



GNP
_CANALES
ABOGADOS LABORALES

gnpcanales.cl

ACTUALIDAD LABORAL

1 DE JUNIO DE 2026

Ley Integral de Personas Mayores introduce cambios en el Código del Trabajo y crea régimen especial –

La normativa reconoce expresamente el derecho al trabajo a quienes superan los 60 años.



ACTUALIDAD LABORAL

Ley Integral de Personas Mayores modifica el Código del Trabajo y crea régimen especial.

El Diario Oficial publicó hoy la Ley Integral de las Personas Mayores. En ella se establece un marco general de derechos que promueve un envejecimiento digno, activo y saludable a quienes sobrepasan los 60 años.

La normativa reconoce expresamente el derecho al trabajo de las personas mayores. Dado lo anterior, crea un régimen especial de contratación, e introduce modificaciones al Código del Trabajo.

La nueva ley impactaría a las empresas en materia de contratación, organización de jornadas y gestión de personas, ya que ha aumentado el número de trabajadores de este grupo etario.

1. El derecho al trabajo de las personas mayores

“Las personas mayores tienen derecho al trabajo digno y decente, con igualdad de oportunidades y de trato respecto a los demás”, se señala en su artículo 15.

Se establece como deber del Estado proteger el ejercicio de dicho derecho y erradicar conductas discriminatorias fundadas en la edad. Para ello, las políticas públicas deben promover la eliminación de barreras que

afecten la participación laboral de las personas mayores, fomentar una visión positiva de su aporte y reconocer la trayectoria como fuente de conocimiento.

2. Nuevos lineamientos para la gestión de personas

La ley dispone que el Ministerio del Trabajo y Previsión Social impulse en las empresas la implementación de políticas y estrategias de gestión de personas que consideren el desarrollo de los trabajadores a lo largo de todo su ciclo laboral.

Estas medidas podrían impactar materias como:

- Reclutamiento y selección.
- Desarrollo profesional.
- Capacitación y perfeccionamiento.
- Transferencia de conocimientos entre generaciones.
- Procesos de transición a la jubilación.
- Cooperación intergeneracional dentro de las organizaciones.

Actualmente estas disposiciones no imponen obligaciones específicas a las empresas, pero reflejan una orientación clara de adoptar políticas de inclusión etaria y envejecimiento activo en el ámbito laboral.



ACTUALIDAD LABORAL

Ley Integral de Personas Mayores modifica el Código del Trabajo y crea régimen especial.

3. Nuevo régimen especial para trabajadores adultos mayores

Uno de los aspectos más innovadores de la ley es la incorporación de un nuevo capítulo al Código del Trabajo denominado “Del contrato del trabajador adulto mayor”, que contempla herramientas de flexibilidad laboral que podrán pactarse entre empleador y trabajador que tiene calidad de persona mayor.

Entre las principales medidas destacan:

a) Adecuación de funciones

Las funciones pactadas deberán ser compatibles con la condición física y las capacidades del trabajador adulto mayor, considerando las exigencias propias del cargo y el deber general de protección que recae sobre el empleador.

b) Flexibilidad en la distribución de la jornada

La normativa permitirá pactar distintas modalidades de distribución de la jornada, entre ellas:

- Sistemas de bandas horarias con diferentes horarios de ingreso y salida.
- Jornadas de libre elección horaria dentro de determinados márgenes previamente acordados.

Estas alternativas buscan facilitar la compatibilización del trabajo con las necesidades personales, familiares o de salud de los trabajadores mayores.

c) Suspensión pactada del contrato

Las partes podrán acordar la suspensión temporal de los efectos del contrato de trabajo.

Durante este período cesarán las obligaciones de prestar servicios y pagar remuneraciones, sin afectar la antigüedad ni los derechos derivados de la relación laboral. Asimismo, el trabajador podrá prestar servicios para otros empleadores mientras dure la suspensión.

d) Uso anticipado del feriado legal

Los trabajadores adultos mayores podrán hacer uso proporcional de su feriado anual desde el séptimo mes de prestación de servicios, sin quedar sujetos a las reglas generales de fraccionamiento contempladas en el Código del Trabajo.

4. Entrada en vigencia e implicancias para las empresas

La ley comienza a regir doce meses después de su publicación en el Diario Oficial, que será el 1 de junio de 2027. Mientras tanto



ACTUALIDAD LABORAL

Ley Integral de Personas Mayores modifica el Código del Trabajo y crea régimen especial.

deberán dictarse los reglamentos necesarios para su implementación.

La publicación de esta normativa permite a las empresas revisar sus políticas internas, procesos de reclutamiento, programas de capacitación y estrategias de gestión de personas desde una perspectiva de inclusión etaria.

En particular, los empleadores deberán evaluar las oportunidades y desafíos que plantea este nuevo régimen laboral, especialmente en organizaciones que cuentan con trabajadores próximos a la edad de jubilación o que buscan fomentar la permanencia laboral y la transferencia de conocimiento entre generaciones.

Comentario GNP_Canales

La Ley Integral de Personas Mayores incorpora por primera vez en nuestro ordenamiento jurídico una regulación laboral específica para este grupo de trabajadores.

La normativa, que reconoce el envejecimiento de la fuerza de trabajo, entrega herramientas de flexibilidad laboral a los empleadores, promueve la no discriminación por edad y facilita trayectorias laborales más extensas y adaptadas a las distintas etapas de la vida.

gnpcanales.cl

Enrique Foster Sur 372
Las Condes