chilemujeres fundación · buk Gestión de Personas · Con el apoyo de ALESSANDRI ABOGADOS 1893

FOCO LEGAL®

Nº 19

NOVIEMBRE, 2026

Ley Integral de las Personas Mayores:

Estatuto del Adulto Mayor

Con el objetivo de crear entornos laborales donde todas las personas tengan igualdad de oportunidades, ejerzan sus derechos, trabajen en condiciones justas, y al mismo tiempo, contribuir con información relevante para el debate de políticas públicas, nace **"Foco Legal: Informe Mensual"** de ChileMujeres y Buk, con el apoyo de Alessandri Abogados.

En esta edición nos centraremos en el **nuevo estatuto para los trabajadores adultos mayores**. Revisaremos la historia de esta figura, la ley que la regula, un caso jurídico y datos que muestran cómo se vive en la práctica.

i.

Un poco de historia

De la protección y la asistencia al reconocimiento de derechos.

La preocupación por el trabajo de las personas mayores no es nueva en el derecho internacional. Sin embargo, la forma de abordarla ha cambiado mucho en las últimas cuatro décadas. Primero se buscaba sobre todo *proteger y asistir* a estas personas. Hoy se las reconoce como **titulares de derechos**, incluido el derecho a seguir trabajando en condiciones dignas y adaptadas a esta etapa de la vida.

El primer hito es la **Recomendación Nº 162 de la OIT** sobre los trabajadores de edad, de 1980. Este instrumento pide a los Estados prevenir la discriminación por edad en el empleo y adaptar las condiciones de trabajo a las personas mayores. Entre las medidas que propone están la reducción de la jornada, el trabajo a tiempo parcial, los horarios flexibles y el retiro gradual de la vida laboral. Se basa en el **Convenio Nº 111** sobre discriminación en el empleo y la ocupación, de 1958.

En el ámbito de Naciones Unidas, el **Plan de Acción Internacional de Viena** sobre el Envejecimiento (1982) fue el primer marco global sobre la materia. Los **Principios de las Naciones Unidas en favor de las Personas de Edad** (1991) reconocieron el derecho de estas personas a trabajar y a decidir cuándo y a qué ritmo dejar de hacerlo.

A comienzos de este siglo se consolidó el enfoque de derechos. En el año 2000, la **Directiva 2000/78/CE** de la Unión Europea incluyó la edad entre los motivos por los que se prohíbe discriminar en el empleo. En 2002, el **Plan de Acción Internacional de Madrid** sobre el Envejecimiento planteó que las personas mayores deben participar activamente en el proceso de desarrollo y no solo recibir ayuda. También propuso que puedan seguir trabajando mientras lo deseen y puedan hacerlo.

El paso más importante para nuestra región llegó en 2015, con la **Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores**, adoptada por la OEA y ratificada por Chile en 2017. Es el primer tratado vinculante del mundo sobre la materia. Su **artículo 18** reconoce el derecho al trabajo digno y decente en igualdad de oportunidades. Además, obliga a los Estados a promover horarios flexibles, adaptar los puestos de trabajo y facilitar la transición gradual hacia la jubilación.

— Longevidad y edadismo

En los últimos años, el debate ha girado en torno al aumento de la longevidad y a la lucha contra el edadismo. Naciones Unidas declaró el período 2021–2030 como la **Década del Envejecimiento Saludable**. En 2021, la Organización Mundial de la Salud publicó el **Informe Mundial sobre el Edadismo**, que describe la discriminación por edad en el trabajo como una barrera muy extendida y a la que se le presta poca atención. Por su parte, la OCDE, en su informe *Working Better with Age* (2019), recomendó eliminar los obstáculos para contratar a personas mayores, invertir en su capacitación y favorecer arreglos de trabajo flexibles que permitan alargar la vida laboral. En abril de 2025, el Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas aprobó por consenso crear un grupo de trabajo intergubernamental para redactar una **convención universal sobre los derechos de las personas mayores**. Con esto, el estándar que ya existe en América podría extenderse a nivel mundial.

> *Ninguno de estos instrumentos exige crear un régimen laboral separado para las personas mayores. Lo que buscan es igualdad de trato y condiciones de trabajo adaptadas.*

— Derecho comparado

Los países han respondido de distintas maneras:

JAPÓN

A través de su **Ley de Estabilización del Empleo de Personas Mayores**, obliga a asegurar empleo hasta los 65 años. Desde 2021 exige además a las empresas hacer esfuerzos para ofrecer trabajo hasta los 70.

SINGAPUR

Elevó en julio de 2026 la edad mínima de retiro a **64 años**, y obliga al empleador a ofrecer reempleo hasta los 69, normalmente con condiciones y jornadas ajustadas.

REINO UNIDO

Eliminó la jubilación obligatoria por edad en 2011 y, desde 2024, permite a cualquier trabajador pedir un **régimen de trabajo flexible** desde su primer día en la empresa.

ALEMANIA Y ESPAÑA

Han creado fórmulas para **combinar pensión y trabajo**, como la *Flexirente* alemana y la jubilación activa y flexible española.

— Nuestra historia

> *En Chile, la Ley Nº 21.822 sigue un camino propio: no fija edades de retiro ni cuotas de contratación. Crea en cambio un estatuto voluntario, basado en el acuerdo entre las partes.*

En Chile, la **Ley Nº 21.822, Ley Integral de las Personas Mayores y de Promoción del Envejecimiento Digno, Activo y Saludable** —publicada el 01 de junio de 2026 y que entrará en vigencia doce meses después de su publicación en el Diario Oficial, esto es, el 01 de junio de 2027— sigue un camino propio. No fija edades de retiro ni cuotas de contratación. Crea en cambio un **estatuto voluntario**, basado en el acuerdo entre las partes.

Incluye jornadas con **bandas horarias o de libre elección**, el **uso anticipado del feriado**, la obligación de que las funciones sean **compatibles con la condición física** del trabajador y la posibilidad de **suspender el contrato sin perder la antigüedad**.

Estas medidas coinciden en gran parte con las que proponen la Recomendación 162 de la OIT y el artículo 18 de la Convención Interamericana. Por eso, la ley puede entenderse como una *forma concreta de cumplir los compromisos internacionales* que Chile ha asumido.

PUBLICACIÓN

01 de junio de 2026

Ley Nº 21.822, Diario Oficial.

ENTRADA EN VIGENCIA

01 de junio de 2027

Doce meses después de su publicación.

ii.

¿Qué dice la ley *hoy*?

— Alternativas de distribución de la jornada

Una vez vigente el estatuto, el empleador y la persona trabajadora de **60 años o más** que acuerden acogerse a él podrán pactar alguna de las siguientes alternativas de distribución de jornada. Se aplicarán los límites generales semanal y diario vigentes, considerando la implementación gradual de la reducción de jornada:

A) JORNADA CON BANDAS HORARIAS

El contrato podrá contener una o más bandas con horarios diferidos de entrada y salida. Si se pactan varias, la persona trabajadora podrá **elegir unilateralmente** entre ellas; el contrato indicará la anticipación del aviso y la frecuencia de los cambios. Si nada se estipula, no se exige aviso anticipado ni existe límite mensual. La opción de jornada debe constar **por escrito** y regirá hasta que se pacte otra.

B) JORNADA DE LIBRE ELECCIÓN HORARIA

La jornada convenida por las partes 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 establecimiento, o dentro del rango horario que libremente elijan las partes, y conforme a la naturaleza de sus funciones.

Cuando la naturaleza de las funciones o la condición física lo aconsejen, podrá aplicarse lo dispuesto en el **inciso segundo del artículo 22** (trabajar exento del límite de jornada), lo que deberá consignarse en el contrato. **La exclusión de la limitación de jornada no se presume por la edad.** Se debe evaluar su procedencia conforme a dicho artículo y a las circunstancias efectivas de la prestación.

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

— El feriado anual

El trabajador(a) 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 Código del Trabajo.

— Compatibilidad de las funciones con la salud

El estatuto para el trabajador(a) adulto mayor establece que las funciones pactadas en el contrato de trabajo deben ser **compatibles con su condición física y sus capacidades**, considerando los requerimientos de dichas funciones.

Esta exigencia se vincula con el deber general de protección del empleador previsto en el **artículo 184 del Código del Trabajo**. Requiere evaluar la compatibilidad de las funciones convenidas con las capacidades de la persona, *sin presumir limitaciones por su edad*.

— Suspensión de los efectos del contrato

Las partes pueden pactar **por escrito** la suspensión de los efectos del contrato en cualquier momento y deben establecer sus condiciones. Durante ella cesan temporalmente la obligación de prestar servicios y la obligación de pagar remuneraciones y las asignaciones no remuneracionales. **La suspensión no afecta la antigüedad** ni los derechos emanados de la relación laboral.

Durante la suspensión, el trabajador(a) adulto mayor tiene derecho a **prestar servicios a otros empleadores** o empleadoras. Al término del período, debe reintegrarse en condiciones laborales no inferiores a las vigentes antes de la suspensión.

CONTRATOS VIGENTES

Personas contratadas con anterioridad que adquieren la calidad de trabajador(a) adulto mayor

Continuarán rigiéndose por los términos y condiciones del contrato de trabajo que se encontrare vigente con anterioridad a adquirir la mencionada calidad, **salvo que las partes acuerden acogerse al estatuto** para el trabajador(a) adulto mayor.

iii.

Un *caso*

Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco, RIT T-47-2015.

— Una profesora despedida a los 60 años

En los autos **RIT T-47-2015**, el Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco acogió una **Denuncia de Tutela Laboral por discriminación por edad**, ya que el empleador aplicaba una política de retiro a los **60 años para las mujeres** y a los **65 para los hombres**.

> *El Tribunal consideró acreditado que la desvinculación se fundó exclusivamente en la edad, sin justificar su proporcionalidad ni atender a la capacidad o idoneidad de la trabajadora.*

En consecuencia, el Tribunal ordenó una **indemnización adicional equivalente a seis remuneraciones**.

UNA MIRADA DE GÉNERO

Si bien la diferencia de edades por sexo también hace visible una dimensión de género, el Tribunal fundó su decisión en la **discriminación por edad para ambos casos**, y no declaró expresamente —además— una discriminación de género.

iv.

Datos

Cómo se vive en la práctica el trabajo después de los 50.

BUK · ESTUDIO DE TALENTO SENIOR Y NUEVAS GENERACIONES

40+

AÑOS: EL HORARIO PESA MÁS QUE EL SUELDO

La necesidad de adaptabilidad horaria por sobre el sueldo

Cambio de prioridades al negociar: a partir de los 40 años, la disposición de las personas cambia: un porcentaje significativamente mayor de trabajadores prefiere negociar su horario de trabajo y jornada laboral antes que el salario.

Conciliación post-60: muchos profesionales seniors manifiestan no querer seguir trabajando bajo las jornadas rígidas tradicionales que tenían antes de los 60 años, mostrando preferencia por esquemas de tiempo parcial, jornadas reducidas o proyectos que les permitan conciliar su vida personal y laboral.

41

AÑOS: PEAK SALARIAL EN CHILE

El mito del costo del Talento Senior

En Chile, los sueldos brutos no suben linealmente con la edad; alcanzan su punto máximo en el tramo entre los 40 y 49 años (con una mediana a los 41 años y un promedio de **$1.382.169 CLP**). Pasados los 50 y 60 años, las rentas promedio tienden a estabilizarse o disminuir debido al reajuste de expectativas y a que se valoran más las jornadas reducidas o la estabilidad. Esto rebate la creencia de que contratar trabajadores seniors sea económicamente inaccesible para las empresas.

~90%

DE LOS MAYORES DE 60 SE SIENTE COMPROMETIDO

Compromiso y valor del trabajador mayor

Líderes en compromiso: casi el 90% de los colaboradores mayores de 60 años se siente frecuentemente comprometido, satisfecho y feliz en su trabajo, superando en 11 puntos porcentuales a los menores de 30 años.

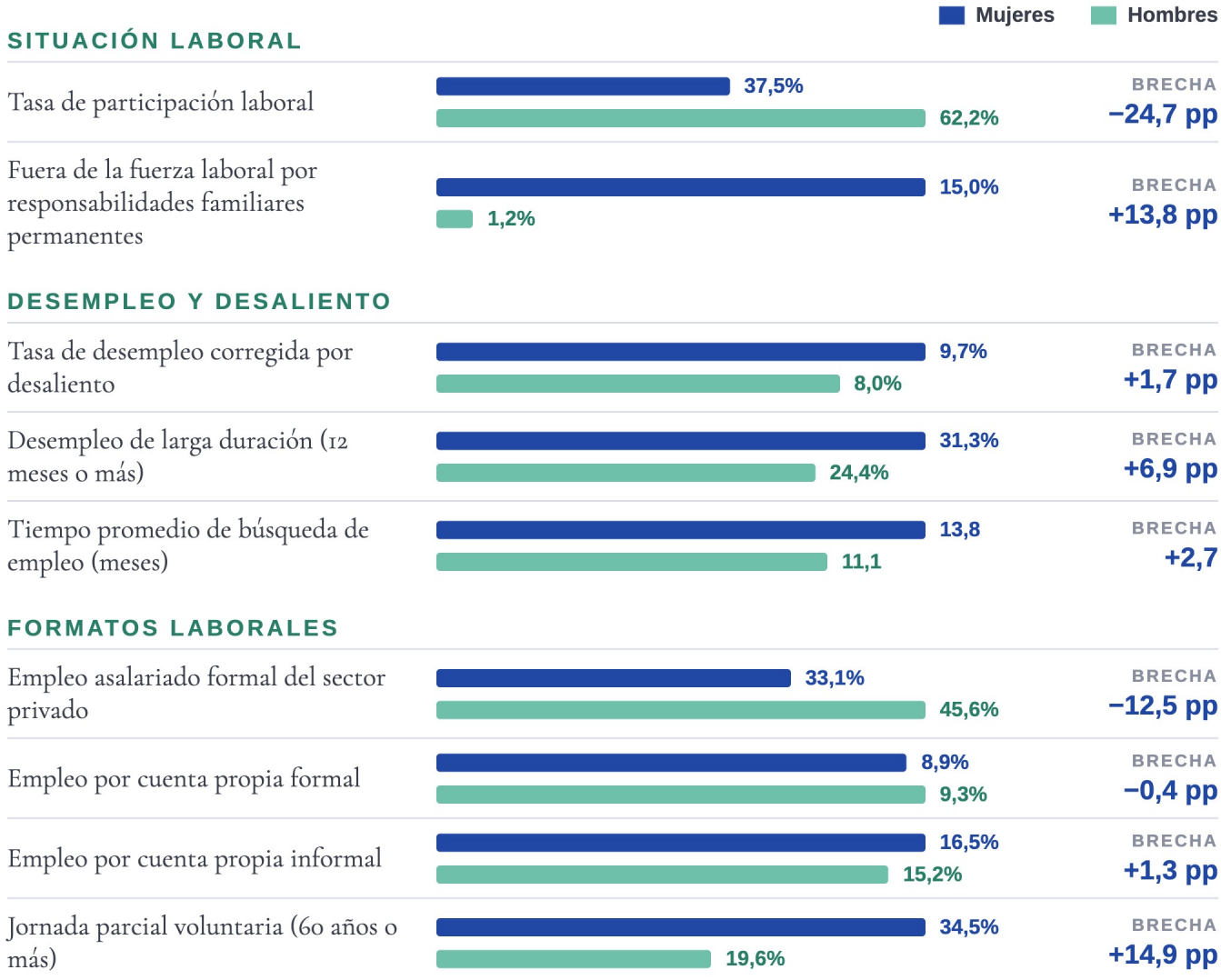
Obstáculos al postular: el **45%** de las personas mayores de 50 años que busca empleo siente que su extensa experiencia laboral les juega en contra (por temor a que los consideren "sobrecalificados") y un **27%** percibe la brecha tecnológica como una barrera.

CHILEMUJERES · ZOOM DE GÉNERO ESPECIAL MAYORES DE 50 AÑOS

— Situación laboral de la población de 50 años o más

Chile envejece de forma acelerada —en la última década la población de 65 años o más creció **50,3%** y la de 50 a 64 años lo hizo en **16,8%**— y, a mayor edad, la inserción en empleos de buena calidad se vuelve más difícil. El segmento de 50 años o más enfrenta importantes dificultades de empleabilidad: una elevada duración del desempleo, mayor prevalencia de desaliento, menor inserción en empleos asalariados formales en el sector privado y mayor inserción en empleos por cuenta propia informal.

24,7 pp es la **brecha de género en la participación laboral** de las personas de 50 años o más, muy superior a los **17,3 pp** del total de la población.



Desaliento: se considera desalentada a la persona que no buscó empleo en las últimas 4 semanas por un motivo ligado al mercado laboral (por ejemplo, cree que por su edad no la contratarán o se cansó de buscar), pero que estaría disponible para trabajar en las 2 semanas siguientes. **Tasa de desempleo corregida por desaliento:** incorpora a las personas desalentadas como desempleo encubierto, tanto en el numerador como en la fuerza laboral: (desocupados/as + desalentados/as) / (fuerza laboral + desalentados/as).

Fuente: elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE. Trimestre julio–septiembre 2026.

FOCO LEGAL®

Fuentes

Ley Nº 21.822, artículo 29 y artículo primero transitorio; **Código del Trabajo,** artículos 152 quinquies J a 152 quinquies Ñ.

Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco. RIT T-47-2015, sentencia de 5 de noviembre de 2015.

OCDE. *Working Better with Age.* 2019.

Organización de Estados Americanos. Convención Interamericana sobre la protección de los derechos humanos de las personas mayores. 2015.

Organización Internacional del Trabajo. Recomendación Nº 162 sobre los trabajadores de edad. 1980.

Organización Mundial de la Salud. Informe mundial sobre el edadismo. 2021.

Naciones Unidas. Declaración política y plan de acción internacional de Madrid sobre el envejecimiento. 2002.

Naciones Unidas. Los principios de las Naciones Unidas en favor de las personas de edad. 1991.

Naciones Unidas. Plan de Acción Internacional de Viena sobre el Envejecimiento. 1982.

Unión Europea. Directiva 2000/78/CE. 2000.

Buk. Estudio de Talento Senior y Nuevas Generaciones.

OCEC UDP, ChileMujeres y CCS. Zoom de Género Especial Mayores de 50 años. Noviembre 2026. Elaborado en base a la Encuesta Nacional de Empleo del INE, trimestre julio–septiembre 2026.

Buk · Fundación ChileMujeres · Alessandri Abogados

@buk_chile
@fundacion_chilemujeres
@alessandrilegal