en el que la perspectiva cronológica aporta sólo una parte y por lo mismo, si desde el Derecho del Trabajo queremos verdaderamente comprender y brindar soluciones a los problemas de este grupo de personas, no podemos permanecer ajenos a dicha premisa.

BIBLIOGRAFIA

APARICIO, J. y OLMO, A.: La edad como factor de tratamientos desiguales en el trabajo, Bomarzo, Albacete, 2007.

ARBER, S. y GINN, J.: "Relación entre género y envejecimiento: enfoque sociológico", *Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales*, 1996.

BALLESTER, M^a.: "Personas de edad Avanzada", en ALEMÁN PÁEZ, F. (dir.): *Materiales prácticos y recursos didácticos para la enseñanza del derecho del trabajo y las políticas sociolaborales*, Tecnos, 2013.

BASS, S.; CARO, F. y CHEN, Y.-P.: *Achieving a Productive Aging Society*, Westport: auburn house, 1993.

BÉLGICA: *Plan de acción para el empleo de las personas mayores, convenios colectivos* (Plan pour l'emploi des travailleurs âgés), Conseil National du Travail, núm 104, 2012.

CALVO, J.: "Los mayores en el nuevo derecho del empleo", en RODRÍGUEZ PIÑERO-ROYO, M. C. (dir.): *Transiciones laborales y reformas del mercado de trabajo: su influencia sobre el empleo de jóvenes y mayores*, Bomarzo, 2015.

CARRASQUER OTO, P. y RECIO CÁCERES, C.: "Los colectivos más débiles del mercado laboral: ¿la excepción como norma?", *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, vol. 1, 2013.

COMISIÓN EUROPEA: "Frente a los cambios demográficos, una nueva solidaridad entre generaciones", Libro Verde, Bélgica, 2005.

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL: *Los retos de las políticas de empleo para los trabajadores de más edad*, 2016.

CUMMING, E. y HENRY, W.: *Growing Old: The Process of Disengagement*, Basic Books, New York, 1961.

HEIKKINEN, E.; KUUSINEN, J. y RUOPPILA, I.: *Preparation for Aging*, Springer, USA, 1995.

ERIKSON, E. H.: *Identity and the life cycle: selected papers*, England: International Universities Press, Oxford, 1959.

GARRIDO, E.: "La edad como factor de segmentación en el mercado de trabajo", en CRUZ, J. (coord.): *El impacto de la negociación colectiva sobre la segmentación*

laboral: causa determinante e instrumento de contención, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2015.

HESSEL, R.: "Envejecimiento activo en una sociedad de personas mayores: formación para todas las edades", *Revista Europea de Formación Profesional*, vol. 3, núm. 45, 2008.

HEYWOOD, J. y SIEBERT, S.: *Understanding the labour market for older workers: A survey*, Bonn (Alemania), 2009.

HUENCHUAN, S. y RODRIGUEZ, L.: *Envejecimiento y derechos humanos: situación y perspectivas de protección*, CEPAL, Santiago, 2010.

HUET, J. A.: *The Third Age a Political Problem*, International Center of Social Gerontology, Michigan, 1970.

KEHL, S. y FERNÁNDEZ, J.: "Construcción social de la vejez", *Cuadernos de Trabajo Social*, UNAM, México, 2001.

Laslett, P.:

A fresh map of life: the emergence of the Third Age, London, Weidenfeld, 1989.

"The emergence of the Third Age", en *Ageing and Society*, United Kingdom, 1987.

LATHROP, F.: "Protección jurídica de los adultos mayores en Chile", *Revista Chilena de Derecho*, Universidad Católica de Chile, Santiago, 2009.

MC GREGOR, J. y GRAY, L.: "Stereotypes and older workers: the New Zealand experience", *Social Policy Journal*, núm. 18, 2002.

MALTBY, T.: "'Older workers', workplace training and better quality working lives. Can a Work Ability approach help?", *International Journal of Education and Ageing*, vol. 1, núm. 2, 2010.

MARTÍNEZ, M^a.: "Aspecto concreto de la cultura de las organizaciones", en *La Construcción de las organizaciones: la cultura de la empresa*, UNED, 2001.

MARCIE PITT, C. y MICHAEL, A.: *How old are today's older workers?*, Boston College, 2006.

MASLOW, H.: *Motivation and personality*, Harper & Row, 1954.

MORALES, J.: *El tratamiento del empleo de los trabajadores maduros por parte de los poderes públicos y de las políticas empresariales de Recursos Humanos*, Laborum, Murcia, 2017.

MOVIMIENTO PRO-EMANCIPACIÓN DE LAS MUJERES DE CHILE: *La Mujer nueva*, Santiago, Gutenberg, 1936.

OLMOS, P., SANAHUJA, J. y PÉREZ, F.: "La formación como medida de retención y reincorporación en el mercado de trabajo de los trabajadores de edad y su contribución a las políticas de envejecimiento", *Revista Jurídica*, vol. IV, núm. 112, 2017.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1979): Informe VI (2) Trabajadores de edad madura: trabajo y jubilación. (Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra).

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2011) Discriminación por edad: Mayor de 50, ¿y qué? En: *Revista trabajo* (2011, nº 72).

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS):

"Envejecimiento activo: un marco político", *Revista Española de Geriátrica y gerontología*, vol. 37 (2), 2019.

Informe Mundial sobre el envejecimiento y la salud, 2015.

PALOMO, R.: "El reconocimiento normativo del derecho a la no discriminación laboral de personas mayores", *Jornadas Nacionales de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Valparaíso, 2018.

PALOMO, R. y SALAZAR, F.: "Acuerdo marco autónomo sobre envejecimiento activo y enfoque intergeneracional en la Unión Europea", *Revista Laboral Chilena*, Santiago, 2017.

PAPA PABLO VI: *Humanae Vitae. Sobre la regulación de la natalidad*, Paulinas, Chile, 1983.

PATRICKSON, M.: "Human resource management and the ageing workforce", en WIESNER, R. y MILLET, B.: *Human resource management: Challenges and future directions*, Brisbane, 2003.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, 23ª versión, España, 2014.

RADOVIC, M.: "An Aging workforce: Employment Opportunities and Obstacles", *Cadmus*, vol. I, issue 6, 2013.

SÁNCHEZ-URÁN, Y.: "Trabajadores de «edad avanzada»: empleo y protección social", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2001.

SALMINEN S.: "Have young workers more injuries than older ones? An international literature review", *Journal of Safety Research*, vol. 35, issue 5, 2004.

SERVICIO NACIONAL DEL ADULTO MAYOR: *Las personas mayores a nivel mundial, regional y local, una aproximación demográfica al envejecimiento*, Gobierno de Chile, Santiago, 2018.

THE JAPAN INSTITUTE FOR LABOUR POLICY AND TRAINING: *Labor Situation in Japan and Its Analysis General Overview 2013/2014*, Tokyo, 2014.

UNITED KINGDOM, PARLIAMENT: *House of Commons Women and Equalities Committee. Older people and employment*, London, 2018.

YAÑEZ M., MALDONADO, C. y DEL RISCO, K.: "Participación Laboral de la población de 60 años o más en Colombia", *Revista de economía del Caribe*, núm. 17, 2016.

