CAMARA DE COMERCIO DE SANTIAGO

Proyecto de ley que Modifica el Código del Trabajo para crear el contrato por horas.

Senado
Comisión de Trabajo y Previsión Social
Miércoles 23 de septiembre de 2026

María Teresa Vial
Presidenta Cámara de Comercio de Santiago A.G



WWW.CCS.CL

Boletín N°11939-13

I. LA CÁMARA DE COMERCIO DE SANTIAGO A.G

Asociación gremial sin fines de lucro orientada a fortalecer el desarrollo del ecosistema empresarial, impulsando el debate público, la representación propositiva y las buenas prácticas.

1919
Año de fundación

+2.300
Socios de distintos sectores

70%
Corresponde a PyMEs



LÍNEAS DE ACCIÓN Y SERVICIOS

- Representación gremial propositiva y basada en evidencia.
- Contribución activa al debate público y mejores prácticas.
- Generación de autorregulación, capacitación y acompañamiento.

II. EL PROYECTO DE LEY

¿QUÉ PROPONE EL PROYECTO?

Objetivo General: El proyecto incorpora un nuevo artículo 40 ter al Código del Trabajo y crea, dentro de la regulación de la jornada parcial, una modalidad contractual que permite acordar la prestación de servicios por un número determinado de horas.

1. Extensión de la jornada

Hasta 30 horas semanales o 120 horas mensuales.

2. Duración del contrato

Puede celebrarse a plazo indefinido, a plazo fijo o para una obra o faena determinada.

3. Contenido mínimo

Además de las cláusulas del art. 10 del Código del Trabajo, debe indicar horas contratadas, período, aviso y turnos acordados.

4. Distribución de jornada

Puede organizarse de manera continua o discontinua.

5. Aviso de los turnos

Debe efectuarse en la forma acordada por las partes y con una anticipación mínima de 24 horas.

6. Remuneración

Las partes pueden acordar un valor por hora superior al doble del valor hora correspondiente a un ingreso mínimo mensual.

7. Derechos laborales

Quienes sean contratados bajo esta modalidad conservan la totalidad de los derechos establecidos en el Código del Trabajo.

III POSTURA GREMIAL FRENTE AL PROYECTO DE LEY

La CCS valora que el proyecto reconozca una realidad que actualmente no encuentra una respuesta suficientemente adecuada en la legislación laboral: la necesidad de contar con trabajadores para actividades cuya demanda varía durante el día, la semana o determinados períodos del año.

En sectores como el comercio, el turismo, la gastronomía, los servicios y la organización de eventos, la demanda puede concentrarse en fines de semana, fines de mes, horarios de cierre, temporadas específicas o campañas como **CyberDay.**

Su principal valor no consiste solamente en entregar flexibilidad a las empresas, sino también en abrir oportunidades de empleo formal para personas que no pueden o no desean incorporarse a una jornada ordinaria en un momento determinado, como estudiantes, personas mayores y quienes tienen responsabilidades de cuidado.

IV CONTEXTO MERCADO LABORAL

Brecha de 450.000 empleos

Para volver a una tasa de ocupación de 58,6% del período pre-pandemia dic-feb 2020.

9,5% de desocupación*

Mayo-julio 2026 · +0.8 pp. interanual
43 meses sobre 8,0%.
+980.000 Personas desocupadas

10,3% de desocupación femenina

465.714 personas desocupadas
+0.6 pp. interanual.

23,5% de desempleo juvenil

Personas de 15 a 24 años
+2.4 pp. en doce meses.

8,1 meses

Tiempo promedio de búsqueda de empleo
Superó los 8 meses; más alto desde oct-dic 2024.

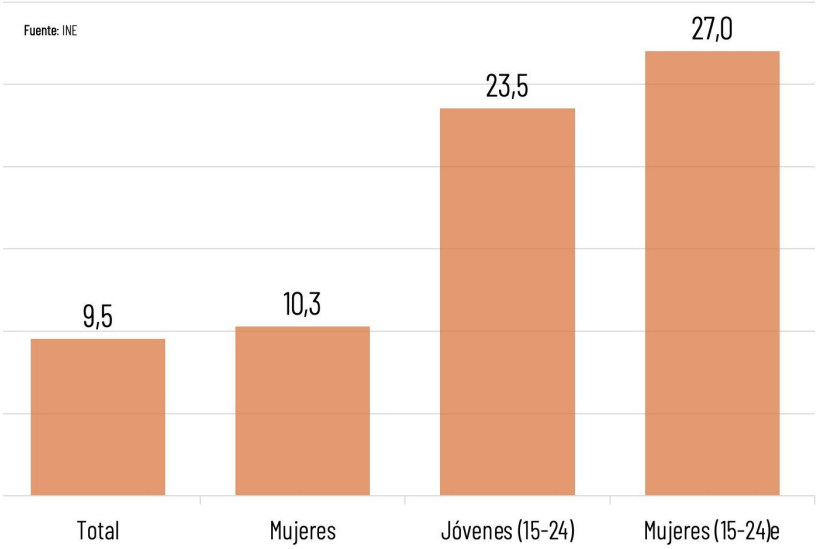
26,5% de informalidad

28,3% en mujeres.

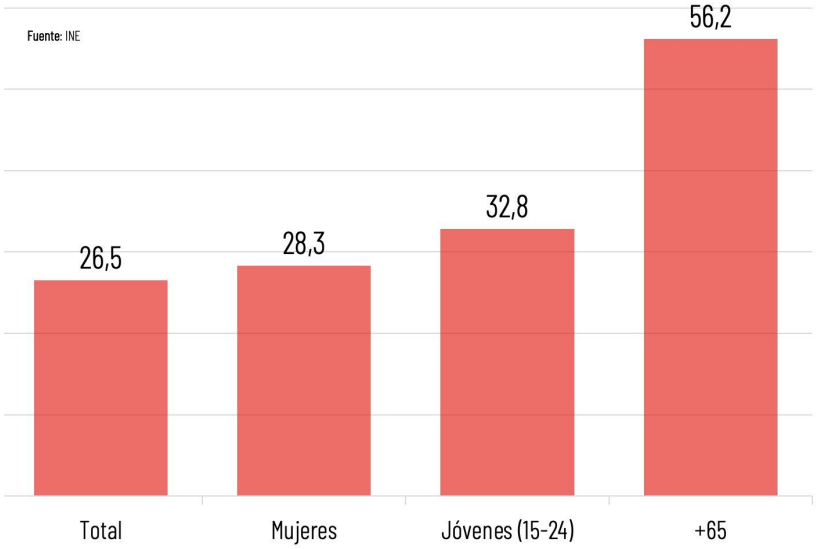
*Desocupación en dos dígitos en 8 de las 16 regiones del país.

IV CONTEXTO MERCADO LABORAL

Tasa de Desempleo



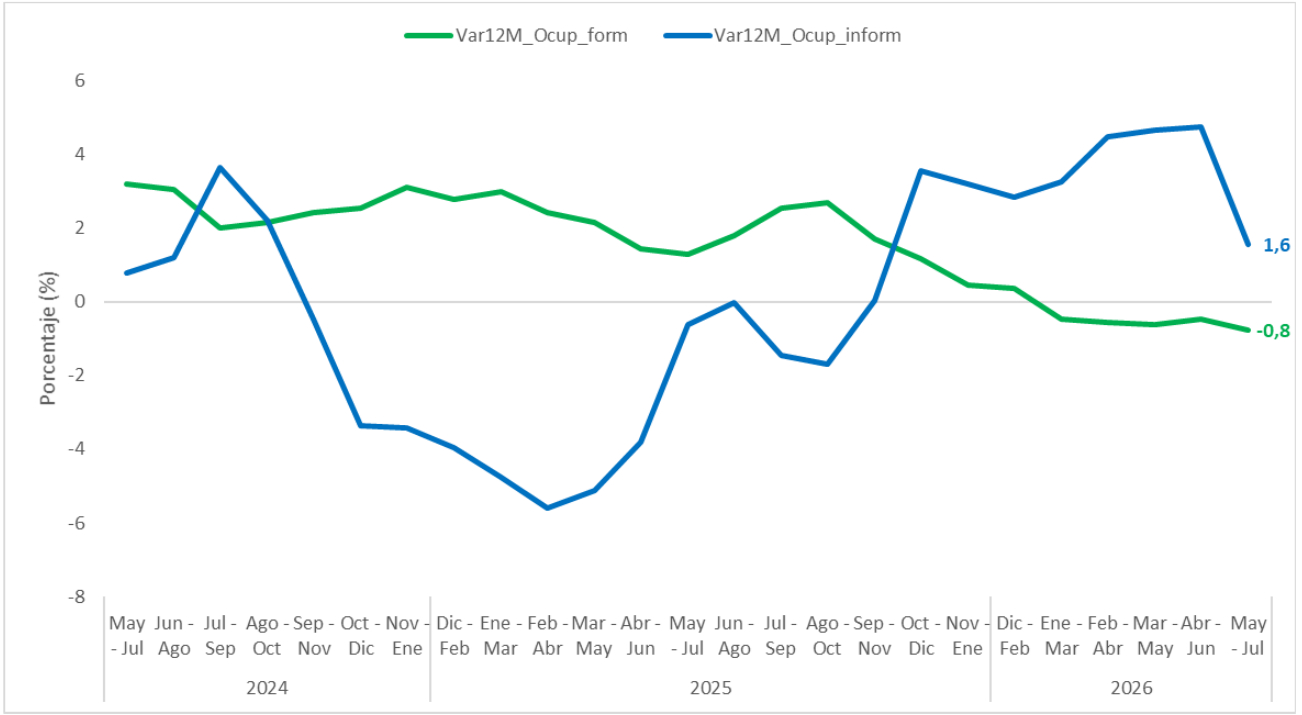
Tasa de Informalidad



IV CONTEXTO MERCADO LABORAL

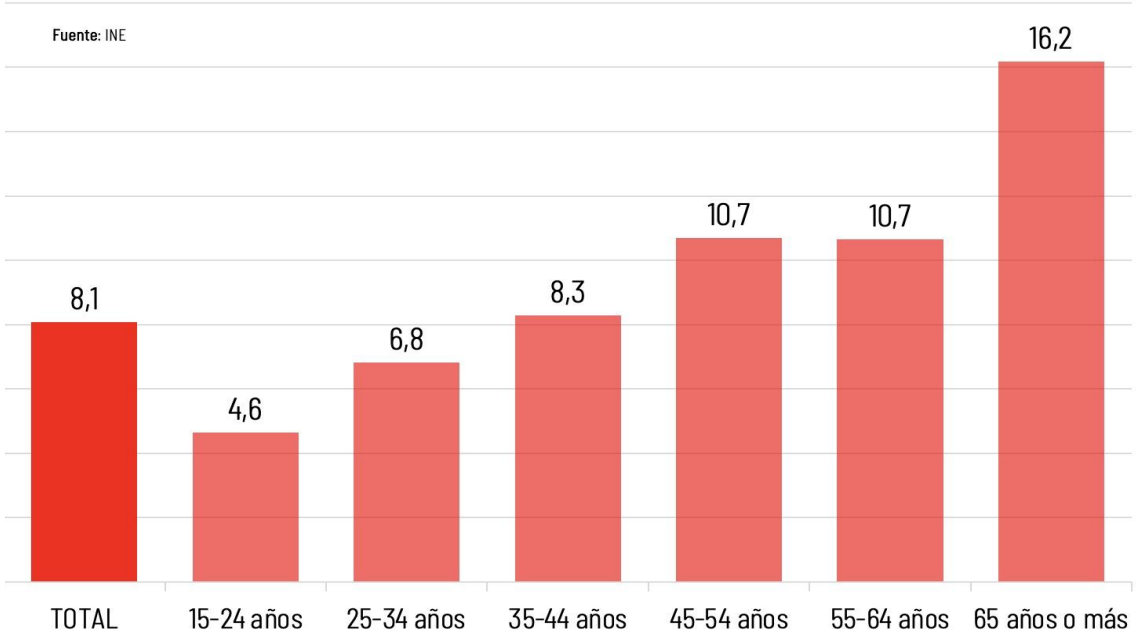
CREACIÓN DE EMPLEO INFORMAL

DESTRUCCIÓN DE EMPLEO FORMAL



IV CONTEXTO MERCADO LABORAL

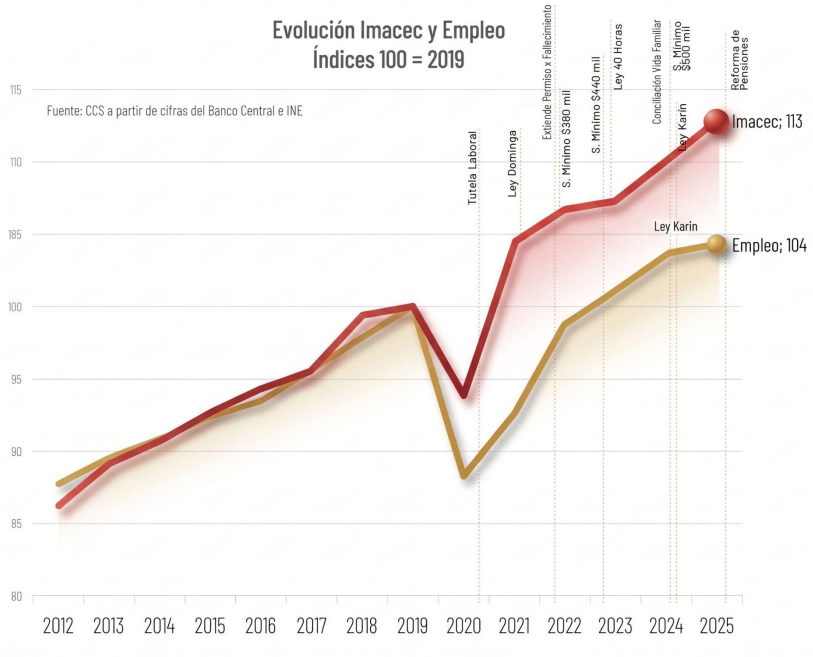
Nº de meses promedio para encontrar trabajo (Julio 2026)



IV CONTEXTO MERCADO LABORAL

- Desacople entre la evolución de la actividad económica y la creación de empleo.

- Destaca también el aumento de costos laborales en los últimos años con diversas iniciativas que han limitado las capacidades de creación de empleo, sumado a la automatización de procesos y adopción de nuevas tecnologías.



IV CONTEXTO MERCADO LABORAL

El Comercio, Turismo, Servicios y otros sectores económicos presentan una demanda por trabajo estacional y variable. Por tanto, es importante dar cuenta de la heterogénea realidad sectorial, que además impacta fuertemente en jóvenes y mujeres. :



Comercio



Alojamiento



Gastronomía



Servicios - Eventos

Por ejemplo, en el Comercio los eventos Cyber generan empleo temporal estimado entre 5.000 a 10.000 puestos de trabajo dependiendo del tipo de campaña.

El comercio: demanda que varía por hora, por día y por temporada

Horas punta

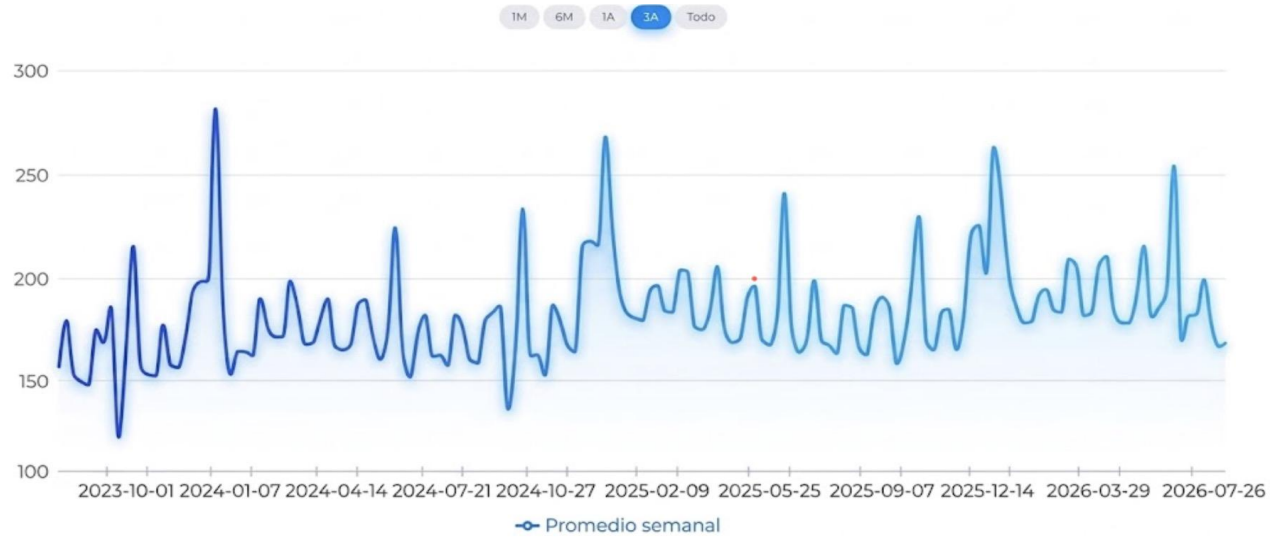
Mañana, tarde y fin de semana concentran la mayor parte de las ventas y la atención de público.

Campañas estacionales

CyberDay, fiestas patrias y Navidad exigen dotación adicional por períodos acotados.

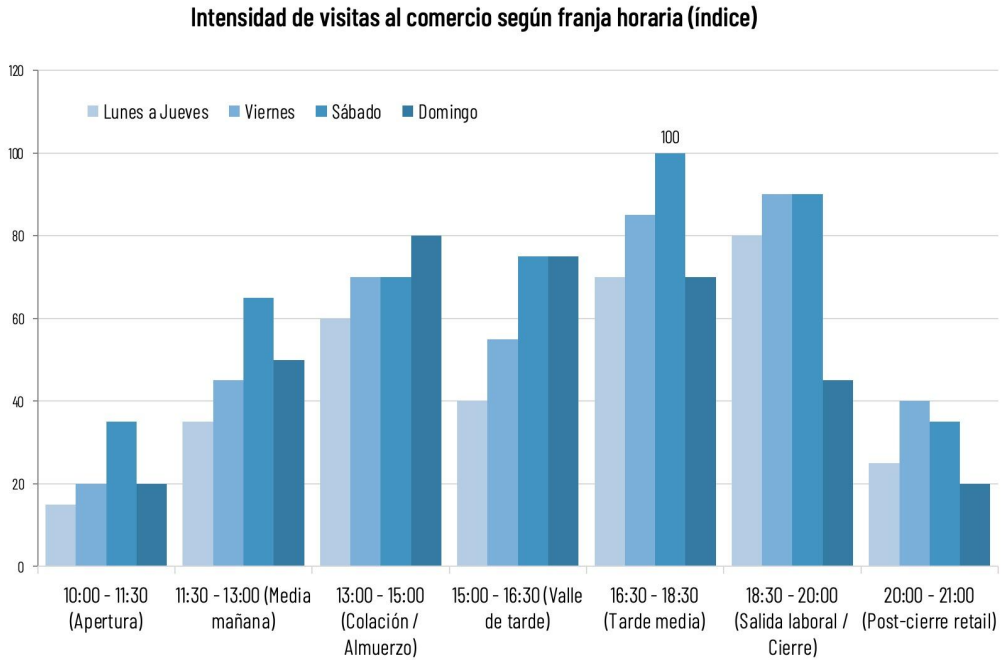
Fuerza laboral flexible

Estudiantes, jefas de hogar y jóvenes buscan ingresos compatibles con estudios o cuidado familiar.



IV CONTEXTO MERCADO LABORAL

- La distribución de las visitas al comercio físico varía según franjas horarias y día de la semana.



V COMENTARIOS CCS

1. **La CCS respalda la idea de legislar**
   a. Puerta de entrada al empleo para jóvenes, estudiantes y mujeres con responsabilidades de cuidado, los grupos con mayor desempleo del país.
   b. Es una herramienta estratégica para incorporar al mercado regulado a segmentos con altos índices de informalidad.
   c. Sectores como el comercio físico y online y servicios requieren urgentemente adaptabilidad y dinamismo para responder a peaks de demanda reales.
   d. La flexibilidad y adaptabilidad en la jornada horaria representan un motor clave de resiliencia y supervivencia para las MiPyMEs.

2. **Sugerencias de ajustes al proyecto:**

V COMENTARIOS CCS

TEMA	COMENTARIO	PROPUESTA CCS
1. Definir la naturaleza jurídica de la modalidad	El proyecto incorpora el contrato por horas mediante un nuevo artículo 40 ter, ubicado dentro de la regulación de la jornada parcial. Sin embargo, no determina expresamente si se trata de una especie de jornada parcial sujeta supletoriamente a los artículos 40 bis y siguientes o de una modalidad especial con reglas propias. Esta falta de definición puede producir superposiciones respecto de la distribución de la jornada, el aviso de los turnos, las horas extraordinarias y las consecuencias de los incumplimientos.	Establecer expresamente que el contrato por horas constituye una modalidad especial de jornada parcial y determinar qué disposiciones de los artículos 40 bis y siguientes le resultan aplicables. La nueva figura debe contar con un régimen suficientemente claro y autosuficiente.
2. Eliminar la exigencia fundada en características personales	El proyecto exige consignar "las condiciones del trabajador que fundamentan la prestación de servicios bajo esta modalidad". Esta exigencia puede interpretarse como la necesidad de acreditar circunstancias personales específicas para justificar la contratación. La CCS considera que el acceso a esta modalidad no debe depender del género, la edad, la condición de estudiante o la existencia de responsabilidades de cuidado. Esos grupos pueden beneficiarse especialmente, pero ello no significa que deban acreditar una condición personal habilitante.	Suprimir esta mención obligatoria. La escrituración, el número de horas, la forma de convocatoria y los turnos acordados entregan certeza suficiente.

V COMENTARIOS CCS - JORNADAS Y CONVOCATORIAS

TEMA	COMENTARIO	PROPUESTA CCS
3. Establecer un límite mensual con distribución adaptable	La coexistencia de un máximo de 30 horas semanales y 120 horas mensuales puede reducir la capacidad de la modalidad para enfrentar períodos de mayor demanda. En el comercio, las necesidades no se distribuyen uniformemente durante el mes. Existen incrementos durante fines de semana, fines de mes, campañas comerciales, temporadas y horarios de cierre. Mantener un límite mensual, pero exigir al mismo tiempo un máximo semanal rígido, impide compensar semanas de distinta intensidad.	Mantener el límite de ciento veinte horas mensuales y permitir que el máximo semanal se determine como promedio dentro del respectivo mes, respetando los descansos legales.
4. Diferenciar las convocatorias ordinarias y extraordinarias	La anticipación del aviso es necesaria para entregar previsibilidad al trabajador. Sin embargo, el proyecto debe distinguir entre turnos contemplados dentro de días y franjas previamente acordados y convocatorias extraordinarias motivadas por contingencias operacionales. Asimismo, debe regularse expresamente cómo se registra la aceptación o rechazo y qué ocurre si el trabajador no concurre después de aceptar una convocatoria.	Establecer dos categorías: 1. Las convocatorias ordinarias realizadas dentro de las franjas pactadas y con la anticipación legal correspondiente. 2. Las convocatorias extraordinarias, cuya aceptación sea voluntaria para el trabajador.

V COMENTARIOS CCS - GESTIÓN OPERACIONAL

TEMA	COMENTARIO	PROPUESTA CCS
5. Regular la cancelación o modificación de turnos	El proyecto regula el aviso inicial, pero no determina qué ocurre cuando una convocatoria ya informada debe cancelarse, reducirse o modificarse. La ausencia de una regla produce incertidumbre para ambas partes: el trabajador puede haber organizado su tiempo sobre la base del turno comunicado, mientras que la empresa puede enfrentar contingencias que alteren la necesidad original.	Establecer consecuencias proporcionales según la anticipación de la cancelación o modificación y determinar expresamente cuándo esas horas se consideran no utilizadas por causa imputable al empleador.
6. Permitir movilidad dentro de una zona previamente acordada	El proyecto no señala si las horas contratadas pueden prestarse en diferentes establecimientos de una misma empresa. Esta posibilidad es especialmente relevante para el comercio, donde la demanda puede variar entre locales, incluso dentro de una misma comuna. Por ejemplo, una empresa puede necesitar apoyo durante una semana en uno de sus establecimientos y, posteriormente, requerirlo en otro local cercano. Si el contrato solo permite prestar servicios en una dirección específica, la empresa pierde flexibilidad para asignar las horas disponibles y puede verse obligada a recurrir a contratación externa, aun cuando mantenga horas comprometidas con el trabajador. Para el trabajador, la posibilidad de prestar servicios en distintos establecimientos también puede facilitar el cumplimiento de las horas contratadas y aumentar las oportunidades de acceder a turnos.	Permitir que el contrato individualice dos o más establecimientos de una misma empresa o establezca una zona geográfica acotada —por ejemplo, una comuna— dentro de la cual podrán asignarse los turnos. Los lugares y el ámbito territorial deben quedar informados desde la celebración del contrato, de modo que exista flexibilidad operacional sin afectar la certeza del trabajador.

V COMENTARIOS CCS -REMUNERACIÓN Y HORAS GARANTIZADAS

TEMA	COMENTARIO	PROPUESTA CCS
7. Precisar la remuneración y mantener su viabilidad económica	La expresión conforme a la cual las partes “podrán acordar” una remuneración superior al doble del valor hora del ingreso mínimo mensual resulta ambigua. No queda suficientemente claro si el doble constituye un piso, una alternativa o una mera autorización para pactar un recargo. Una modalidad destinada a promover la formalización no debe diseñarse con una estructura de costos que desincentive su utilización.	Permitir que las partes acuerden el valor de la hora, respetando el ingreso mínimo mensual y los recargos que legalmente correspondan. Asimismo, debe precisarse que la base de cálculo será el ingreso mínimo vigente al momento del pago.
8. Delimitar la garantía del 75% de las horas	La CCS valora la garantía de pago del 75% de las horas comprometidas y no utilizadas, porque evita trasladar íntegramente al trabajador el riesgo de las fluctuaciones de demanda. Sin embargo, su aplicación debe distinguir entre horas que no fueron utilizadas por decisión del empleador y horas ofrecidas oportunamente que el trabajador rechazó o respecto de las cuales no concurrió.	Aplicar la garantía únicamente respecto de las horas no convocadas, canceladas o reducidas por causas imputables al empleador. Las convocatorias efectuadas conforme al contrato y rechazadas por el trabajador no deben considerarse horas incumplidas por la empresa.

V COMENTARIOS CCS - SANCIONES Y HORAS EXTRAORDINARIAS

TEMA	COMENTARIO	PROPUESTA CCS
9. Sustituir la sanción automática por un régimen proporcional	El proyecto presume la existencia de una jornada completa frente al incumplimiento de cualquiera de las exigencias del artículo 40 ter. La norma no distingue entre la ausencia total de escrituración, una utilización fraudulenta y un defecto formal en el aviso de un turno. Aplicar la misma consecuencia a incumplimientos de distinta gravedad es desproporcionado y puede hacer inviable la modalidad.	Establecer una graduación: 1. Los defectos formales subsanables deben someterse al régimen general de multas. 2. Los incumplimientos que provoquen un perjuicio económico deben generar el pago de las remuneraciones o compensaciones correspondientes. 3. La presunción de jornada ordinaria debe reservarse para incumplimientos sustanciales o casos de fraude destinados a encubrir una relación laboral permanente.
10. Establecer un sistema de registro compatible con la modalidad	La variabilidad de los turnos y la posibilidad de prestar servicios en distintos establecimientos requieren un sistema de registro adecuado a la naturaleza del contrato.	Reconocer expresamente sistemas digitales que permitan acreditar la convocatoria, su aceptación o rechazo, el lugar de prestación y las horas efectivamente trabajadas. Para jornadas inferiores a diez horas semanales, puede evaluarse un sistema simplificado basado en la escrituración del contrato, el registro digital de convocatorias y el comprobante de pago.

V COMENTARIOS CCS - REGISTRO Y DERECHOS LABORALES

TEMA	COMENTARIO	PROPUESTA CCS
11. Descansos y feriado legal	El proyecto señala que los trabajadores contratados bajo esta modalidad gozarán de la totalidad de los derechos contenidos en el Código del Trabajo. Sin embargo, estas materias no están explicitadas con el mismo nivel de detalle que otras disposiciones del proyecto. En particular, se requiere claridad sobre la forma de ejercer el feriado legal y proporcional, los descansos y el trabajo en domingos y festivos.	Incorporar de forma expresa la equivalencia de descansos y feriado legal y proporcional, para evitar interpretaciones dispares de la Dirección del Trabajo entre empresas.

Muchas gracias.

Proyecto de ley que Modifica el Código del Trabajo para crear el contrato por horas.

Senado
Comisión de Trabajo y Previsión Social
Miércoles 23 de septiembre de 2026

María Teresa Vial
Presidenta Cámara de Comercio de Santiago A.G



Boletín