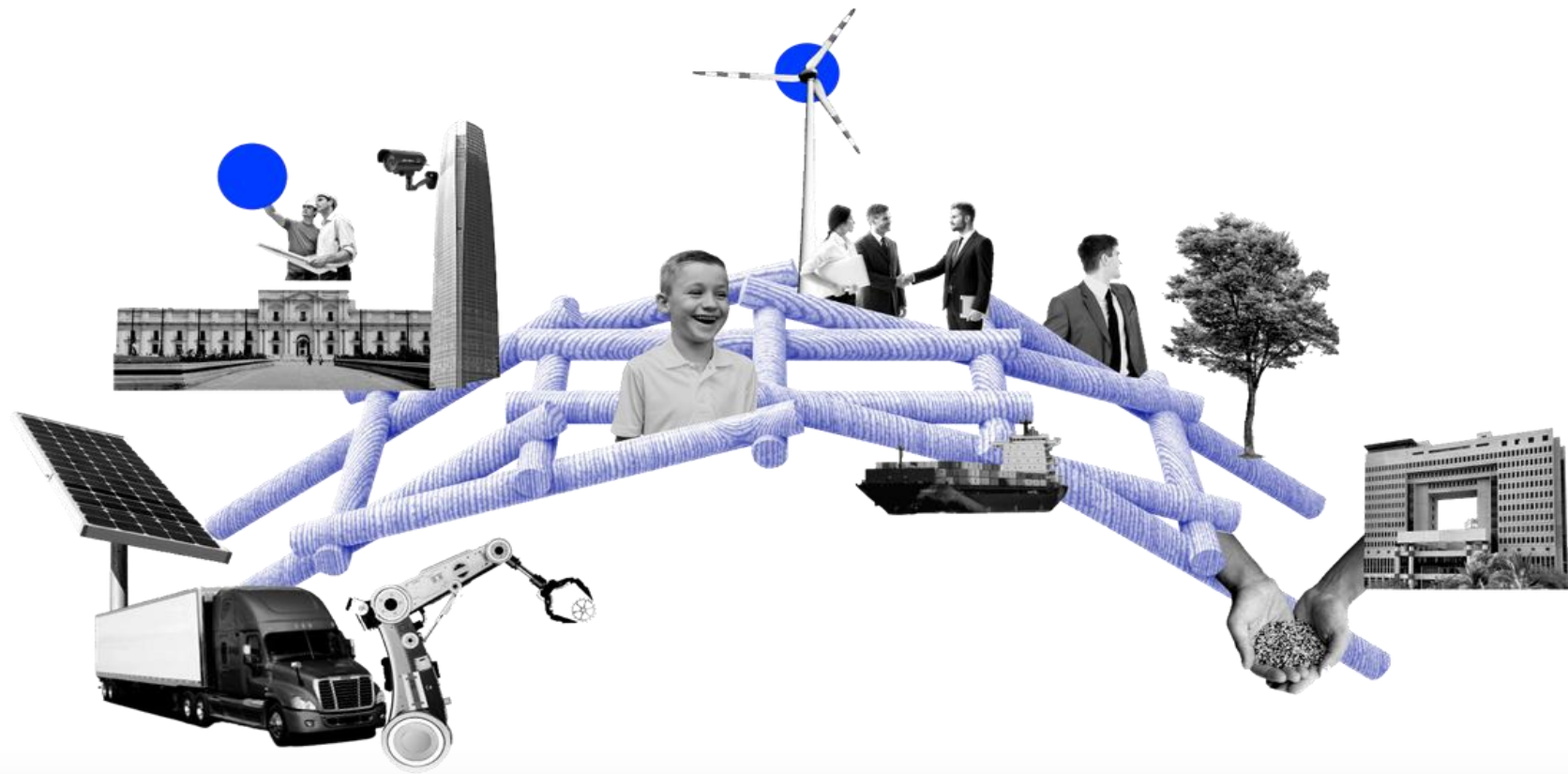


2 Septiembre 2026



Proyecto de Ley

MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA CREAR EL CONTRATO POR HORAS

Boletín N° 11.929-13

Comisión de Trabajo y Previsión Social Senado de la República

01. VALORACIÓN PROYECTO DE LEY



Compartimos el objetivo de este proyecto de ley, sobre buscar **mecanismos que entreguen mayores herramientas de adaptabilidad laboral** a trabajadores y empleadores, en un contexto de importantes transformaciones en el mundo del trabajo.

SOFOFA ha propuesto avanzar en **mayor certeza regulatoria** sobre la posibilidad de pactar contratos con remuneración por hora trabajada.

Valoramos que se explore una **alternativa formal para trabajos de demanda variable**, buscando la formalización de actividades que muchas veces se realizan sin contrato de trabajo.



PROPUESTA DE CONTRATOS POR HORA NO ES NUEVA

SOFOFA

2020



2022



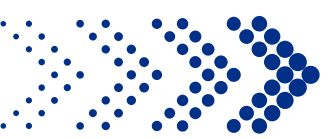
2026



SOFOFA ha impulsado avanzar en contratos por hora consistentemente en los últimos años por su positivo impacto en productividad y empleabilidad.

02. CONTEXTO





TRANSFORMACIONES DEL MERCADO LABORAL

El mundo del trabajo está enfrentado

grandes y aceleradas transformaciones:

cambios demográficos y sociales, y la transformación tecnológica, especialmente a través de la automatización, la digitalización y la introducción de la IA.



Es fundamental avanzar en un marco regulatorio laboral con **mirada de futuro** que permita a las empresas y las personas adaptarse a estas transformaciones en sus distintas realidades.



HETEROGENEIDAD DE LAS EMPRESAS Y PERSONAS



Las empresas no enfrentan una misma realidad productiva. La intensidad de las actividades y necesidades de trabajo varían según el sector, territorio, demanda y la naturaleza de cada industria.

Al mismo tiempo, las personas no solo tienen **características laborales diferentes** (conocimientos, competencias, habilidades, etc.) sino también **características personales** (género, etapa en el ciclo de vida, proyectos personales, gustos y preferencias).



La regulación laboral debe considerar **realidades productivas y características laborales y personales diversas, para generar mayores espacios de encuentro** entre ambas que permitan impulsar la productividad, la empleabilidad y el bienestar.

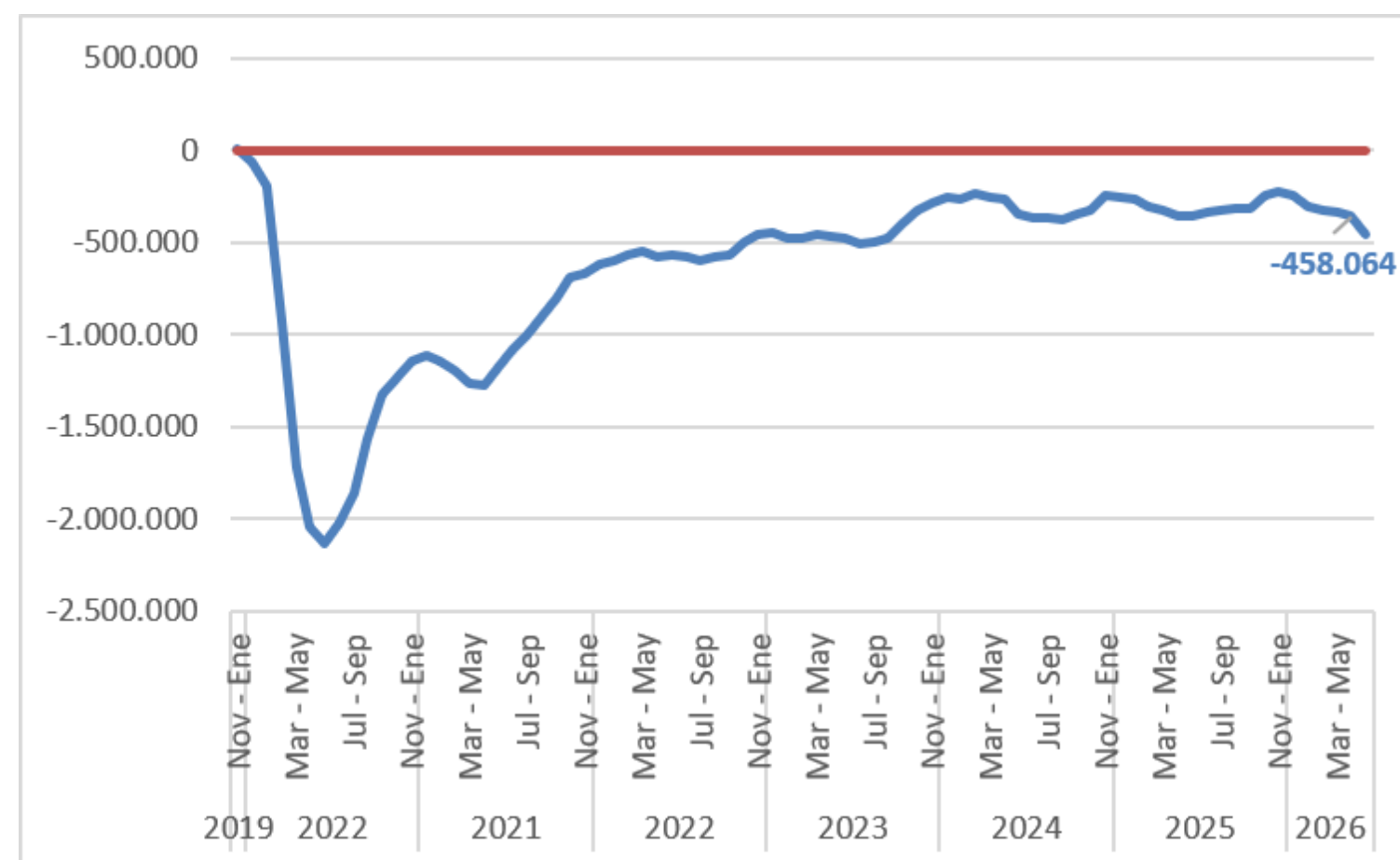


MERCADO LABORAL NO LOGRA RECUPERARSE POSTERIOR A LA PANDEMIA

+458 mil empleos

para recuperar ocupación previa a la pandemia (58,6%)

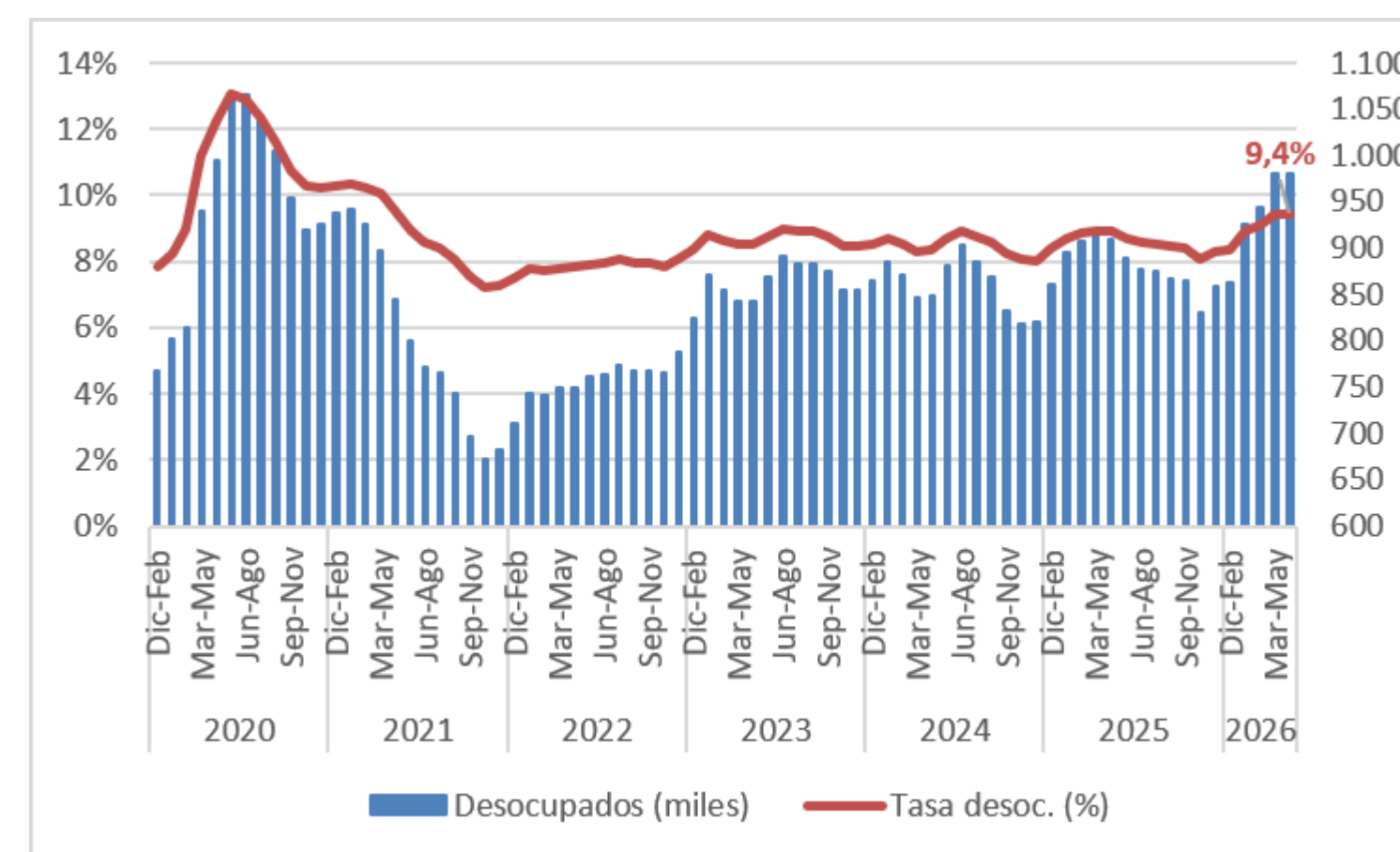
Déficit de empleados



43 meses

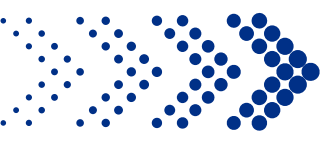
seguidos con desempleo mayor a 8%

Tasa de desempleo nacional



10,3%
Desempleo en mujeres

26,5%
Informalidad



IMPACTO DE NUEVAS REGULACIONES LABORALES EN EL CRECIMIENTO ECONÓMICO

Chile **deberá crecer** entre un

0,6% y un 1,1% adicional cada año

para compensar el efecto de las **reformas laborales** ya implementadas o en tramitación.

Estudio Laboral

Crecimiento y empleo asalariado formal en el sector privado:

Cuánto debe avanzar la economía chilena para sostener la agenda laboral en curso

SOFOFA

DIRECCIÓN POLÍTICAS PÚBLICAS

Autor: Juan Bravo

La agenda regulatoria laboral discutida e implementada en los últimos años no ha ido acompañada de medidas que permitan impulsar la productividad.

03.

DIAGNÓSTICO Y EXPERIENCIA COMPARADA





ADAPTABILIDAD LABORAL, PRODUCTIVIDAD Y BIENESTAR



1

OIT (2019)

Jornadas habitualmente extensas muestran menor productividad por hora y mayor ausentismo y rotación.

Jornadas +48 horas

2

Giovanis (2018)

Teletrabajo, horarios flexibles y semana comprimida (4x3) incrementan la productividad laboral.

**Flexibilidad
3,2% productividad**

3

Barnett y Hall (2001); Ortega (2009)

La adaptabilidad favorece la retención de talento y reduce atrasos, ausentismo y rotación de personal.

**Magnitud depende de tipo
de flexibilidad**

4

Steiner y Peters (2000)

Reducción de jornada sin adaptabilidad suficiente: efecto negativo concentrado en trabajadores menos calificados.

**-1hr jornada
-0,4% empleo no calificado**

Alineación entre condiciones de trabajo y preferencias de los trabajadores observada en esquemas laborales flexibles está positivamente relacionada con una mayor productividad. La capacidad de los trabajadores y empresas de **adaptar jornadas laborales a sus distintas realidades y preferencias** influye en su calidad de vida y bienestar, con el mismo impacto positivo en productividad.



ADAPTABILIDAD LABORAL COMO HERRAMIENTA DE INCLUSIÓN Y FORMALIZACIÓN

38%

Aumenta la informalidad en Chile en madres ocupadas tras el nacimiento del primer hijo.

- Madres recurrirían al sector informal para acceder a mayor flexibilidad horaria.



Fuente: Berniell et al., Journal of Development Economics (2021)

28,3%

De las mujeres en ocupaciones informales en Chile.

- Versus el 25,1% de los hombres.



Fuente: Encuesta Nacional de Empleo (ENE), trimestre mayo-julio 2026 (INE).

BID

Las empresas consideran que los arreglos de trabajo flexible permiten la contratación de grupos que tienen mayor dificultad para acceder al mercado laboral:

- Mujeres con hijos pequeños (90,2%)
- Jóvenes (85,4%)



Fuente: BID (2022), El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe.

La baja participación laboral de mujeres, jóvenes y adultos mayores, así como la elevada informalidad, se debe, en parte, a un **marco laboral extremadamente rígido y con pocos espacios de adaptabilidad**. Permitir mayores grados de flexibilidad en la organización de la jornada laboral puede incluir y retener a quienes hoy quedan fuera. Los **contratos por hora facilitan la incorporación al trabajo formal**, y por lo tanto a la seguridad social, de grupos que no pueden comprometerse a una jornada ordinaria.

País	Diseño de horas	Aviso previo	Protección económica	Aceptación / rechazo de convocatorias
Chile PDL 11.929-13 (*indicaciones anunciadas por el Ejecutivo)	30 horas semanales y 120 mensuales.	24 horas como mínimo <i>(*72 horas como mínimo)</i>	Pago garantizado del 75% de las horas pactadas.	Convocatorias son en su totalidad obligatorias. <i>(*Obligatoria solo si respeta días/franjas pactadas, aviso de 72 h y turno ≥3 h; fuera de estos requisitos es voluntaria)</i>
Reino Unido Zero hours (ERA 2025)	Actualmente, sin mínimo garantizado. ERA 2025: derecho a oferta de horas garantizadas según las horas trabajadas en un período de referencia.	“Aviso razonable” (detalle pendiente en reglamentos)	Pago por turnos cancelados, acortados o movidos con poca anticipación; detalle pendiente de reglamentos.	El esquema permite pactar la posibilidad de rechazar turnos; la ERA 2025 permite además rechazar la oferta de horas garantizadas.
Italia Lavoro intermittente	400 jornadas en 3 años (salvo turismo, establecimientos públicos y espectáculo)	1 día laborable	Aplicable a trabajadores con obligación de disponibilidad: mínimo 20% de la retribución mensual de referencia (poco utilizado).	Sin obligación de disponibilidad: puede rechazar libremente. Con obligación de disponibilidad: debe responder a la convocatoria y recibe indemnización
Alemania Arbeit auf Abruf	Debe fijar jornada semanal y diaria. Si no se fija la semanal: 20 hrs. Si no se especifica jornada diaria: mínimo 3 hrs consecutivas.	4 días de anticipación (dentro de franjas horarias pactadas).	Se pueden solicitar máximo 25% más de las horas mínimas pactadas y 20% menos del máximo pactado semanal.	Obligatoria si se realiza dentro de los días/franjas pactados y con ≥4 días de aviso.
Australia Casual employment	No garantiza un número mínimo de horas.	No se regula plazo mínimo.	Casual loading o tarifa casual específica, según award/acuerdo aplicable (frecuentemente 25%).	El trabajador puede aceptar o rechazar el trabajo.
España Horas complementarias	Mínimo de horas fijas y “complementarias”	3 días (horas complementarias)	Horas complementarias se retribuyen al mismo valor que horas ordinarias.	Horas complementarias pactadas: puede negarse si se incumplen requisitos legales. Horas complementarias voluntarias: puede rechazarlas libremente.

La experiencia comparada muestra que **adaptabilidad y protección no son objetivos contrapuestos**: el desafío es distribuir adecuadamente los riesgos, con reglas claras de previsibilidad, compensación y aceptación de convocatorias.

04.

FORTALEZAS DEL PROYECTO DE LEY



ASPECTOS POSITIVOS



Propone alternativas de formalización ante servicios y personas fuera del mercado laboral

Busca reconocer en el marco de una relación laboral formal trabajos que pueden tener **demanda variable o discontinua**. A su vez permite incorporar a personas que han quedado fuera del mercado laboral.



Permite mayor adaptabilidad dentro de un marco de previsibilidad

La figura permite más flexibilidad dentro de **reglas claras que otorguen certeza a ambas partes**: topes de 30 horas semanales o 120 mensuales; descanso continuo de 12 horas cada 24 horas; contrato debe constar por escrito y contar con ciertas menciones mínimas.



Distribuye el riesgo

Garantiza el **pago del 75% de las horas pactadas** no utilizadas: la empresa mantiene margen de adaptación sin trasladar el riesgo al trabajador.

NOTA: Todavía no se conoce el contenido formal de las indicaciones que el Ejecutivo anunció que presentaría próximamente, y que podría modificar el contenido del proyecto en aspectos adicionales.

04.

PROPUESTAS AL PROYECTO DEL LEY





1. Aviso del empleador



PREOCUPACIÓN:

El proyecto establece –en su redacción original- un **aviso mínimo de 24 horas** para convocar al trabajador, sin establecer reglas diferentes para turnos ya pactados y turnos que se requieran por situaciones contingencia.

PROPUESTA:

Explorar alternativas que distingan entre **convocatorias ordinarias** ya pactadas; y **convocatorias extraordinarias o de contingencia**, con diferentes reglas de aceptación o rechazo por parte del trabajador.

Observación: El Ejecutivo anunció que ingresaría indicación aumentando el plazo de **aviso mínimo a 72 horas**. A su vez, el trabajador podría **rechazar** convocatorias que no cumplan con ciertos requisitos. Sin embargo, las indicaciones del Ejecutivo no han sido formalmente ingresadas a la fecha.



2. Menciones mínimas del contrato por horas



PREOCUPACIÓN:

El proyecto exige incluir entre las menciones mínimas del contrato las “**condiciones del trabajador que fundamentan la modalidad**”. Esta referencia podría generar dudas respecto de si la procedencia del contrato por horas depende de circunstancias personales específicas del trabajador, restringiendo su ámbito de aplicación.

PROPUESTA:

Suprimir esta exigencia como mención mínima del contrato, de manera que la procedencia de la modalidad **no quede condicionada a características personales del trabajador**. Con ello se busca dar mayor certeza jurídica.



3. Cancelación o modificación de convocatorias



PREOCUPACIÓN:

El proyecto –en su redacción actual- no regula las **consecuencias de la cancelación o modificación de una convocatoria** ya aceptada, generando incertidumbre tanto para trabajadores como empleadores.

PROPUESTA:

Contar con **reglas claras de cancelación o modificación de convocatorias** será indispensable para garantizar un funcionamiento predecible de la figura. Ejemplo que existe en la legislación vigente y puede servir de referencia: tripulantes de aeronaves (art. 152 ter C del CT).

Observación: El Ejecutivo anunció que ingresaría indicación permitiendo que las **convocatorias sean obligatorias o voluntarias** para el trabajador, según si cumplen ciertos requisitos: (i) dentro de días y franjas pactadas; (ii) con 72 horas de aviso; y (iii) turno de 3 horas o más. Sin embargo, las indicaciones del Ejecutivo no han sido formalmente ingresadas a la fecha.



4. Cálculo y pago de horas extraordinarias



PREOCUPACIÓN:

El proyecto no precisa **sobre qué base** se determinará que una hora tendrá el carácter de extraordinaria (semanales/mensuales).

Existe un **error de referencia normativa** al establecer que las horas deberán pagarse con el recargo establecido en el art. 31 del CT.

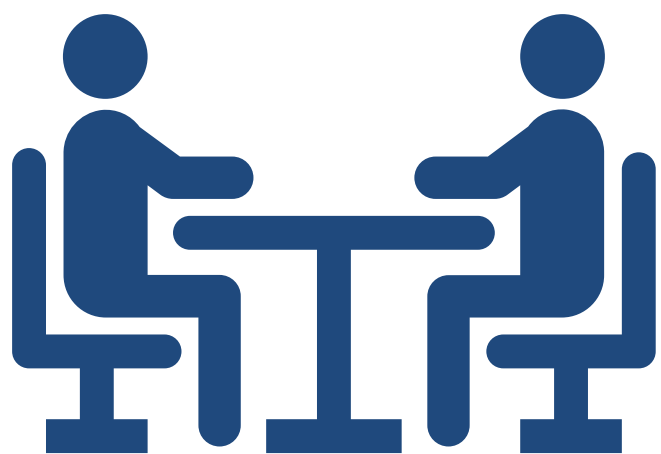
PROPUESTA:

Precisar qué **horas se considerarán extraordinarias** (semanales/mensuales/otro parámetro).

Corregir la referencia normativa: Recargo del 50% se establece en art. 32 del Código del Trabajo (no en el art. 31).



5. Incumplimiento del empleador y presunción de “jornada completa”



PREOCUPACIÓN:

Se establece que si el empleador no da cumplimiento a las normas indicadas en el proyecto, se presumirá que el trabajador fue contratado en una **“jornada completa”**.

PROPUESTA:

Reemplazar el concepto **“jornada completa”** por **“jornada ordinaria”** (artículo 22 del CT) si ese es el espíritu de la norma, para evitar problemas de interpretación.

Acotar la presunción a **incumplimientos sustanciales** – no a defectos formales- para no afectar la viabilidad práctica de la figura.



6. Profundizar en aspectos prácticos



PREOCUPACIÓN:

El proyecto establece que los trabajadores contratados gozarán de “**la totalidad de los derechos del Código del Trabajo**”. Sin embargo, no se profundiza en la aplicación práctica de ciertos derechos laborales, generando incertidumbre.

PROPUESTA:

Sería recomendable que el proyecto de ley **profundizara en aspectos prácticos**, tales como el cálculo de feriado legal, pago de licencias médicas, indemnizaciones por término de contrato, o la aplicación de semana corrida.



7. Naturaleza jurídica del contrato por hora y aplicación general



PREOCUPACIÓN:

El contrato por hora se podría regular como una **modalidad de distribución de jornada**, o bien, como una **nueva modalidad de contrato de trabajo**.

PROPUESTA:

Sin perjuicio de la naturaleza jurídica que se consagre en el proyecto de ley, establecer en la historia de la ley que se trata de una modalidad de **aplicación general**.

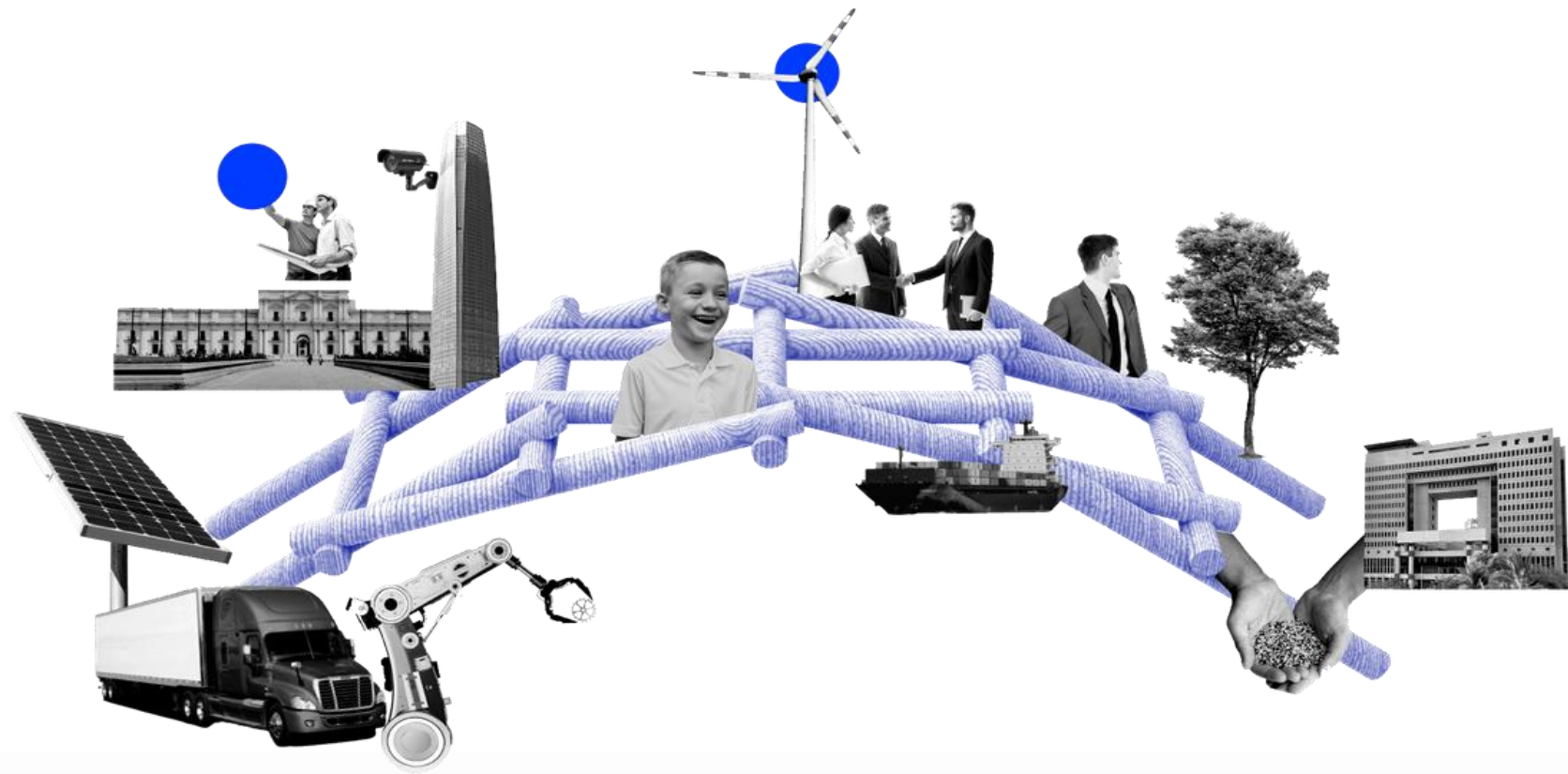
05. REFLEXIONES FINALES



- **Valoramos el proyecto y compartimos su objetivo.** Avanzar hacia mayores espacios de adaptabilidad puede contribuir a incorporar al empleo formal a personas que hoy requieren formas de trabajo compatibles con distintas realidades laborales y personales.
- **Adaptabilidad y regulación no son objetivos contrapuestos.** La experiencia comparada muestra que es posible combinar jornadas variables por horas con reglas de previsibilidad, compensación y certeza para trabajadores y empleadores.
- **El proyecto y los lineamientos adelantados por el Ejecutivo avanzan en sentido correcto.** Sin perjuicio de lo anterior, proponemos perfeccionar aspectos específicos del proyecto, para asegurar que sea una figura clara y utilizable.

Es necesario avanzar en más espacios de adaptabilidad que permitan flexibilizar la jornada de trabajo, con reglas claras y protección a trabajadores y empleadores.

2 Septiembre 2026



Proyecto de Ley

MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA CREAR EL CONTRATO POR HORAS

Boletín N° 11.929-13

Comisión de Trabajo y Previsión Social Senado de la República