

RESUMEN EJECUTIVO LABORAL

Ley ADULTO MAYOR N° 21.822

Aspectos laborales para ejecutivos y RRHH

Vigente desde el 1° de junio de 2027

Preparado por: **Sergio Espinoza Riera** — Socio Laboral — **Puga Ortiz Abogados**

1. Contexto: ¿a quién aplica?

La idea central

Chile supera los 3 millones de personas mayores de 60 años; muchas permanecen activas en el mercado laboral. Esta ley crea un estatuto laboral especial para ellas, incorporando un nuevo Capítulo XI al Título I del Libro I del Código del Trabajo. Además, refiere otras disposiciones de familia relevantes que no son materia de este informe.

2. El nuevo Capítulo XI del Código del Trabajo: texto completo

La Ley N° 21.822, en su artículo 29, incorporó el siguiente capítulo nuevo al Título II del Libro I del Código del Trabajo:

Capítulo XI

Del contrato del trabajador adulto mayor

Arts. 152 quinquies J a 152 quinquies N (Ley N° 21.822, art. 29)

Art. 152 quinquies J. **Ámbito de aplicación.**

Se podrá regir por las normas de este Capítulo el contrato individual que el trabajador adulto mayor celebre con el empleador. Para estos efectos, se considerará trabajador adulto mayor a toda persona que cumpla el requisito de edad establecido en el inciso segundo del artículo 1° de la ley N° 19.828, que crea el Servicio Nacional del Adulto Mayor.

Art. 152 quinquies K. **Compatibilidad de las funciones con la salud del trabajador adulto mayor.**

Las funciones del trabajador adulto mayor pactadas en el contrato de trabajo deberán ser compatibles con su condición física y sus capacidades, considerando los requerimientos de dichas funciones, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 184.

Art. 152 quinquies L. **Duración y distribución de la jornada de trabajo.**

Bajo esta modalidad de contratación, la jornada de trabajo estará sujeta al límite semanal establecido en el inciso primero del artículo 22 y al límite diario establecido en el inciso segundo del artículo 28, ambos de este Código.

Las partes podrán distribuir la jornada ordinaria de acuerdo a una de las siguientes alternativas:

a) Jornada con bandas horarias. El contrato podrá contener una o más bandas horarias, con horarios diferidos de entrada y de salida. El trabajador adulto mayor tendrá la facultad de optar, unilateralmente, por cualquiera de aquellas. En cada semana, se entenderá que el trabajador no requerirá anticipación del aviso ni tendrá limitación en la cantidad de veces al mes que podrá hacer uso de esta facultad.

b) Jornada de libre elección horaria. La jornada convenida se podrá distribuir como libremente escoja el trabajador adulto mayor, considerando que el cumplimiento de sus obligaciones deberá realizarse dentro del horario de funcionamiento de la empresa o dentro del rango horario que libremente elijan las partes, y conforme a la naturaleza de sus funciones.

La elección de la alternativa deberá constar por escrito y estará vigente mientras no se pacte una nueva opción. Esta elección podrá fundarse en la naturaleza de las funciones, la condición física o de salud, la situación familiar, la distancia del domicilio, o bien en diferentes jornadas en invierno o verano.

En cualquier caso, la prestación de servicios deberá considerar las reglas generales de descansos diario y semanal establecidas en este Código.

Art. 152 quinquies M. Suspensión de los efectos del contrato.

Se entiende por suspensión de los efectos 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.

Las partes podrán pactar la suspensión en cualquier momento de la relación laboral, debiendo constar por escrito las condiciones de la suspensión, la que no afectará la antigüedad del trabajador ni los derechos que emanen de la relación laboral.

Durante el período de suspensión, el trabajador adulto mayor tendrá derecho a prestar servicios a otros empleadores. Transcurrido el plazo, el trabajador deberá reintegrarse en condiciones laborales no inferiores a las vigentes con anterioridad a la suspensión.

Art. 152 quinquies N. Feriado anual.

El trabajador adulto mayor podrá hacer uso anticipado 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. En estos casos, no se aplicará la regla del fraccionamiento establecida en el inciso primero del artículo 70 de este Código.

Art. 152 quinquies Nñ. Contratación previa a tener la calidad de trabajador adulto mayor.

Los trabajadores que adquieran la calidad de trabajador adulto mayor durante la vigencia del contrato de trabajo continuarán rigiéndose por los términos y condiciones del contrato que se encontrare vigente con anterioridad a adquirir la mencionada calidad, salvo que las partes acuerden acogerse a las normas de este Capítulo.

3. Sobre la vigencia de estas normas. Al 01 de Junio de 2027.

4. ¿Qué no cambia?

La ley NO modifica los siguientes aspectos del Código del Trabajo:

- **Causales de despido:** siguen siendo las mismas del Código del Trabajo (arts. 159, 160, 161).
- **Indemnizaciones:** no se crean nuevas ni se alteran los cálculos existentes.
- **Edad de jubilación:** no se modifica la normativa previsional vigente.
- **Contratos colectivos:** los beneficios de esta ley son adicionales a lo pactado en negociaciones colectivas.
- **Obligatoriedad de contratar:** no establece cuotas de contratación de personas mayores.

5. Checklist de adecuación para RRHH en forma gradual para llegar bien a Junio de 2027.

[] Contratos y anexos: Revisar contratos de trabajadores de 60+ e incorporar cláusulas del Capítulo XI si hay acuerdo.

[] Reglamento Interno (RIOHS): Actualizar con disposiciones de adaptación de funciones, bandas horarias y suspensión pactada.

[] Política de selección: Auditar criterios de contratación para eliminar filtros que discriminen por edad (art. 2 CT).

[] Evaluación de desempeño: Asegurar que los criterios no penalicen implícitamente a trabajadores mayores.

[] Protocolo de solicitudes: Crear proceso para que trabajadores mayores soliciten jornada flexible, suspensión o feriado anticipado.

[] Capacitación de líderes: Sensibilizar a jefaturas y RRHH sobre los nuevos estándares del Capítulo XI.