

 ALERTA LEGAL

# PRINCIPALES ASPECTOS LABORALES DE LA LEY INTEGRAL DE LAS PERSONAS MAYORES.

*2 de junio de 2026*



**Ignacia López**  
Socia



**Bárbara Zlatar**  
Socia

# PRINCIPALES ASPECTOS LABORALES DE LA LEY INTEGRAL DE LAS PERSONAS MAYORES.

Con fecha 1 de junio de 2026, se publicó en el Diario Oficial la Ley N° 21.822, denominada Ley Integral de las Personas Mayores y de Promoción del Envejecimiento Digno, Activo y Saludable. Esta normativa introduce cambios en el Código del Trabajo para regular el trabajo de personas de 60 años de edad o más. Entre ellos podemos encontrar:

## 1. Nuevo Contrato Especial para el Trabajador Adulto Mayor

La ley incorpora un régimen especial de contratación aplicable a trabajadores de 60 años o más y establece:

a. **Compatibilidad de funciones:** Las tareas pactadas deben ser compatibles con la condición física y capacidades del trabajador, bajo el deber general de protección del empleador.

b. **Valorización de la trayectoria:** Se reconoce legalmente la trayectoria laboral como fuente de conocimiento y se otorga valor a las competencias adquiridas y certificadas (SENCE, SERCOTEC, etc.).

## 2. Flexibilidad de Jornada y Bandas Horarias

En materia de jornada de trabajo, esta ley contempla que se pueden acordar dos modalidades de distribución de jornada:

a. **Bandas horarias:** Permite establecer márgenes para el horario de entrada y salida, respetando los límites legales de jornada semanal y diaria.

b. **Libre elección:** Siempre que la naturaleza de las funciones lo permita, las partes pueden pactar flexibilidad total en el horario.

Estas opciones pueden basarse en la condición de salud, situación familiar, distancia del domicilio o incluso estacionalidad (invierno/verano), y debe constar siempre por escrito y se mantiene vigente hasta que las partes acuerden una nueva modalidad

## 3. Otros aspectos de relevancia

a. **Suspensión de los efectos del contrato:** la ley incorpora la posibilidad que las partes pacten la suspensión de la relación laboral en cualquier momento de la misma, siempre que (i) sea por escrito, (ii) no afectará la antigüedad del trabajador ni los derechos que emanen del contrato de trabajo; y (iii) se garantice el reintegro en condiciones no inferiores a las que tenía previas a la suspensión. Además, la ley señala que el adulto mayor podrá prestar servicios a otros empleadores durante la suspensión.

b. **Feriado anual:** se permite el uso anticipado del feriado anual y de forma proporcional a los días devengados a partir del séptimo mes desde el inicio de la prestación de servicios. Respecto de este tipo de trabajadores no opera la regla de fraccionamiento.

c. **Contratación previa:** En caso que el trabajador adquiriera la calidad de adulto mayor durante la vigencia del contrato, primará las condiciones de éste, salvo que las partes acuerden por escrito acogerse al nuevo régimen que impone esta ley.

## 4. Vigencia

La ley entrará en vigencia 12 meses después de su publicación en el Diario Oficial, es decir, el 1 de junio de 2027.