

PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA CREAR EL CONTRATO POR HORAS

Boletín N° 11.929-13

Gustavo Rosende Salazar

Ministerio del Trabajo y Previsión Social

Contenido

- 01 Contexto laboral
- 02 Regulación de las jornadas laborales
- 03 Evidencia Internacional
- 04 Indicaciones del Ejecutivo

Contenido

01 Contexto laboral

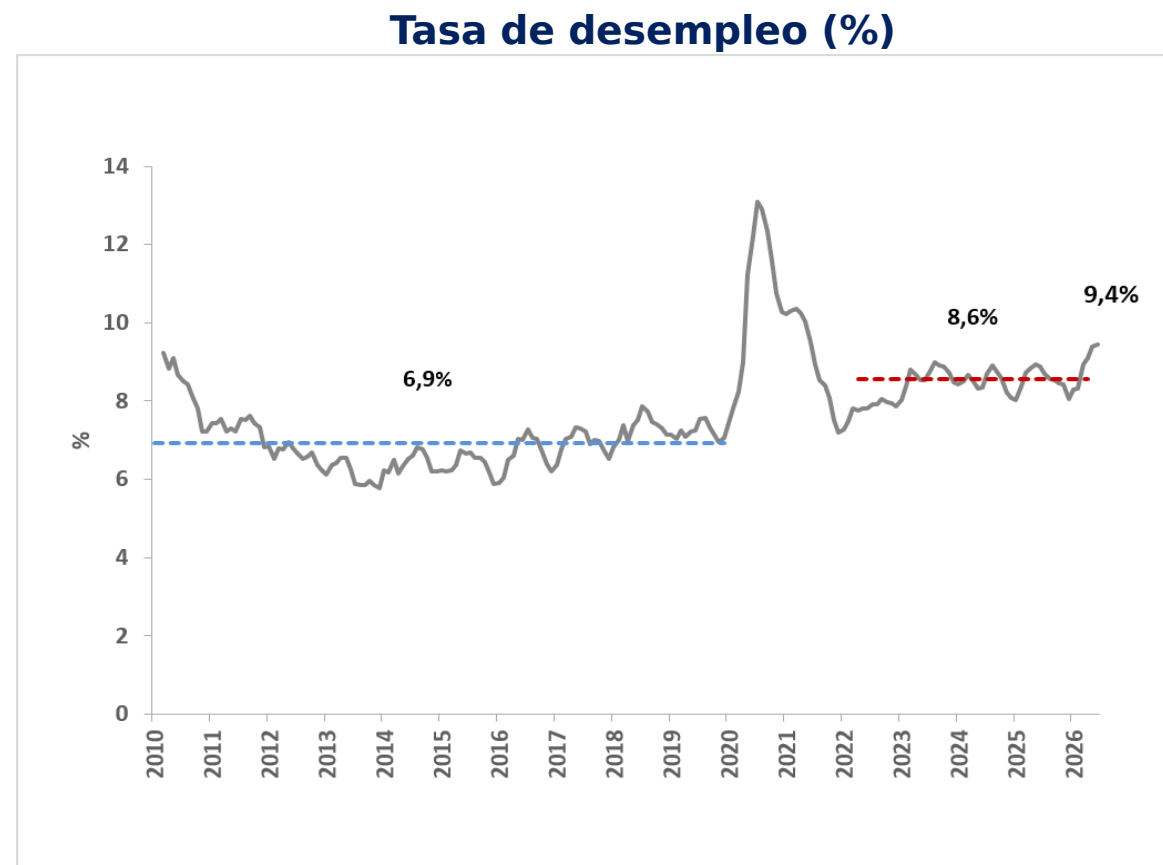
02 Regulación de las jornadas laborales

03 Evidencia Internacional

04 Indicaciones del Ejecutivo

42 meses con tasa de desempleo por sobre el 8%

- ✓ El promedio de la tasa de desempleo en los últimos 40 meses se ubica un 8,6%, llegando al 9,4% en el último dato (**980 mil personas**)
- ✓ En contraste, entre 2011 y 2019 el promedio fue de 6,9%.
- ✓ A esto se suman 2,5 millones de personas en la **informalidad** (27% de los ocupados)
- ✓ Una de las razones: aumento pronunciado de los **costos de contratación** (OCEC, 2025; BC, 2024).

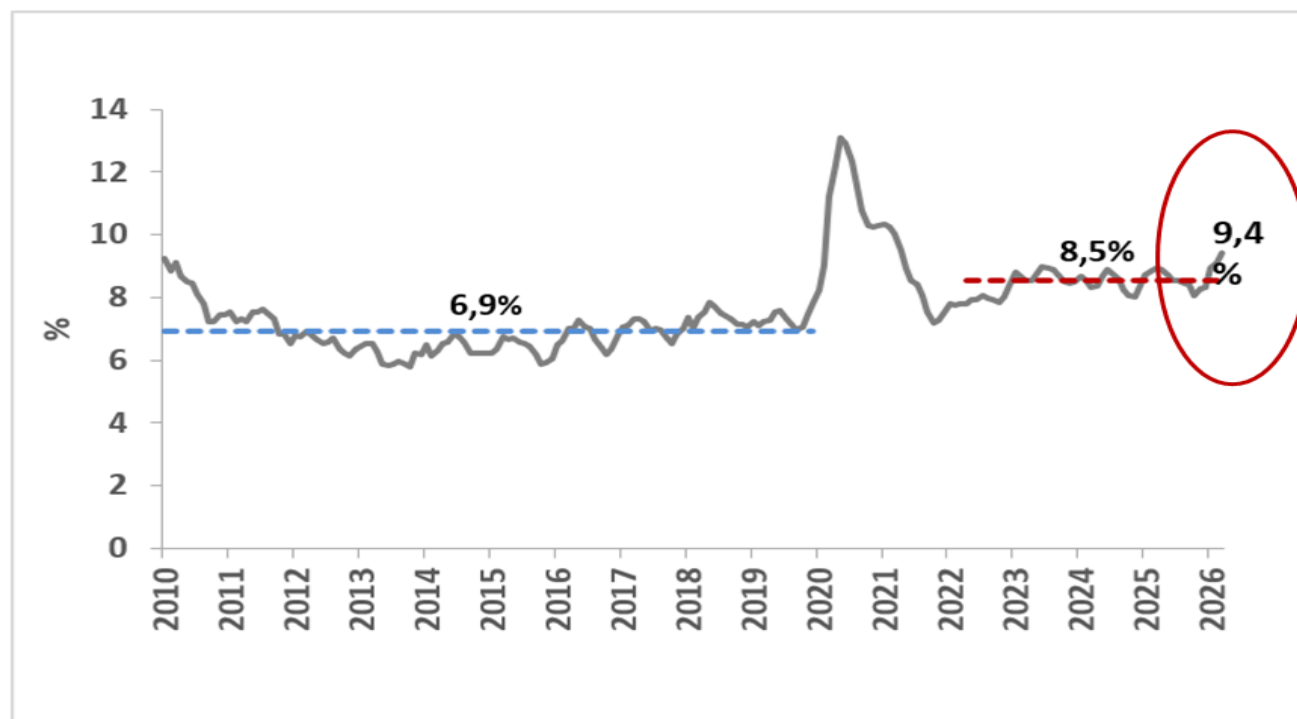


Fuente INE.

Llevamos 41 meses con tasas de desempleo por sobre el 8%

- En los últimos 41 meses la tasa de desempleo se ubicó en promedio en 8,5%.
- Turismo, gastronomía, eventos, agricultura y comercio enfrentan demanda fluctuante.
- Jóvenes, estudiantes y cuidadores requieren alternativas compatibles con sus tiempos.

Tasa de desempleo (%)



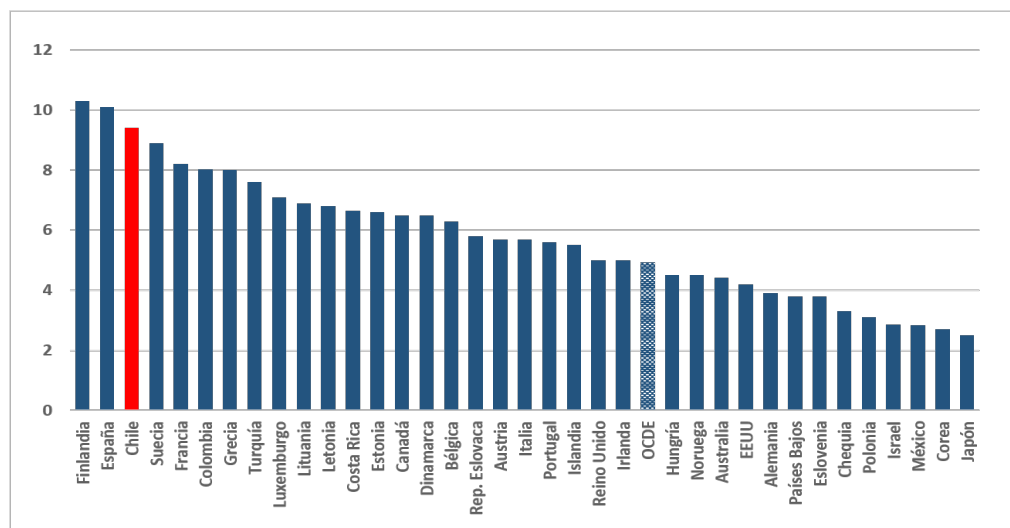
Fuente: INE.

Niveles de desempleo muy por sobre el promedio OCDE y países de la región

- ✓ Chile está entre los 3 con mayor desempleo de la OCDE
- ✓ Tasa de 9,4% vs, promedio OCDE, de 4,9%

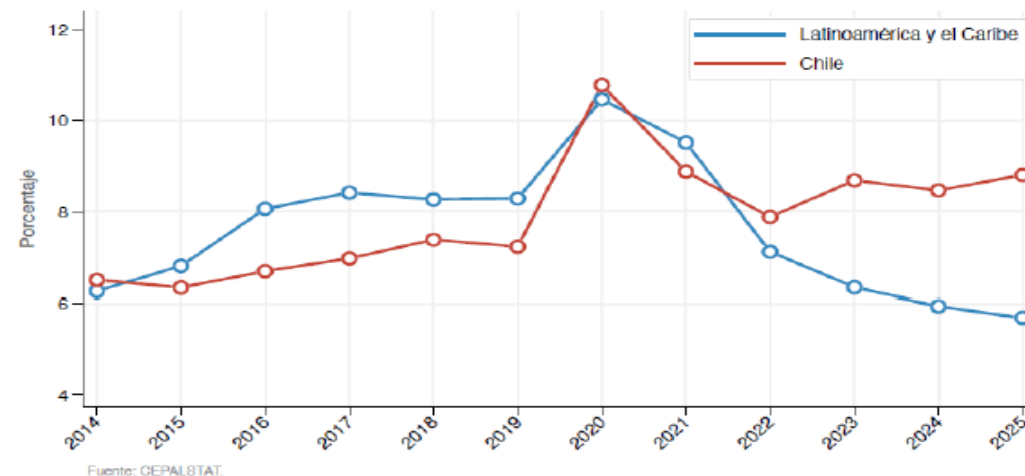
- ✓ Chile se desacopla del promedio de países de la región.
- ✓ LATAM promedia cerca del 6%.

Tasa de desempleo (%). Países de la OCDE



Fuente: OCDE DATA

Tasa de Desempleo (%)
Chile vs LATAM

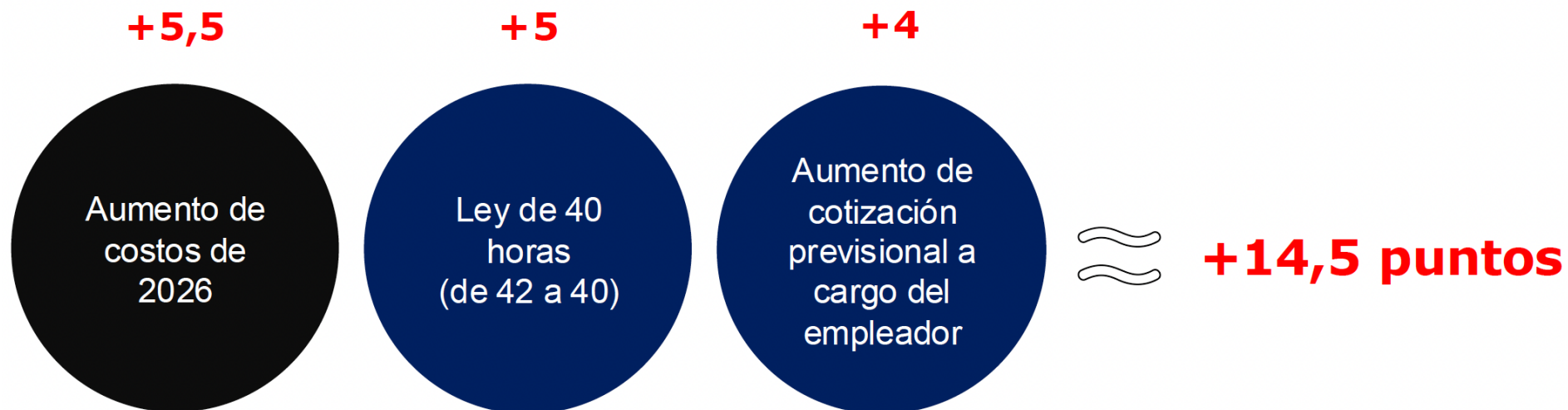


Fuente: CEPALSTAT.

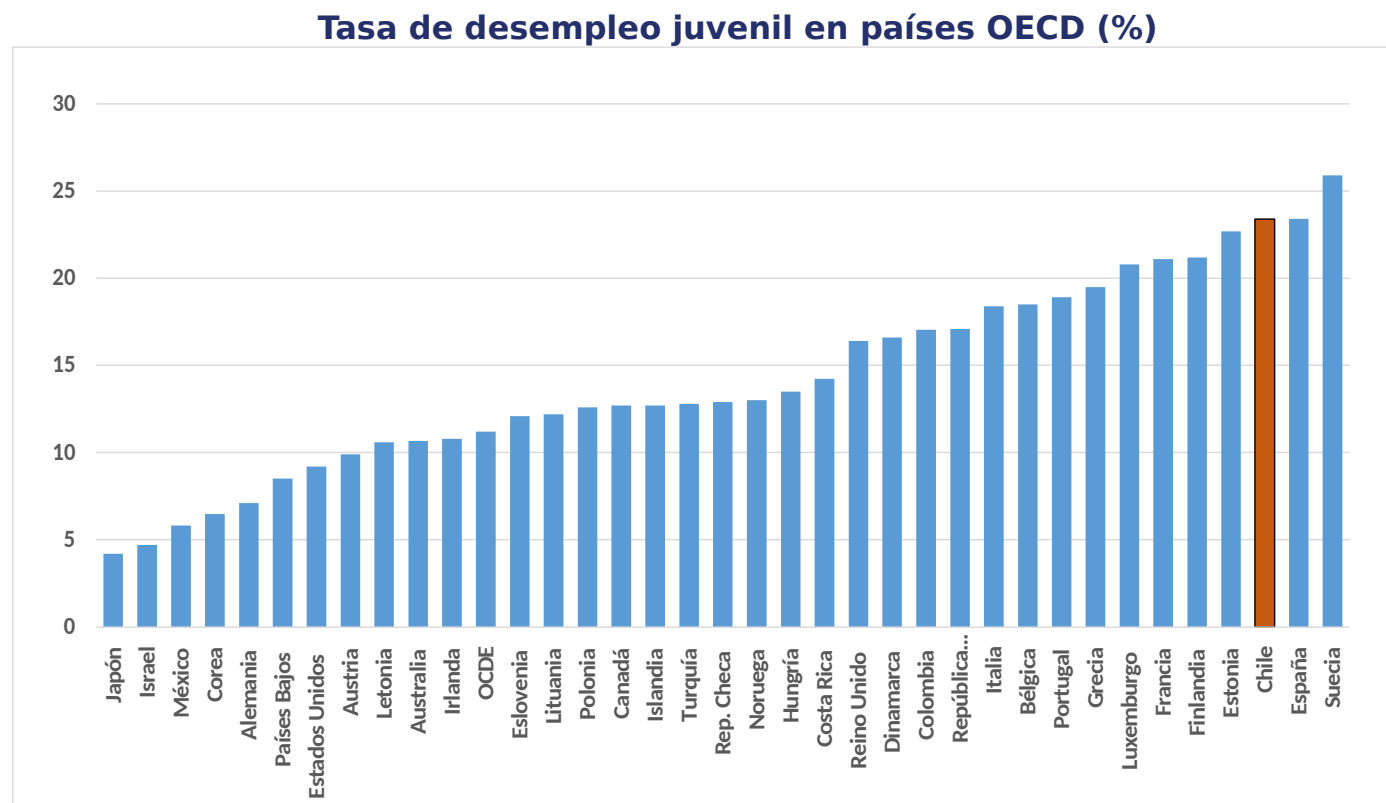
Los costos laborales seguirán subiendo

- Alza del **salario mínimo real** entre 2022-2026 es de **22%**.
- **Reducción de la jornada** que aumenta el salario por hora.
- **Reforma previsional** (7 puntos de **cotización adicional**).

Aumento de costos de contratación en 2026-2029 (puntos porcentuales)



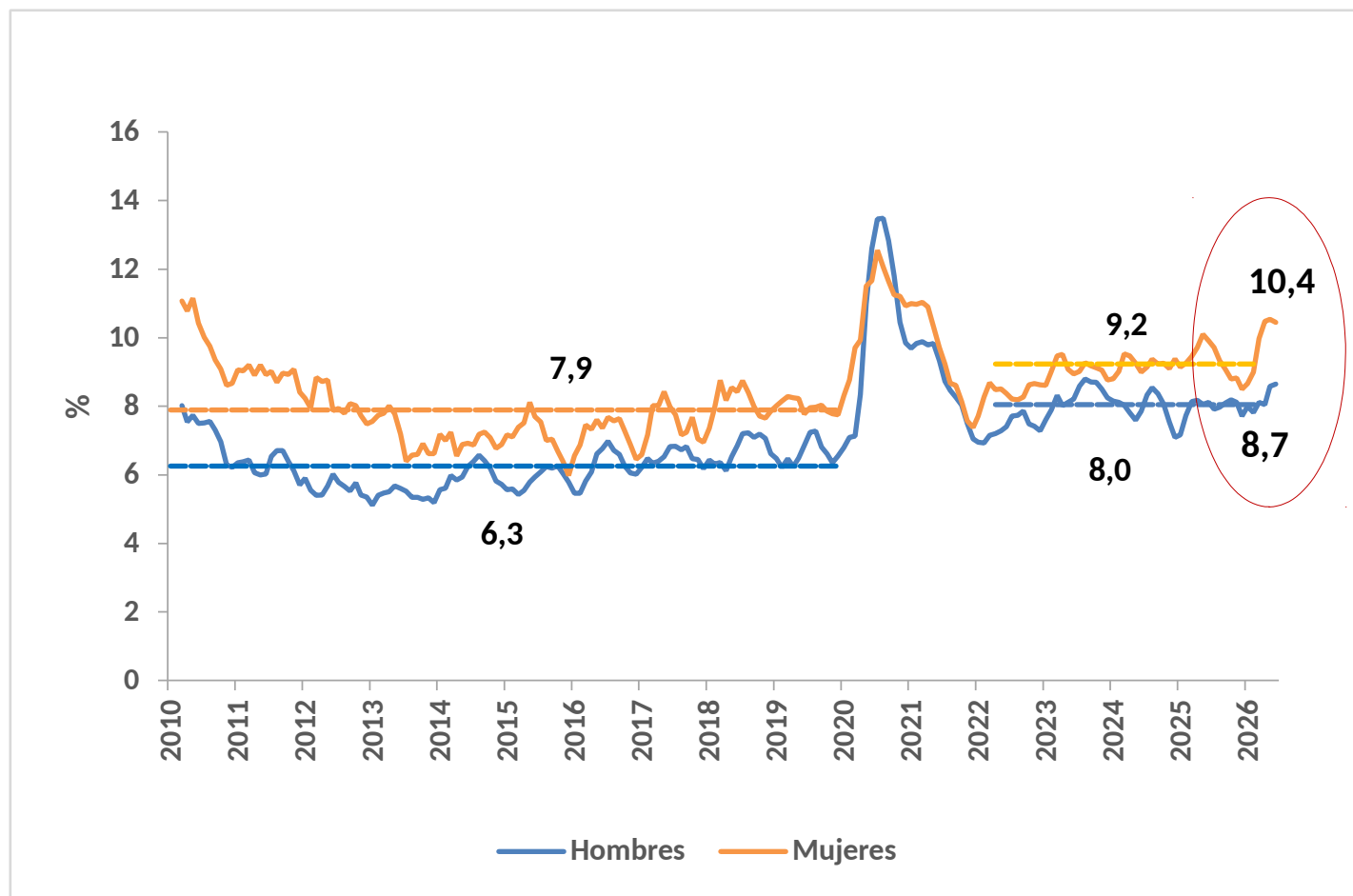
Chile es top 3 entre los países OCDE con mayor desempleo juvenil



Fuente: OECD. Datos de Chile y promedio de la OECD al mes de Mayo. Costa Rica y Reino Unido al mes de abril.

Significativa Brecha de Género en la tasa de desempleo

Tasa de desempleo por género (%)

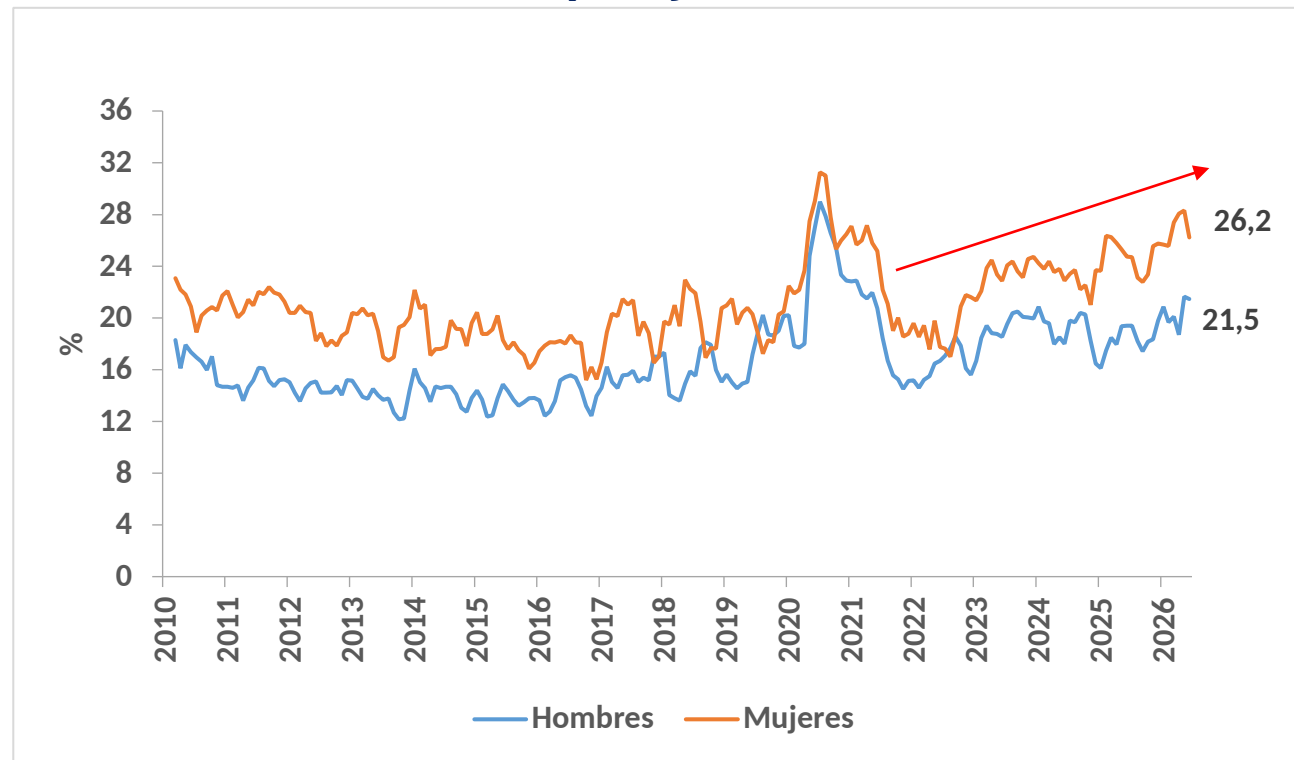


Fuente: INE.

Con una brecha aún más grande entre jóvenes

- La tasa de desempleo femenina juvenil alcanzó el 26,2% en el trimestre móvil abril-junio de 2026, la cifra más alta desde mediados de 2020.
- La proporción de mujeres jóvenes desempleadas supera en casi 5 pp a los hombres de igual edad.

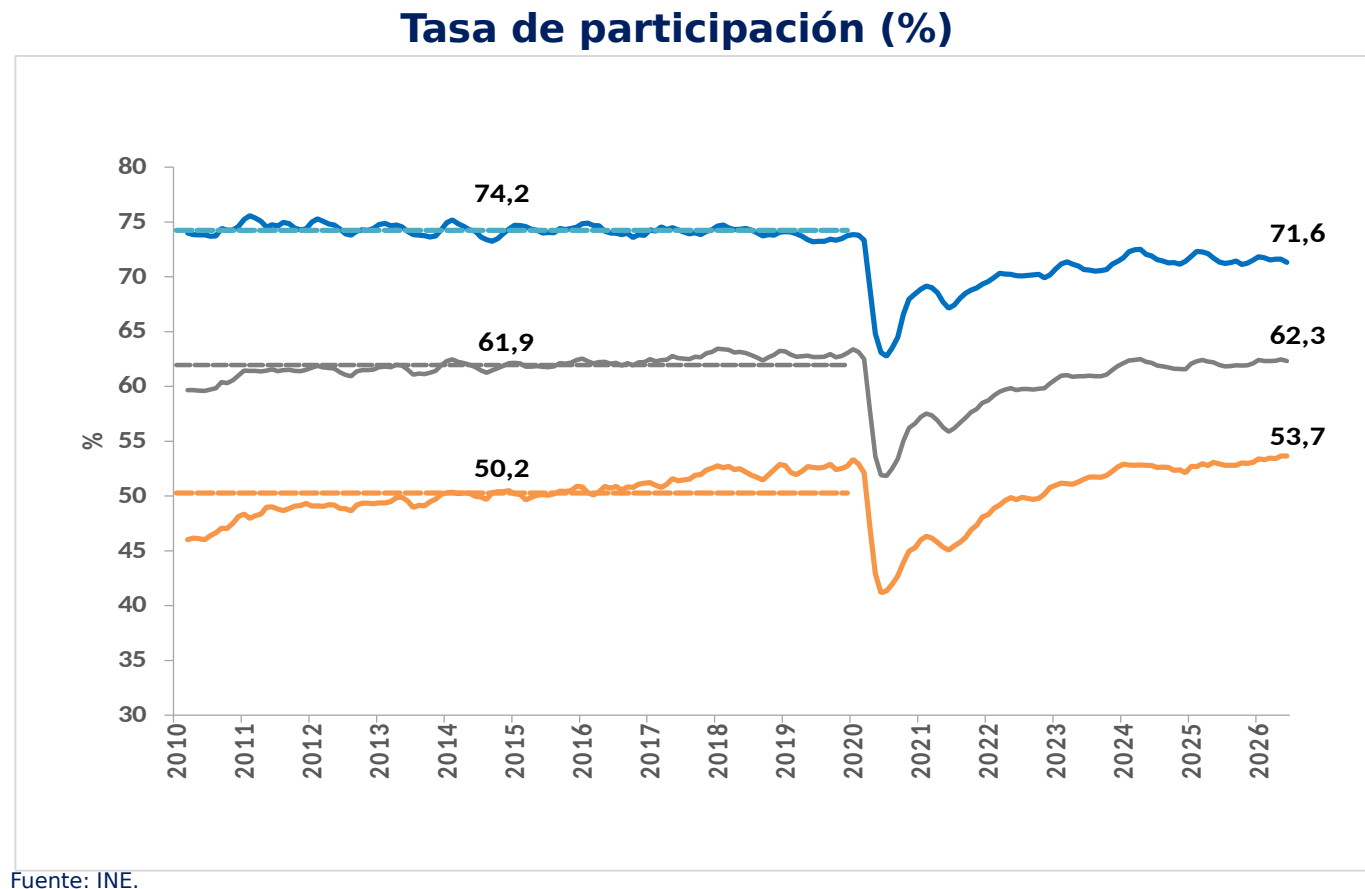
Tasa de Desempleo Jóvenes 15-24



Fuente: INE.

Solo el 53% de las mujeres en edad de trabajar participa en el mercado del trabajo, con niveles de informalidad muy altos

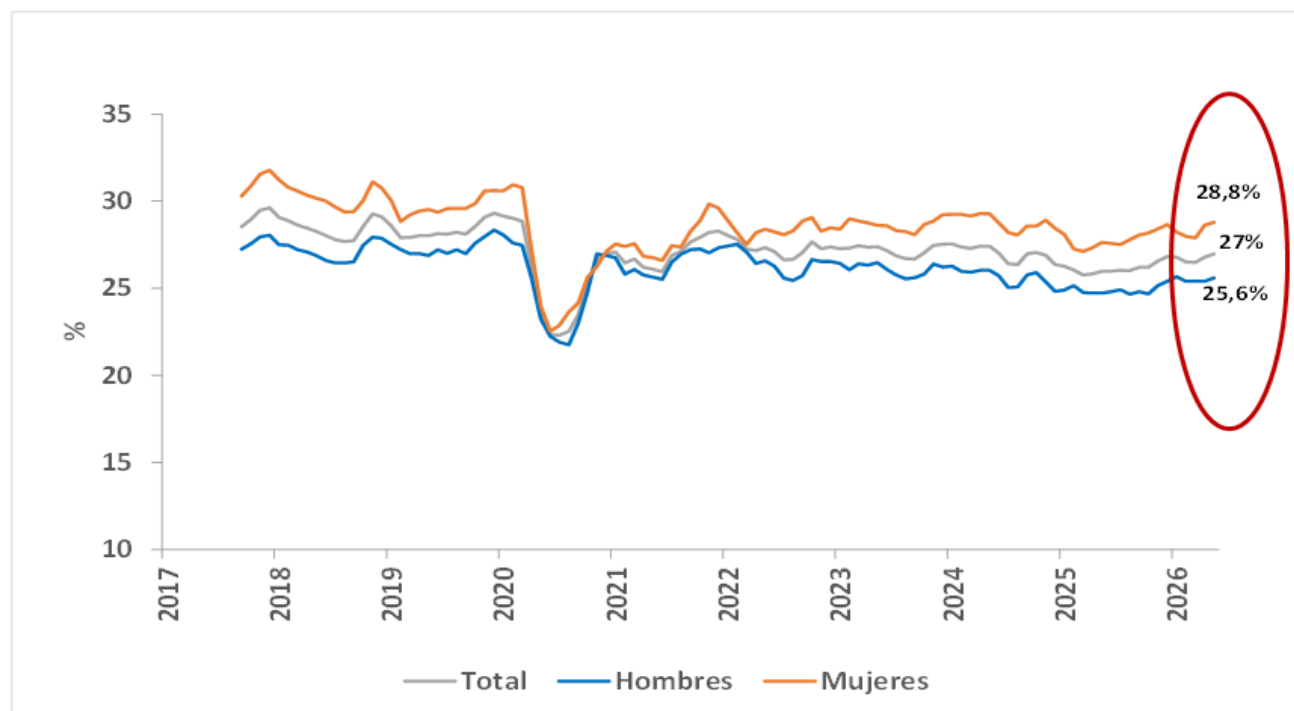
- La tasa de participación agregada se ubica levemente por sobre el promedio previo a la pandemia.
- La participación en hombres no recupera su nivel prepandemia: 71,6% vs. 74,2%.
- Tasa de participación femenina se mantiene estructuralmente baja respecto a la de los hombres, ubicándose en 53,7%.



La informalidad femenina supera a la masculina en casi 3 puntos

- De las mujeres que tienen empleo, el 28,6% tiene un empleo informal (25,6% en hombres).
- De los 2,5 millones de informales, el 50% trabaja 30 horas o menos.
- El 56,7% de ese grupo de informales de baja jornada son mujeres.

Tasa de Informalidad (%)



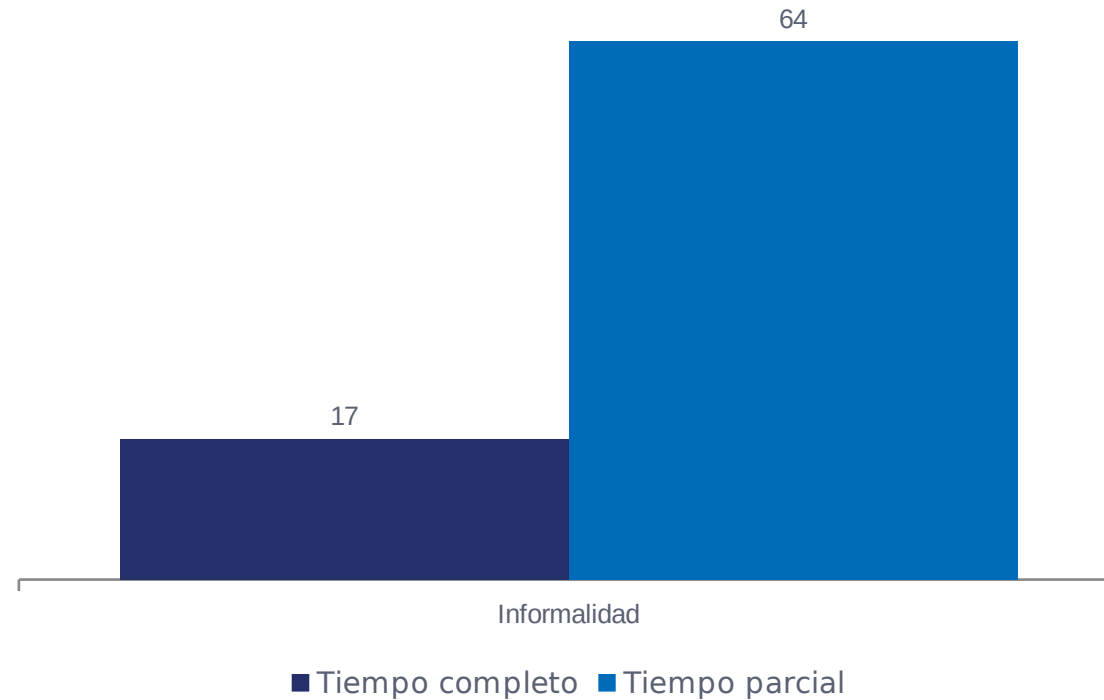
Fuente: INE.



TRABAJANDO PARA USTED

El empleo a tiempo parcial es mucho más informal y precario que el de tiempo completo

Informalidad (todos los ocupados)



Fuente: ENE-INE. Elaboración propia. Trimestre 2026-05.

Contenido

01 Contexto laboral

02 Regulación de las jornadas laborales

03 Evidencia Internacional

04 Indicaciones del Ejecutivo



TRABAJANDO PARA USTED

La legislación chilena regula la jornada en cinco modalidades, pero no cubre el trabajo discontinuo

1. JORNADA COMPLETA

Desde el 26 de abril de 2026, máximo 42 horas semanales, como parte de la implementación gradual de la Ley de 40 horas.

3. JORNADA PARCIAL (PART-TIME)

Contratos de hasta 30 horas semanales; la jornada diaria debe ser continua y no exceder de 10 horas.

5. JORNADA 4X3

Distribuye 40 horas en 4 días de trabajo y 3 de descanso; opera solo cuando la empresa ya aplica 40 horas (anticipada o desde abril de 2028).

2. JORNADA ORDINARIA PROMEDIADA EN CICLOS

Permite distribuir la jornada en ciclos de hasta 4 semanas; el promedio del ciclo debe respetar el límite legal (hoy 42 horas semanales).

4. JORNADA EXTRAORDINARIA

Horas que exceden la jornada ordinaria pactada, sea completa o parcial.

EL DESAFÍO

Reconocer trabajos discontinuos o de demanda variable dentro de una relación laboral formal.

Contenido

01 Contexto laboral

02 Regulación de las jornadas laborales

03 Evidencia Internacional

04 Indicaciones del Ejecutivo

OCDE y OIT: regular la flexibilidad, no prohibirla

OCDE, Policy Responses to New Forms of Work (2019):

- Los contratos de horas variables pueden permitir a las empresas responder a necesidades laborales imprevisibles o temporales.
- Requieren reglas de previsibilidad, información y protección frente a abusos.
- En Chile, estas formas ya existen en la práctica, pero muchas veces sin regulación específica.

Fuente: OCDE (2019), Policy Responses to New Forms of Work.

OIT, Non-standard employment around the world (2016):

- Reconoce trabajo parcial, trabajo por llamado y contratos por hora dentro del empleo no estándar.
- El diagnóstico no es prohibirlas, sino asegurar salario mínimo, jornada, seguridad social y no discriminación.
- La flexibilidad puede ser compatible con trabajo decente cuando se regula explícitamente.

Fuente: OIT (2016), Non-standard employment around the world.



TRABAJANDO PARA USTED

LA EXPERIENCIA INTERNACIONAL MUESTRA CONTRATOS POR HORA REGULADOS

UE (DIRECTIVA 2019/1152)

Si se exige disponibilidad, debe haber horas garantizadas o compensación; regula además las cancelaciones. El mismo principio rige en Países Bajos, Portugal y España.

AUSTRALIA: EMPLEO CASUAL

Pago por hora con recargo y conversión a permanente cuando existe un patrón estable de trabajo.

ESPAÑA: HORAS COMPLEMENTARIAS (PART-TIME)

Mínimo de horas fijas más horas complementarias, avisadas con 3 días; el trabajador puede renunciar a ellas.

NUEVA ZELANDA: TRABAJO POR LLAMADO

Si se exige disponibilidad, debe haber horas garantizadas o compensación; también regula cancelaciones.

PAÍSES BAJOS: CONTRATO MIN-MÁX

Se pacta un mínimo garantizado y un máximo; el mínimo se paga siempre. Convocatoria con 4 días de anticipación.

ALEMANIA

Mínimo pactado; el empleador puede requerir hasta 25% adicional, con 4 días de aviso.

El estándar comparado es establecer reglas claras para que la flexibilidad opere dentro del empleo formal.

Fuentes: legislación y guías oficiales de Australia, España, Nueva Zelanda y Países Bajos; Directiva (UE) 2019/1152

La adaptabilidad regulada puede abrir oportunidades de empleo

Berniell et al. "Gender Gaps in Labor Informality: The Motherhood Effect." *Journal of Development Economics* (2021).

- En Chile, el nacimiento del primer hijo incrementa la tasa de informalidad laboral de las madres en un 38%, además de otras penalidades en horas trabajadas e ingresos.
- El principal mecanismo es que las madres recurren al sector informal para acceder a la flexibilidad horaria que el sector formal les deniega.
- Los horarios flexibles de los empleos informales evitan que algunas mujeres abandonen el mercado laboral al convertirse en madres.

Martínez Leyva, A. "Job Flexibility and Informality". *University of Warwick*. (2025)

- Las madres con hijos en México tienen más probabilidades de trabajar en la informalidad debido a la limitada disponibilidad de empleos de jornada reducida en el sector formal.
- En México una reducción del 10% en el mínimo de horas exigido en el sector formal disminuye la tasa de empleo informal femenino en un 16,67%.

Este instrumento facilitaría la formalización y la inserción de quienes hoy trabajan informalmente por falta de jornadas flexibles en el marco vigente.

Contenido

- 01 Contexto laboral
- 02 Regulación de las jornadas laborales
- 03 Evidencia Internacional
- 04 Indicaciones del Ejecutivo**

Jornada por Horas - Nuevo Párrafo 6°, Código del Trabajo (Arts. 40 ter a 40 ter G)

Nueva modalidad contractual con un máximo convocable por período y previsibilidad.

CONTENIDO MÍNIMO DEL CONTRATO



Cantidad máxima de horas



Días y horas de referencia



Medios de convocatoria

PERÍODO DE CÓMPUTO

Semanal o mensual, según acuerdo de las partes.

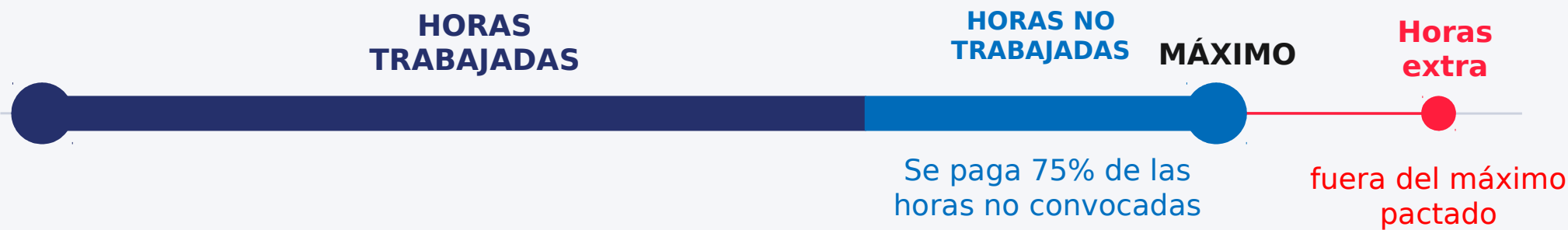
MÁXIMO DE HORAS

30 horas semanales o 120 horas mensuales.

MODALIDADES DEL CONTRATO

Indefinido, plazo fijo o por obra/faena

El trabajador conserva el 75% del pago aunque no se convoquen todas sus horas



Ejemplo: tope de 30 horas, se trabajan 20
→ el trabajador mantiene el derecho al pago de **7,5 horas**

EL CONTRATO DEBE FIJAR

Horas máximas exigibles, período de cómputo y franjas de referencia.

TOPE LEGAL

30 horas semanales o 120 horas mensuales.

PAGO GARANTIZADO

El trabajador mantiene el derecho a percibir el pago correspondiente a, al menos, las tres cuartas partes de las horas que no fueron utilizadas.

Protección efectiva: si la empresa no requiere el total de horas pactadas, el trabajador igualmente conserva el derecho a su pago.

La convocatoria opera dentro de reglas conocidas de antemano

Principio de previsibilidad: el trabajador solo está obligado a concurrir si se cumplen estas condiciones.



Compatibilidad Laboral, Registro y Descansos

Compatibilidad laboral

- Compatible con prestación de servicios a otros empleadores.
- Prohibición de cláusulas de exclusividad o restricciones equivalentes.

Registro y fiscalización

Empleador debe mantener registro actualizado de:

- Convocatorias.
- Fecha/hora, medio utilizado y horario del turno.
- Aceptación / rechazo.
- Modificaciones.
- Horas trabajadas.

Información debe estar disponible para fiscalización de la Dirección del Trabajo.

Descansos

- Colación de 30´mínimo si trabaja 5+ horas continuas.
- Descanso continuo de 12 horas cada 24 horas.

Principios del Régimen

01

PREVISIBILIDAD

El trabajador conoce previamente los días y franjas horarias en que puede ser requerido. Solo está obligado a concurrir cuando la convocatoria respeta esas condiciones, se comunica con al menos 72 horas de anticipación y corresponde a un turno de al menos tres horas.

02

CERTEZA MÍNIMA DE INGRESOS

El contrato debe establecer la cantidad de horas acordadas para el período. Si el empleador no utiliza la totalidad de las horas acordadas, el trabajador tendrá derecho a percibir el pago correspondiente a, al menos, el 75% de dichas horas no utilizadas. Las horas no utilizadas no podrán trasladarse al período siguiente.

03

ADAPTABILIDAD CON PROTECCIÓN

El empleador y el trabajador pueden adaptar la jornada a sus necesidades, obligaciones y compromisos.

Principios del Régimen

04

VOLUNTARIEDAD FUERA DE LAS CONDICIONES PACTADAS

Las convocatorias que excedan el máximo, se realicen fuera de las franjas de referencia, se comuniquen con menos de 72 horas o correspondan a turnos inferiores a tres horas son voluntarias. El trabajador puede rechazarlas sin consecuencias contractuales.

05

COMPATIBILIDAD CON OTROS EMPLEOS

El trabajador podrá prestar servicios para otros empleadores y no podrán establecerse cláusulas de exclusividad que le impidan complementar sus ingresos.

06

MANTENCIÓN DE DERECHOS LABORALES

Los trabajadores contratados bajo esta modalidad gozarán de la totalidad de los derechos reconocidos por el Código del Trabajo. La modalidad modifica la forma de distribución de la jornada, pero no crea una categoría de trabajadores con menor protección laboral.

PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA CREAR EL CONTRATO POR HORAS

Boletín N° 11.929-13

Tomás Rau Binder

Ministerio del Trabajo y Previsión Social