



Nuevo Régimen Laboral de la Ley 21.822

Ley Integral de las Personas Mayores y Promoción del Envejecimiento Digno, Activo y Saludable.



Pablo Gutiérrez
Socio
Laboral

1. Marco Regulatorio y Principio de Autonomía

Esta norma tiene por objeto promover el envejecimiento digno, activo y saludable de todas las personas, y establecer un marco integral para la protección del ejercicio y goce de los derechos y libertades de las personas mayores.

La ley tiene como principios generales la promoción y defensa de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas mayores; la valorización de la persona mayor, su papel en la sociedad y su contribución al desarrollo; la dignidad, independencia, protagonismo y autonomía de la persona mayor; la participación, integración e inclusión intergeneracional plena y efectiva en la sociedad; y la seguridad física, económica y social; entre otros.

Para el cumplimiento de estos principios contempla los derechos de las personas mayores y las acciones que le corresponderá desarrollar al Estado en su defensa.

Dentro de esta Ley, destacamos las nuevas normas sobre protección laboral de los Trabajadores Adultos Mayores, por medio de la incorporación de un nuevo Capítulo en el Código del Trabajo relativo al Contrato del Trabajador Adulto Mayor, otorgándoles nuevos derechos y permitiendo que las partes acuerden medidas de flexibilidad.

Para estos efectos de lo dispuesto en esta Ley, se considerará trabajador adulto mayor a toda persona que ha cumplido sesenta años.

2. Principales aspectos del Contrato del Trabajador Adulto Mayor

- Compatibilidad de las funciones con la salud del trabajador Adulto Mayor. Deber de Seguridad (Artículo 152 quinquies K):

Las funciones del Trabajador Adulto Mayor deberán ser compatibles con su condición física y sus capacidades, considerando los requerimientos de dichas funciones, debiendo respetarse el deber general de seguridad que establece el Artículo 184 del Código del Trabajo.

- Jornada de Trabajo. Adaptabilidad de Jornada (Artículo 152 quinquies L):

Bandas Horarias:

Las partes podrán pactar -por escrito- una Jornada con Bandas Horarias, estableciendo horarios diferidos de entrada y salida. El Trabajador Adulto Mayor podrá optar unilateralmente por alguna de ellas, debiendo indicarse en el contrato de trabajo la anticipación requerida para el aviso de cambio de banda y el número de veces que éste podrá hacer uso de esta facultad. Si el contrato no establece condiciones o limitaciones, el trabajador adulto mayor podrá cambiar su banda horaria sin previo aviso y sin límite en la cantidad de veces al mes.

Jornada de Libre Elección:

Las partes pueden pactar -por escrito- que el trabajador Adulto Mayor pueda distribuir sus horas libremente, siempre que sea dentro del horario de funcionamiento de la empresa. Pudiendo para esto considerarse factores como la naturaleza de las funciones, la condición física o de salud, su situación familiar, la distancia de su domicilio u otras.

Trabajadores Mayores Excluidos de la Jornada de Trabajo:

Podrá pactarse la exclusión de la limitación de la jornada semanal de trabajo del trabajador Adulto Mayor , de acuerdo con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo, cuando la naturaleza de las funciones y la condición física del Trabajador Adulto Mayor lo aconseje.

- Régimen de Suspensión Convencional (Artículo 152 quinquies M):

La norma contempla una disposición excepcional para nuestra regulación laboral, como es pactar la suspensión del Contrato de Trabajo.

Se entiende por “suspensión del Contrato de Trabajo” el cese temporal de la obligación de prestar servicios por parte del trabajador Adulto Mayor y de la obligación de pagar la remuneración y demás asignaciones por parte del empleador.

- Debe pactarse de común acuerdo entre las partes.
- **Derecho a Multiempleo:** Durante la suspensión, el trabajador puede emplearse con terceros, lo que permite una transición flexible hacia la jubilación o proyectos temporales.
- **Protección de Retorno:** Se garantiza el regreso en condiciones no inferiores a las originales, protegiendo la remuneración y condiciones laborales del trabajador.

- Feriado Anual (Artículo 152 quinquies Ñ):

Esta disposición permite que el Trabajador Adulto Mayor podrá hacer uso de su feriado anual y de forma proporcional a los días devengados a partir del séptimo mes contado desde el inicio de la prestación de servicios.

3. Entrada en Vigencia y aplicación

Los trabajadores que adquieran su calidad de trabajador adulto mayor durante la vigencia del contrato de trabajo continuarán rigiéndose por los términos y condiciones de trabajo vigentes con anterioridad a adquirir la mencionada calidad, salvo que las partes acuerden acogerse a estas nuevas disposiciones.

La ley entrará en vigencia **el 1 de junio de 2027**.

Las empresas tendrán por ello tiempo para adecuar su orgánica a estas disposiciones, revisando sus políticas y en caso de ser necesario:

1. Actualizar Reglamentos Internos de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS): Para incluir las nuevas modalidades de jornada y los procedimientos de aviso para las bandas horarias.
2. Protocolos de Salud: Implementar evaluaciones de compatibilidad de funciones que cumplan con el nuevo estándar legal.
3. Modelos de Contrato: Diseñar los anexos o contratos específicos que permitan acogerse voluntariamente a este régimen, especialmente para trabajadores que cumplan 60 años durante la vigencia de su contrato actual.

Esta alerta legal fue preparada por el equipo Laboral de Bofill Mir.

En caso de preguntas o comentarios respecto de esta información, puedes comunicarte con nuestro equipo:



Pablo Gutiérrez

Socio
Laboral

pgutierrez@bofillmir.cl

Tel. +56 2 2757 7600
www.bofillmir.cl

Av. Andrés Bello 2711, piso 8,
Las Condes | Santiago, Chile