TRABAJANDO PARA USTED

# 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**

Gobierno de Chile

gob.cl

TRABAJANDO PARA USTED

TRABAJANDO PARA USTED

# INTRODUCCIÓN

- Chile lleva 41 meses con una tasa de desempleo sobre el 8% y 3 meses de reducción de empleo formal.

- La informalidad laboral se sitúa en 27% con 2,5 MM de personas en dicho régimen.

- El 50% de los trabajadores informales lo hace hasta 30 horas (part-time), siendo un 56,7% mujeres en dicho grupo. El trabajo part-time asalariado formal privado es de solo un 7,6% (62,5% mujeres, en dicho grupo).

- El Boletín 11.929-13 propone incorporar el "contrato por horas" como una nueva modalidad al Código del Trabajo.

- Moción patrocinada por el ejecutivo.

TRABAJANDO PARA USTED

- Contexto laboral
- Regulación de las jornadas laborales
- Contenido de la moción
- Evidencia internacional
- Propuestas

TRABAJANDO PARA USTED

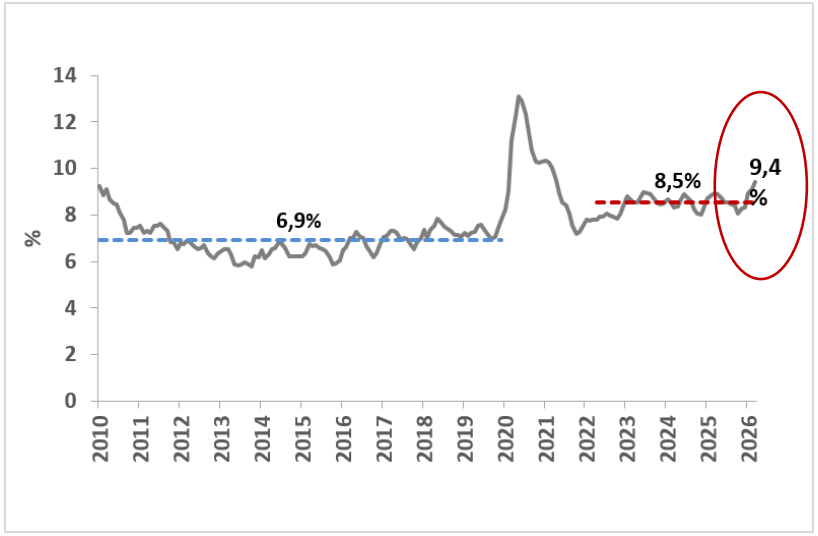
- Contexto laboral
- Regulación de las jornadas laborales
- Contenido de la moción
- Evidencia internacional
- Propuestas

TRABAJANDO PARA USTED

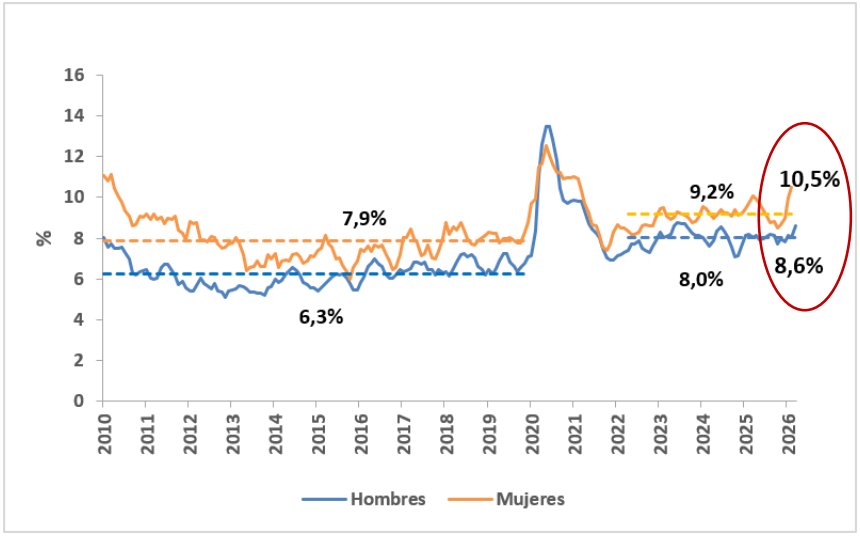
# Llevamos 41 meses con tasas de desempleo por sobre el 8%

- 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 (%)**




**Tasa de desempleo por género(%)**




Fuente: INE.

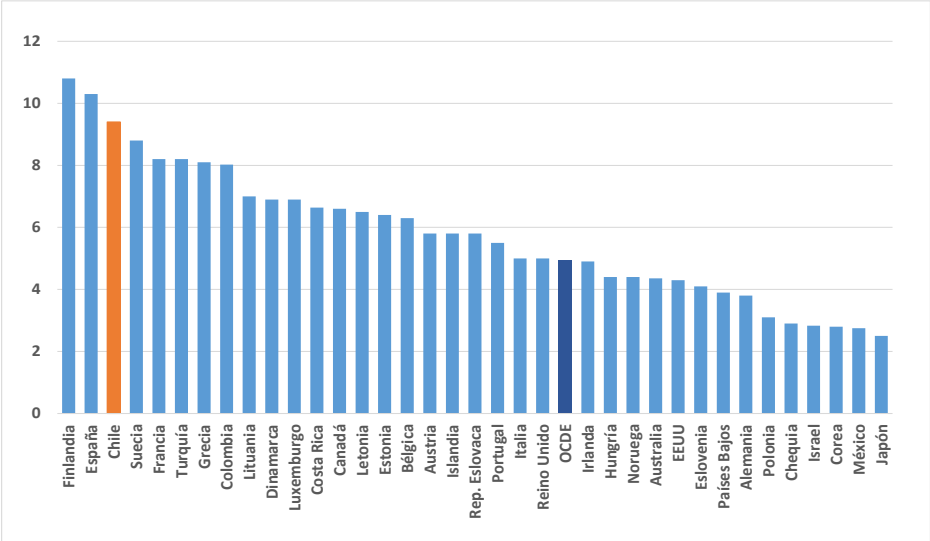
TRABAJANDO PARA USTED

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

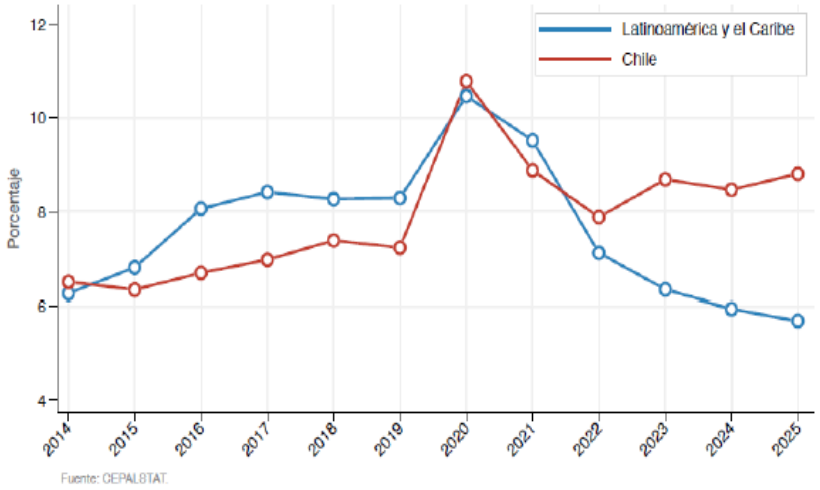
- Chile está entre los 5 con mayor desempleo de la OCDE
- Con una tasa de 9,4% se mantiene significativamente por sobre el promedio OCDE, cercano al 5%.

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

Tasa de desempleo (%).
Países de la OECD.




Tasa de Desempleo (%)
Chile vs LATAM



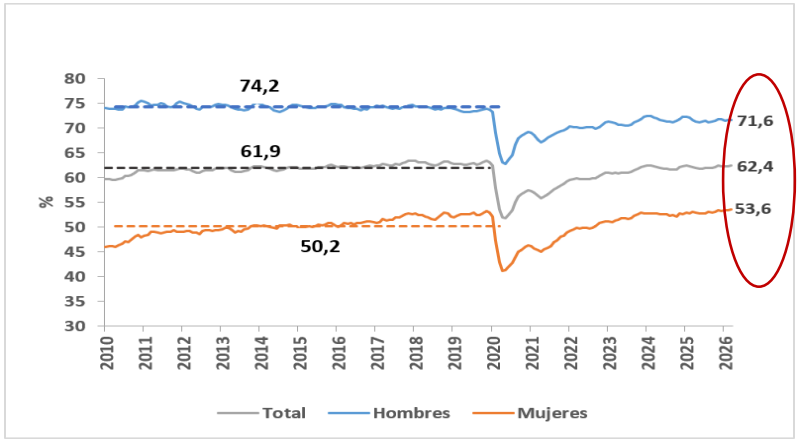

Fuente: Datos a mayo, con excepción de Reino Unido, Costa Rica e Islandia.

TRABAJANDO PARA USTED

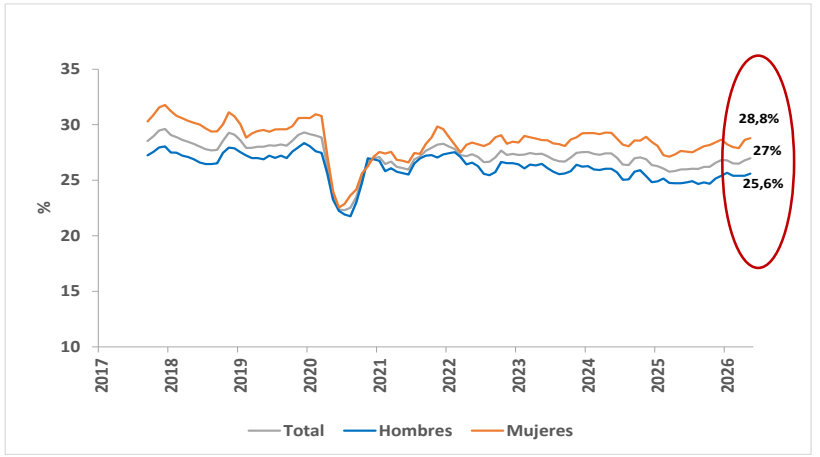
# Solo el 53% de las mujeres en edad de trabajar participa en el mercado del trabajo, con niveles de informalidad muy altos

- La tasa de participación agregada se ubica levemente por sobre el promedio previo a la pandemia.
- Esto se explica porque la participación en hombres no recupera su nivel prepandemia: 71,6% vs 74,2%.
- La participación femenina se mantiene baja, ubicándose en 53,4%. De las mujeres que tienen un empleo, el 28,6% tiene un empleo informal (25,6% en hombres)
- De los 2,5 MM de informales, el 50% trabaja 30 horas o menos y el 56,7% son mujeres.

**Tasa de participación (%)**




**Tasa de Informalidad (%)**

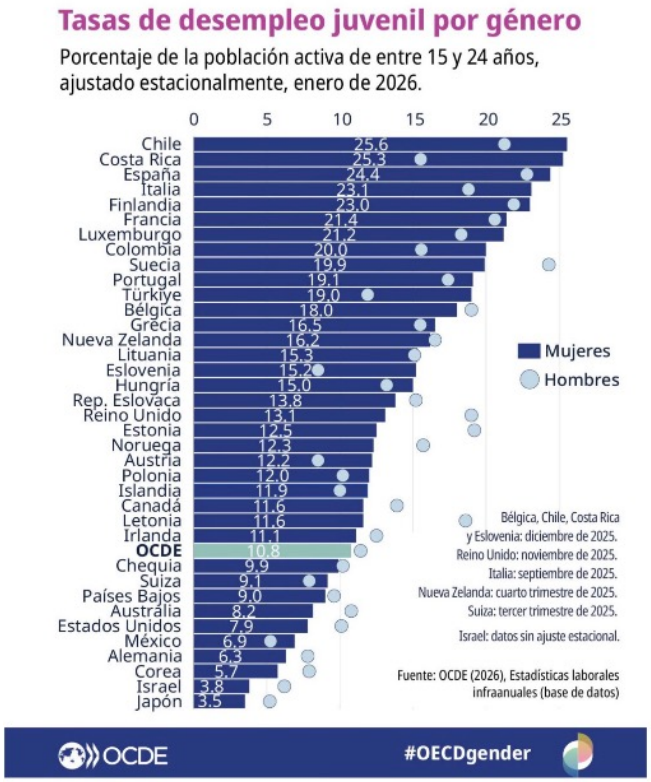



Fuente: INE.

TRABAJANDO PARA USTED

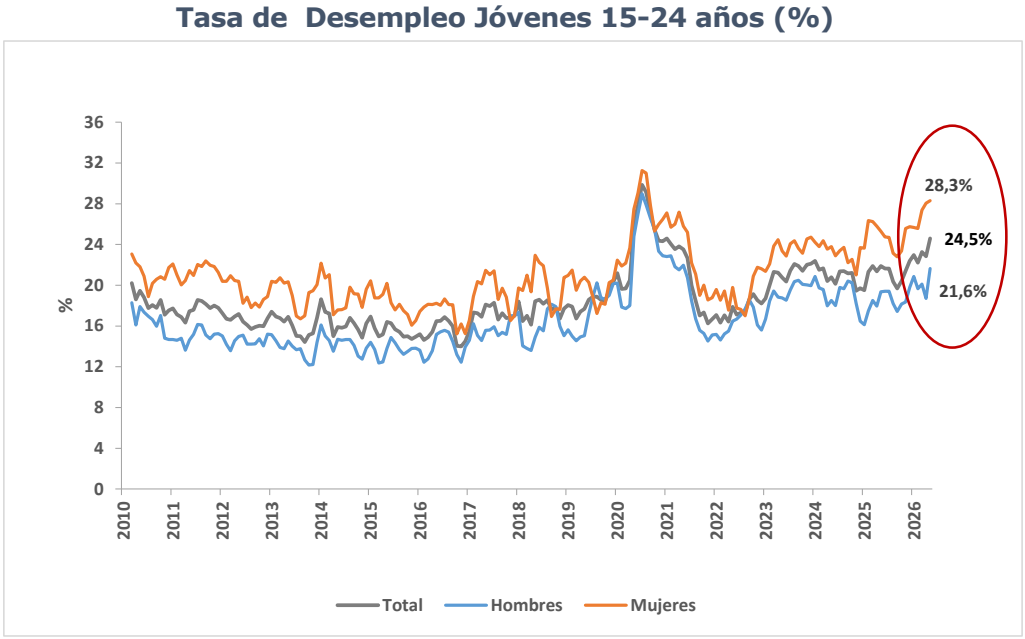
# El desempleo juvenil supera ampliamente el desempleo agregado

- A nivel OECD, Chile tiene la tasa de desempleo juvenil más alta de la OECD.




Fuente: OECD

- Los datos del INE muestran que el desempleo juvenil en mujeres llega al 28,3%, superando en casi 7 pp a los hombres.




Fuente: INE.

TRABAJANDO PARA USTED

- Contexto laboral
- Modalidades de jornada laboral
- Contenido de la moción
- Evidencia internacional
- Propuestas

TRABAJANDO PARA USTED

# LA LEGISLACIÓN CHILENA CONTEMPLA DISTINTAS MODALIDADES DE JORNADA

**1. Jornada ordinaria de trabajo (tiempo completo):** Desde el 26 de abril de 2026, la jornada máxima es de 42 horas semanales, como parte de la implementación gradual de la Ley de 40 hrs.

**2. Jornada ordinaria promediada en ciclos:** Permite distribuir la jornada en ciclos de hasta 4 semanas, este promedio del ciclo debe respetar el límite legal (actualmente 42 horas semanales).

**3. Jornada parcial (part-time):** Corresponde a contratos de hasta 30 horas semanales.
La jornada diaria debe ser continua y no puede exceder de 10 horas.

**4. Jornada extraordinaria:** Son las horas que exceden la jornada ordinaria pactada (completa o parcial).

**5. Jornada 4x3:** Permite distribuir 40 horas en 4 días de trabajo y 3 de descanso, pero opera cuando la empresa ya aplica 40 horas, sea por anticipación o desde abril de 2028.

**El desafío es reconocer trabajos discontinuos o de demanda variable dentro de una relación laboral formal.**

TRABAJANDO PARA USTED

- Contexto laboral
- Modalidades de jornada laboral
- Contenido de la moción
- Evidencia internacional
- Propuestas

TRABAJANDO PARA USTED

## LA MOCIÓN INCORPORA UNA NUEVA MODALIDAD LABORAL AL CÓDIGO DEL TRABAJO

- Permite **pactar una cantidad determinada de horas** dentro de una relación formal, en un período semanal o mensual.
- El promedio no podrá superar **30 horas semanales o 120 horas mensuales**.
- Podrá celebrarse a plazo indefinido, plazo fijo o para obra o faena determinada.
- Además de las cláusulas generales del artículo 10, deberá indicar:

    a) Fundamento de la modalidad
    b) Horas contratadas y periodo de verificación
    c) Formas de aviso
    d) Turnos acordados

- Objetivo: dar marco laboral a prestaciones variables que hoy pueden operar sin registro, cotización o reglas claras.

Fuente: contenido moción parlamentaria, propuesta de artículo 40 ter al Código del Trabajo.

TRABAJANDO PARA USTED

## LA MOCIÓN NO ESTABLECE ADAPTABILIDAD SIN REGLAS: INCORPORA LÍMITES DE JORNADA, AVISO, PAGO Y PROTECCIÓN LABORAL.

- **Aviso mínimo:** los turnos deberán informarse en la forma pactada por escrito y que dicho **aviso no podrá ser inferior a 24 horas.**
- **Pago garantizado:** si el empleador no utiliza todas las horas pactadas, el trabajador mantiene derecho a remuneración por un 75% de dichas horas.
- **Descanso y colación:** descanso continuo de 12 horas dentro de 24 horas; colación cuando preste servicios continuos por más de 4 horas.
- **Horas extraordinarias:** se pueden pactar y deben pagarse con el recargo legal del artículo 31.
- **Sanción por incumplimiento:** si no se respetan las reglas, se presume contratación en jornada completa.
- **Derechos laborales:** los trabajadores contratados bajo esta modalidad mantienen la totalidad de los derechos del Código del Trabajo.

Fuente: contenido moción parlamentaria, propuesta de artículo 40 ter al Código del Trabajo.

TRABAJANDO PARA USTED

- Contexto laboral
- Modalidades de jornada laboral
- Contenido de la moción
- Evidencia internacional
- Propuestas

TRABAJANDO PARA USTED

# 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)

- Exige a los países de la UE que, ante patrones de trabajo impredecibles, el trabajador tenga aviso previo razonable y derecho a compensación si el empleador cancela una asignación ya acordada. Este mismo principio —aviso más compensación por cancelación— ya rige en países como Países Bajos, Portugal y España.

## Países Bajos: contrato min-máx

- Se pacta un mínimo garantizado y un máximo de horas; el mínimo se paga siempre, aunque la empresa no utilice todas las horas.
- La convocatoria debe realizarse con cuatro días de anticipación

## Nueva Zelanda: trabajo por llamado

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

## Australia: empleo casual

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

## España: pacto de horas complementarias (jornada part-time)

- Establece un mínimo de horas fijas y horas "complementarias". Aviso con 3 días de anticipación para complementarias. El trabajador puede renunciar a horas complementarias

**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 Paises Bajos; Directiva (UE) 2019/1152

TRABAJANDO PARA USTED

# 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 Mexico 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.**

TRABAJANDO PARA USTED

# LA ADAPTABILIDAD REGULADA PUEDE ABRIR OPORTUNIDADES DE EMPLEO CON RESGUARDOS COMUNES

- **Previsibilidad**: aviso suficiente sobre cuándo será requerido el trabajador.
- **Pago o compensación:** mínimos por llamado, disponibilidad o cancelación de turno.
- **Ajuste a la realidad:** si las horas superan sistemáticamente lo pactado, el contrato debe reflejarlo.
- **Proporcionalidad:** remuneraciones, beneficios y cotizaciones sin excluir protección laboral.
- **No discriminación:** trato no menos favorable que trabajadores comparables
- **Compatibilidad** con otros empleos cuando no se aseguran horas suficientes.

TRABAJANDO PARA USTED

- Contexto laboral
- Modalidades de jornada laboral
- Contenido de la moción
- Evidencia internacional
- Contrato por hora protegido

TRABAJANDO PARA USTED

## ESTA MODALIDAD IMPULSA LA FORMALIDAD, ESPECIALMENTE EN GRUPOS QUE REQUIEREN MÁS FLEXIBILIDAD

La moción aborda una rigidez real del mercado laboral. Su patrocinio y posterior tramitación legislativa robustecerán su diseño con reglas claras y simples:

- **Debe responder a necesidades objetivas, de carácter variable (no permanente)**, ocasional, estacional, o de corta duración.
- **Registro de horas:** horas ofrecidas, aceptadas, trabajadas, canceladas y pagadas de manera expresa.
- **Reglas claras de cancelación:** Mantener aviso mínimo y precisar efectos de cancelaciones tardías o cambios de turno.
- **Evitar disponibilidad abierta y gratuita:** si el trabajador queda a disposición, debe existir pago o compensación.
- **Asegurar compatibilidad con otros empleos** cuando no se garantizan horas suficientes.
- **Mecanismos de ajuste al contrato** si las horas trabajadas superan sistemáticamente las pactadas y la relación se vuelve regular.
- **Entregar protección social efectiva al trabajador.**


Gobierno
de Chile
gob.cl
TRABAJANDO
PARA USTED