

ENFOQUE LABORAL

Ley N°21.822: Ley Integral de las Personas Mayores y de Promoción del Envejecimiento Digno, Activo y Saludable

Para más información, contactar a:



Sebastián Parga M. | Socio
sparga@pmvabogados.cl



Jorge Montes A. | Socio
jmontes@pmvabogados.cl



Pablo Vasseur G. | Socio
pvasseur@pmvabogados.cl

El 1° de junio de 2026 se publicó en el Diario Oficial la Ley N°21.822 que establece un marco integral para la protección de los derechos de las personas mayores (60 años y más) en Chile. La nueva normativa **entrará en vigencia en junio de 2027.**

Si bien su alcance es amplio — abarcando salud, vivienda, justicia y participación ciudadana—, incluye disposiciones y cambios en materia laboral, entre los que destacan:



1. Derecho al trabajo digno y no discriminación por edad (art. 15)

La ley reconoce expresamente el derecho de las personas mayores al trabajo digno y decente, en igualdad de oportunidades y trato. El Estado asume el deber activo de proteger ese derecho y erradicar conductas discriminatorias por motivos de edad.

El Ministerio del Trabajo debe fomentar que los empleadores adopten políticas y/o estrategias específicas de gestión de personas que contemplen:

- Enfoque de ciclo de vida a lo largo de la trayectoria laboral.
- Cooperación intergeneracional entre trabajadores de distintas edades.
- Programas de transición a la jubilación.
- Políticas de reclutamiento, desarrollo profesional, condiciones laborales, capacitación y transferencia de conocimiento.

Se mandata al Estado el fomento de estas prácticas y no es una obligación directa e inmediata para los empleadores. Sin embargo, se abre espacio para que el Ministerio del Trabajo fiscalice y desarrolle incentivos o estándares de cumplimiento.

La ley reconoce el derecho de las personas mayores a que su trayectoria laboral sea valorada como fuente de conocimiento, y a que sus certificaciones (SENCE, SERCOTEC u organismos afines) y estudios técnicos o superiores sean reconocidos positivamente. Se busca así combatir el prejuicio de que la experiencia acumulada es menos valiosa que la juventud, con implicancias en procesos de selección y ascensos.

2. ¿Cómo queda el nuevo contrato del trabajador adulto mayor en el Código del Trabajo (art. 29)?

Este es el cambio más concreto y operativo de la ley en materia laboral. Se incorpora un **Capítulo XI nuevo al Título II del Libro I del Código del Trabajo**, compuesto por seis artículos (152 quinquies J a Ñ).

IMPORTANTE

El nuevo Capítulo XI configura un **régimen optativo**: las partes deben acordar expresamente acogerse a él. Si no lo hacen, rige el régimen general del Código del Trabajo.

2.1 Ámbito de aplicación (art. 152 quinquies J)

Se aplica a toda persona de 60 años o más al momento de celebrar el contrato. Si el trabajador ya tiene un contrato vigente y cumple la edad durante su ejecución, puede acordar con el empleador acogerse al nuevo régimen, pero **si no lo hacen explícitamente, el contrato sigue rigiéndose por las reglas generales.**

2.2 Compatibilidad de funciones con la salud (art. 152 quinquies K)

Las funciones pactadas en el contrato deben ser compatibles con la condición física y las capacidades del trabajador adulto mayor, conforme al artículo 184 del Código del Trabajo (deber de protección).

IMPORTANTE

Esta obligación no es nueva: toda función debe ser compatible con la condición física y capacidades del trabajador, por el deber de seguridad que pesa sobre el empleador. Lo que sí existe es un reconocimiento expreso, lo que eventualmente hará necesario implementar mecanismos de evaluación o revisión de su cumplimiento (sobre todo cuando el trabajador cumpla 60 años durante la vigencia de la relación laboral).

2.3 Distribución flexible de la jornada (art. 152 quinquies L)

La jornada sigue sujeta a los límites legales generales, pero su distribución puede pactarse bajo dos modalidades:

a) Jornada con bandas horarias

El contrato puede establecer varias franjas horarias posibles. El trabajador adulto mayor tiene la facultad unilateral de escoger entre esas bandas, indicándose en el contrato la anticipación del aviso del cambio de banda y la cantidad de veces que el trabajador adulto mayor podrá hacer uso de esta facultad.

Regla supletoria

Si el contrato nada dice, el trabajador puede cambiar de banda sin aviso previo y sin límite mensual.

b) Jornada de libre elección horaria

La jornada convenida por las partes se distribuye como el trabajador estime conveniente, dentro del horario de funcionamiento de la empresa o del rango que las partes hayan acordado, conforme a la naturaleza de sus funciones.

La elección de alguna de estas alternativas de distribución de jornada deberá constar por escrito y se mantendrá mientras no se pacte una nueva opción. La Ley agrega que podrá fundarse, entre otras cosas, en la naturaleza de las funciones, condición física o salud, situación familiar, etc.

En cualquier caso, se aplican las reglas generales sobre descanso diario y semanal del Código del Trabajo.

IMPORTANTE

La Ley indica que cuando la naturaleza de las funciones a desarrollar o la condición física del trabajador adulto mayor lo aconsejen, el trabajador se podrá regir por el artículo 22 inciso segundo (excluido de la limitación de jornada).

2.4 Suspensión del contrato (art. 152 quinquies M)

Las partes pueden acordar una pausa temporal del contrato en cualquier momento, en la que cesan tanto la obligación de trabajar como la de pagar remuneración y demás asignaciones no remuneracionales.

Aspectos clave

- No afecta la antigüedad ni los demás derechos laborales.
- Durante la suspensión, el trabajador puede prestar servicios a otros empleadores.

- Al reintegrarse, el empleador debe restablecer condiciones no inferiores a las previas.

IMPORTANTE

La Ley no se pronuncia sobre los efectos de esta suspensión sobre las cotizaciones previsionales y de salud, ni establece criterios de duración o motivos que lo justificarían.

2.5 Feriado anual anticipado (art. 152 quinquies N)

El trabajador adulto mayor puede usar el feriado de forma proporcional desde el séptimo mes de contrato, sin esperar el año completo y sin restricciones de fraccionamiento (art. 70 CT).

2.6 Contrato preexistente (art. 152 quinquies Ñ)

Si el trabajador ya tenía un contrato al cumplir 60 años, no cambia automáticamente al nuevo régimen. Puede seguir con las condiciones anteriores o acordar con el empleador acogerse a estas normas.

3. Protección frente al maltrato laboral (art. 9)

La ley incluye expresamente el maltrato laboral dentro del concepto de violencia contra la persona mayor, junto al maltrato físico, sexual, psicológico, patrimonial, financiero y el abandono social. Esto puede tener incidencia en procedimientos de tutela laboral ante los Juzgados del Trabajo o denuncias ante la Inspección del Trabajo.

4. Capacitación para inserción laboral (art. 13)

Las personas mayores tienen derecho a participar en programas de capacitación de oficios y habilidades tecnológicas que permitan su reinserción o mantención laboral. Los Ministerios de Educación, Trabajo y Economía deben promover programas accesibles y adecuados a sus necesidades.

5. Vigencia y otros plazos

- **Junio 2027**: entrada en vigencia (12 meses desde la publicación en el Diario Oficial).
- **Diciembre 2027** (plazo máximo): dictación de la nueva Política Nacional de Envejecimiento.
- **Junio 2030** (tres años desde la entrada en vigencia): evaluación e informe al Congreso.