

ASPECTOS LABORALES DEL PROYECTO DE LEY INTEGRAL DE LAS PERSONAS MAYORES

El 17 de marzo de 2026, el Presidente de la República retiró el veto al proyecto de ley integral de las personas mayores y de promoción del envejecimiento digno, activo y saludable (boletines refundidos N°12.451-13, N°12.452-13 y N°13.822-07), con lo cual el proyecto se encuentra a la espera de su promulgación y publicación como Ley.

El proyecto de ley, aprobado por el Congreso Nacional el 6 de enero de 2026, contempla varias modificaciones al Código del Trabajo, incorporando un contrato especial para la contratación de adultos mayores, esto es, personas de 60 años de edad o más.

Este estatuto especial contempla los siguientes ejes:

1. **Compatibilidad funcional.** Las labores pactadas deben ser **compatibles con la condición física y capacidades del trabajador**, en el marco del deber general de protección del empleador consagrado en el artículo 184 del Código del Trabajo.
2. **Flexibilidad de jornada.** Se mantienen los límites legales ordinarios (semanal y diario), pero se ofrecen dos modalidades de distribución: **bandas horarias** —con posibilidad de elección unilateral por el trabajador— o **libre elección horaria dentro del funcionamiento de la empresa**. También se admite la exclusión de limitación de jornada cuando la naturaleza de las funciones o la condición física lo justifiquen (artículo 22 inciso segundo).
3. **Suspensión voluntaria del contrato.** Las partes pueden pactar la **suspensión temporal de las obligaciones recíprocas** (prestación de servicios y remuneración), sin afectar la antigüedad ni los derechos laborales. Durante ese período, el trabajador puede prestar servicios a terceros.
4. **Feriado anticipado.** Se permite hacer **uso proporcional del feriado a partir del séptimo mes** de prestación de los servicios, sin sujeción a la regla de fraccionamiento del artículo 70. Es decir, los adultos mayores podrán ejercer su derecho a vacaciones antes de cumplir un año, proporcionalmente al período ya trabajado.
5. **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; salvo que las partes acuerden acogerse al presente nuevo estatuto.

En resumen, el proyecto de ley crea un nuevo régimen de contratación laboral para los adultos mayores, con normas de flexibilidad de jornada, compatibles con la condición física y capacidades del trabajador, sin alterar ni menoscabar sus protecciones laborales fundamentales.