# Modifica el Código del Trabajo para crear el contrato por horas (Boletín 11929-13)

Comisión de Trabajo y Seguridad Social
Senado

11 de noviembre de 2026

# Presentación

La Confederación de la Producción y del Comercio es el gremio empresarial chileno que agrupa a los principales sectores productivos de Chile: **agricultura, comercio, minería, industria, construcción y banca**.

El **propósito** de la CPC es colaborar con la construcción de buenas políticas públicas que favorezcan el bien común; promover una cultura de integridad en las empresas; y contribuir al proceso de crecimiento económico sostenido de Chile, mediante el fomento del empleo, la libre empresa y el respeto a la propiedad privada.

# La delicada situación laboral cubre varias dimensiones

POST PANDEMIA

## Desempleo alto y persistente

Chile queda por sobre la OCDE y Latinoamérica en desempleo al cierre de 2025.

PROBLEMA INTERNO

## PIB crece más que el empleo

La recuperación de actividad no se ha traducido proporcionalmente en nuevos ocupados.

COSTOS LABORALES

## Elevados costos de contratación

Aumento relacionado a diversos factores, algunos con impactos que se prolongarán por varios años más.

DESAFÍO ADICIONAL

## La informalidad no cede

Tasas de informalidad se mantienen entre 26-27%. Se necesita un impulso al crecimiento y la formalización.

**Elementos que desafían el mercado laboral del futuro:**
**tecnología, automatización, inteligencia artificial, demografía, cambio climático, etc.**

**La agenda debe combinar mayor inversión y crecimiento,**
**junto con flexibilidad, adaptabilidad y capacitación**

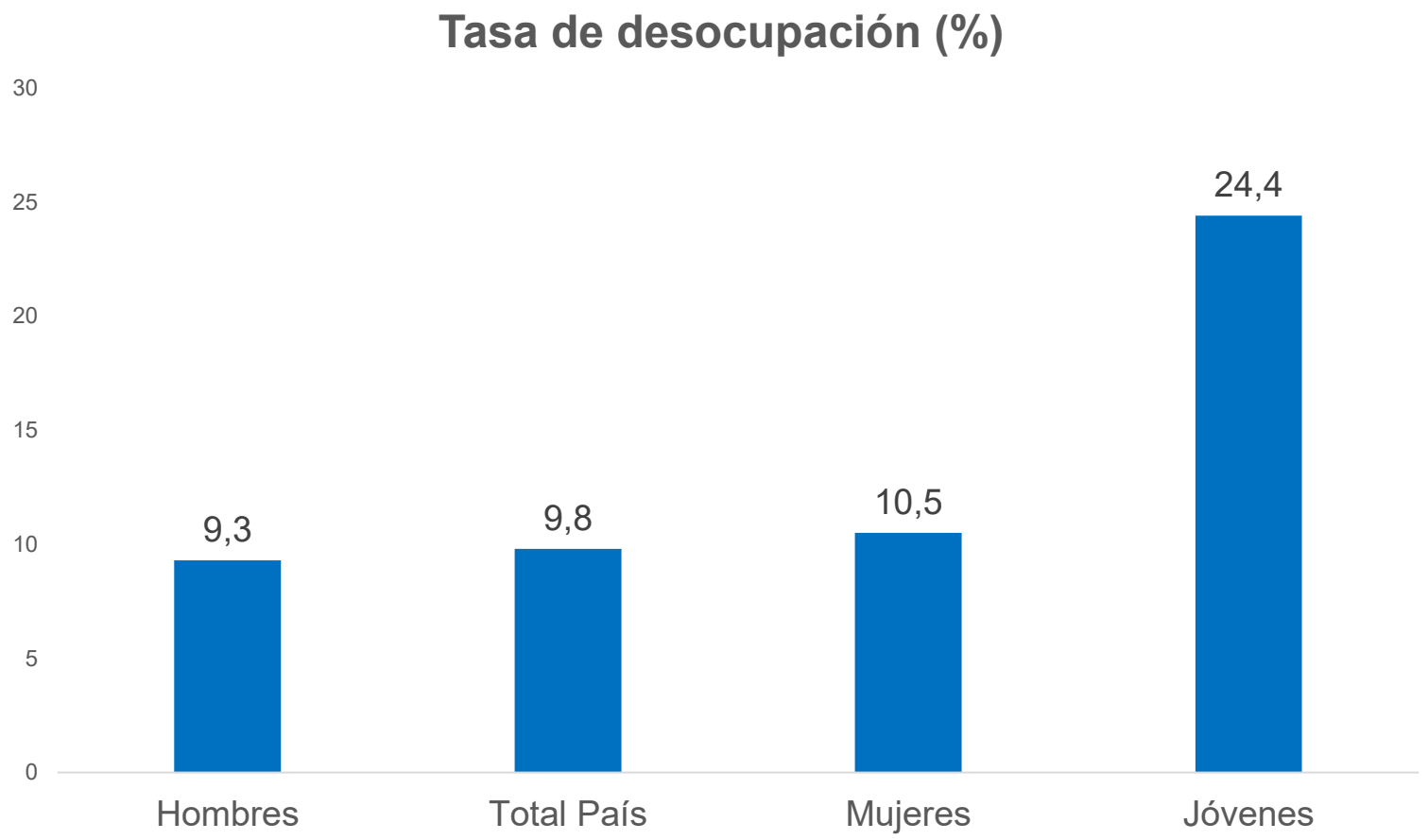
# El desempleo afecta con mayor intensidad a mujeres y jóvenes

**9,8%**
Total país

**10,5%**
Mujeres
+1,4 pp. anual

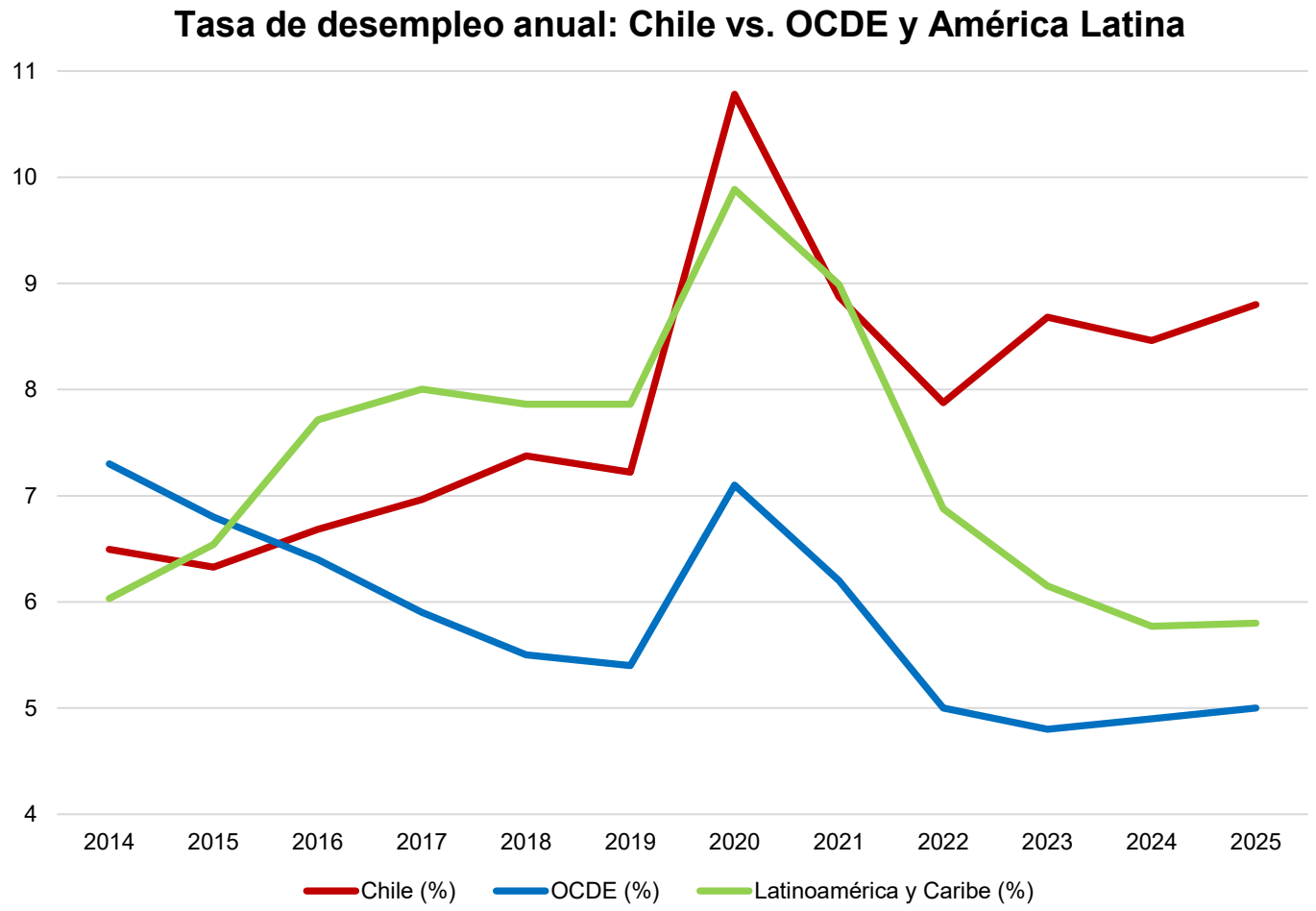
**24,4%**
Jóvenes de 15 a 24 años

**2,5 veces**
la tasa nacional




Fuente: INE, Encuesta Nacional de Empleo (ENE), trimestre móvil julio–septiembre 2026.

# Desempleo alto y persistente tras la pandemia




Fuente: INE, CEPAL, OCDE

**Chile | Julio-Septiembre 2026**

**9,8%**

+1,0 pp en doce meses

**Chile julio-septiembre 2026**

**8,2 meses**

Duración promedio de la desocupación

**OCDE 2025**

**5,0%**

Referencia comparada

**Latinoamérica 2025**

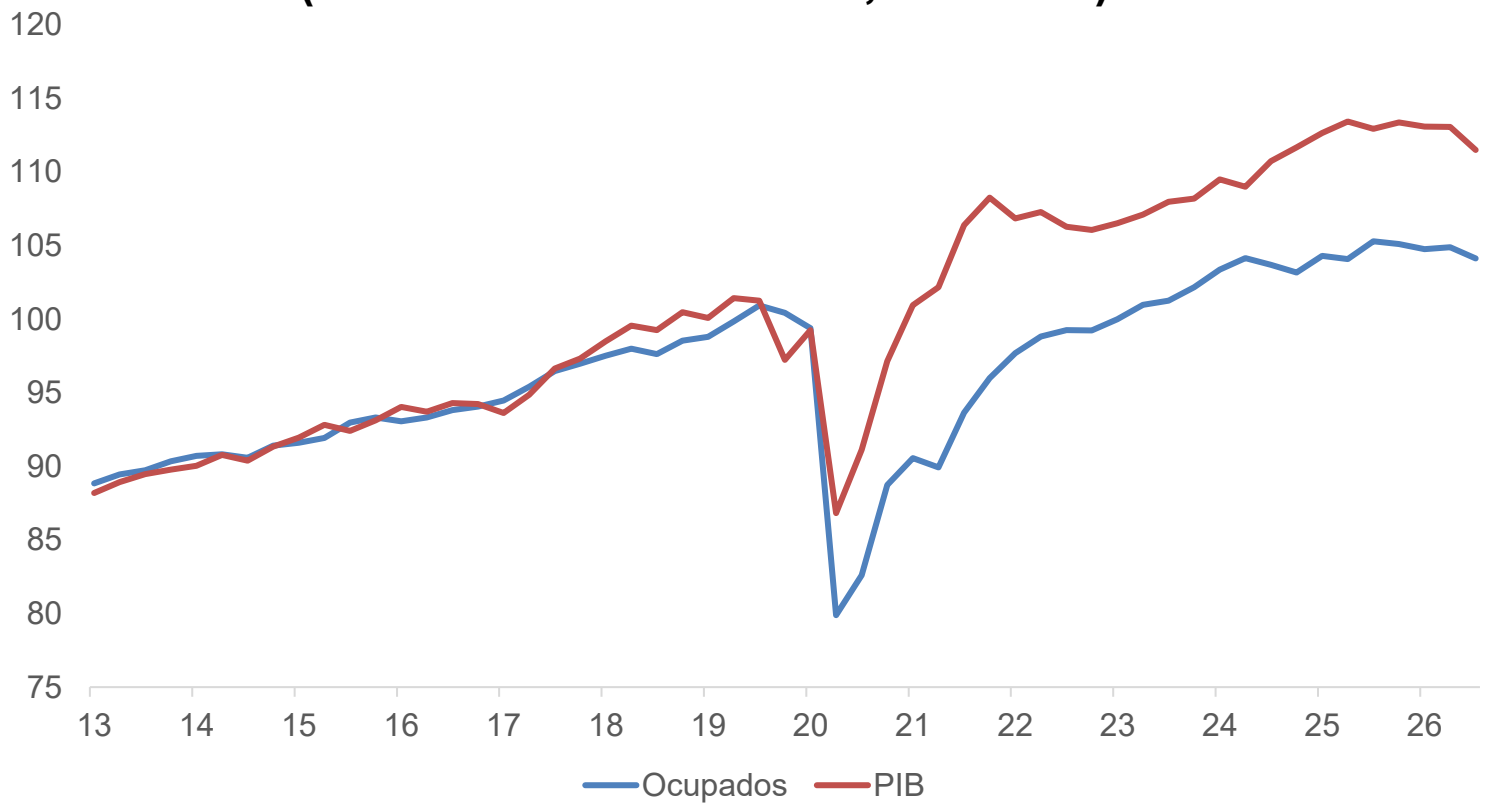
**5,8%**

Chile queda sobre la región

La recuperación post pandemia no ha devuelto a Chile a una situación comparable con sus pares: el desempleo se mantiene elevado y también se ha vuelto más persistente. En el trimestre móvil julio-septiembre de 2026, las personas desocupadas llevaban en promedio 8,2 meses buscando trabajo, mientras que un 18,8% acumulaba 12 meses o más de búsqueda, equivalente a 190 mil personas. Esto muestra que el problema no solo está en cuántas personas están desempleadas, sino también en el mayor tiempo que permanecen fuera del empleo

# Crecimiento y empleo se desacoplan post pandemia en Chile

**Desacople entre actividad económica y empleo: PIB y ocupados (series desestacionalizadas, 2019=100)**

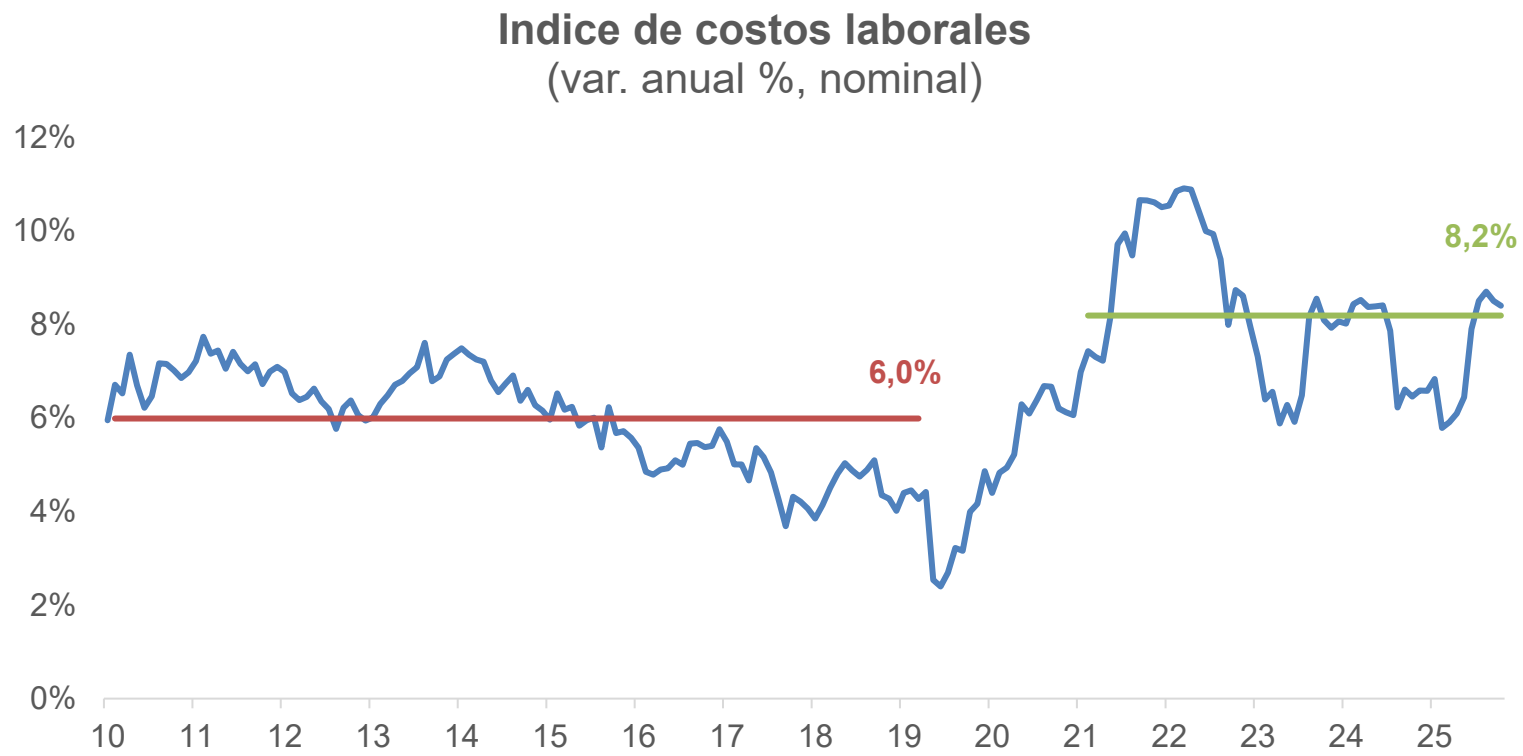



La actividad económica ya recuperó y superó su nivel prepandemia, pero el empleo ha avanzado bastante menos.

No basta con esperar más crecimiento; también importa que el entorno regulatorio permita convertir crecimiento en contratación.

Fuente: Banco Central e INE

# Alzas de costos dificulta la generación de empleo




- **En los últimos años, los costos de contratación han aumentado como consecuencia del alza del salario mínimo, la reducción de la jornada laboral y la reforma previsional.**

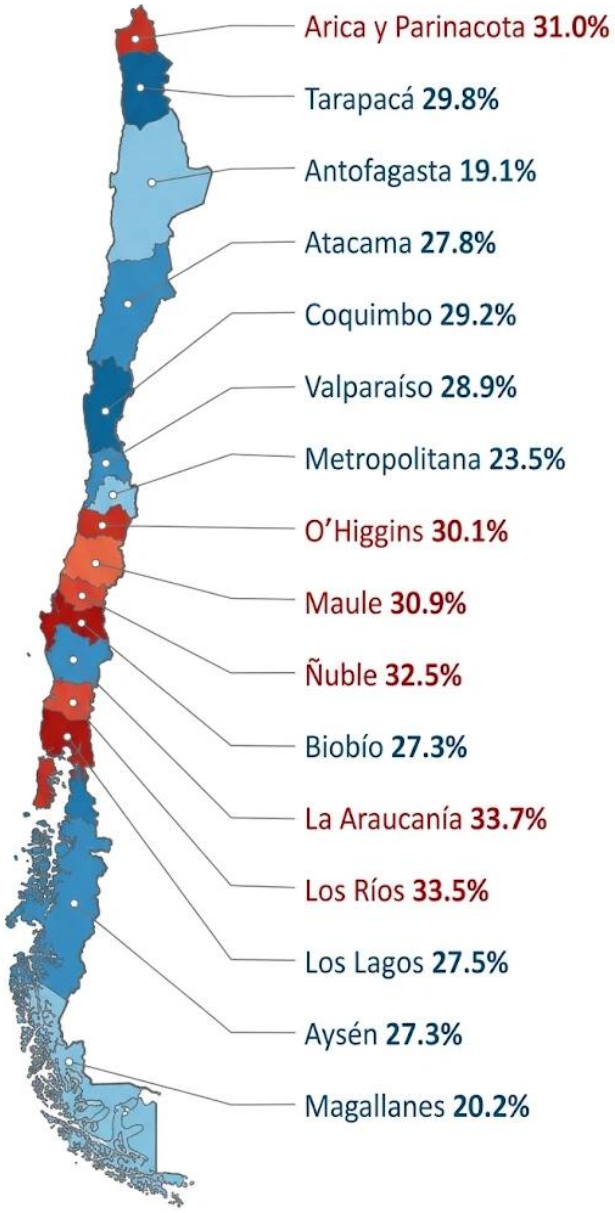
- **De acuerdo a estimaciones del Ministerio de Trabajo, en los próximos 3 años los costos de contratación subirán 14,5% respecto a 2025.**

Fuente: INE y elaboración propia

# La informalidad presenta importantes brechas territoriales

**26,4%**
total país

**6 regiones**
superan el 30%




Fuente: Elaboración propia en base a INE (ENE julio-septiembre 2026)

# La informalidad se concentra con mayor intensidad en determinados sectores económicos




**26,4%** total

**28,2%** mujeres

**25,1%** hombres

Fuente: INE, Encuesta Nacional de Empleo (ENE). Elaboración propia.

# Informalidad: los derechos existen, pero cuesta exigirlos

La falta de contrato escrito no elimina la relación laboral, pero hace más difícil probarla.

1

### Dificultad para probar las condiciones

Sin registros es más difícil acreditar desde cuándo trabaja, cuánto le pagaban, su horario o cómo terminó la relación.

2

### Cotizaciones impagas o no registradas

Pueden dejar lagunas en el historial previsional y complicar el acceso al seguro de cesantía mientras se regularizan.

3

### Accidentes o enfermedades laborales

La cobertura existe para el trabajador dependiente, pero si no se registra la relación ni se informa el accidente, puede ser necesario acreditar los hechos.

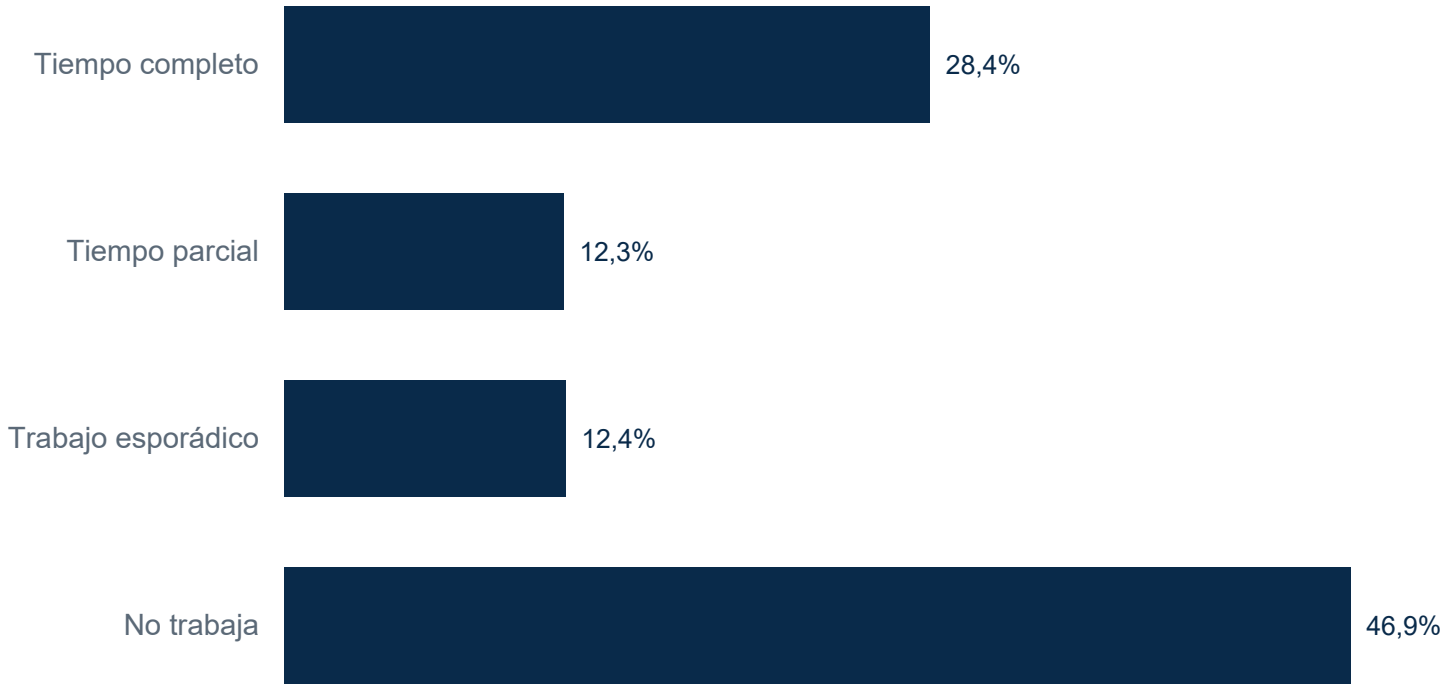
# Más de la mitad de los estudiantes TP trabaja

Situación laboral de quienes respondieron la FCU 2026 (95.166 estudiantes de primer año)

**53,1%**

trabaja mientras estudia

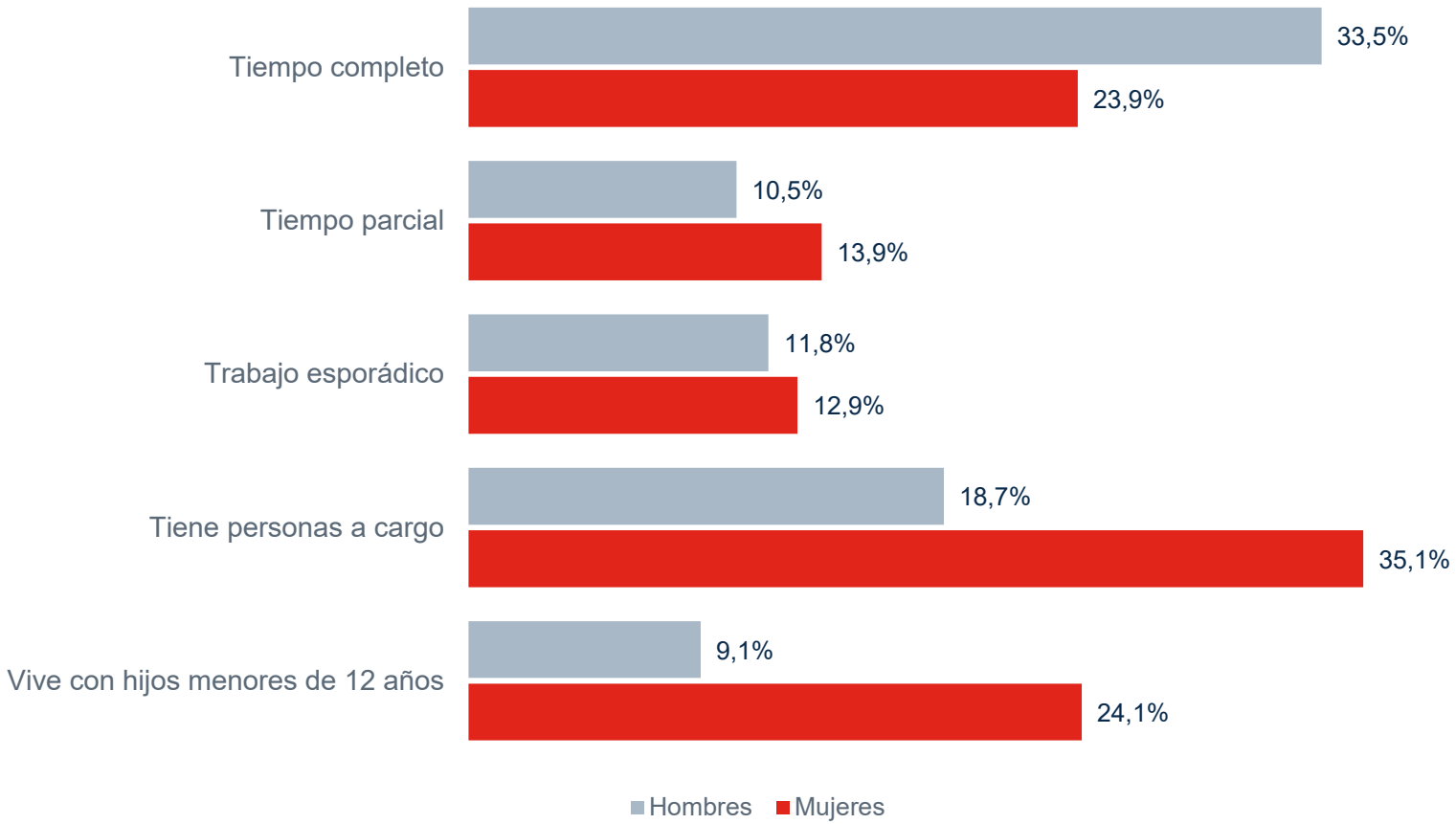
Suma de tiempo completo, tiempo parcial y trabajo esporádico




Fuente: Subsecretaría de Educación Superior, Informe FCU 2026 (julio 2026), Tabla 11, p. 17. Participación voluntaria y autoseleccionada: los resultados no son representativos del universo.

# Mujeres: más cuidado y más trabajo parcial

Porcentaje dentro de cada sexo, estudiantes de primer año que respondieron la FCU 2026




**84,6%**

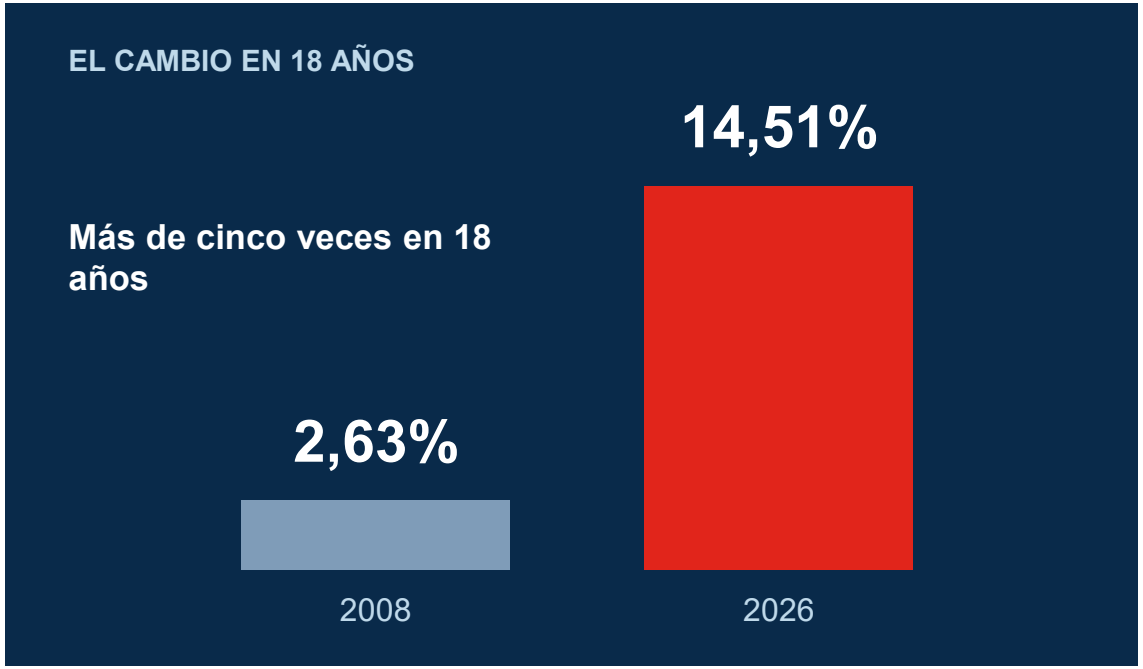
**de las mujeres que viven con hijos menores de 12 años asume su cuidado**

65,4% de los hombres en la misma situación

Fuente: Subsecretaría de Educación Superior, Informe FCU 2026 (julio 2026), Tablas 9 y 11, pp. 11, 12 y 17. Participación voluntaria y autoseleccionada: las diferencias describen a quienes respondieron, no al universo.

# Más estudiantes sobre 40 años ingresan a la TP

Participación de estudiantes de 40 años o más en la matrícula TP, 2008 y 2026




**Crece la proporción de estudiantes de 40 años o más, y la regulación del empleo debe considerar sus condiciones.**

Fuentes: Subsecretaría de Educación Superior, Informe FCU 2026 (julio 2026): matrícula TP 2008-2026, p. 7; Tabla 3, p. 9. La encuesta es voluntaria y autoseleccionada, por lo que sus resultados no son representativos del universo.

# Contrato por horas: ¿qué cambia?

## REGÍMENES VIGENTES

### Ordinaria fija

42 h/sem hoy; distribución semanal pactada.

### Jornada parcial

Hasta 30 h/sem; distribución pactada y alternativas avisadas con ≥1 semana.

### Promedio en ciclos

Hasta 4 semanas; calendario diario y semanal acordado.

### Otros patrones

Turnos; bisemanal en lugares apartados; sistemas excepcionales autorizados.

## PROPUESTA: HORAS CONVOCABLES

### 30 h/sem o 120 h/mes

Tope máximo pactado de horas convocables.

| | |
|---|---|
| **Convocatoria** | Días y franjas pactados; aviso ≥72 h. Para ser obligatoria, al menos 3 h continuas y demás condiciones cumplidas. |
| **Horas no convocadas** | Garantía: 75% del valor hora por cada hora no convocada. |
| **Distribución** | Continua o discontinua; descanso mínimo de 12 h en 24 h. |

**CLAVE La novedad es convocar horas variables con garantías.**

No confundir: la remuneración por unidad de tiempo ya está permitida (Código del Trabajo, art. 44).

Fuentes: Código del Trabajo, arts. 22, 22 bis, 28, 34 bis, 39, 40 bis y 44; Ley 21.561, art. octavo transitorio; indicación sustitutiva (borrador), arts. 40 ter a 40 ter D.

# Evidencia comparada y estándares internacionales

## Regular la flexibilidad, no prohibirla

### Posición de la OIT y la OCDE

OIT (2016): lo que importa no es la forma del contrato, sino sus condiciones, que que todo trabajo sea decente, no que todos los empleos adopten una misma modalidad . Que el trabajo de pocas horas puede ser una opción atractiva para quienes desean dedicar tiempo acotado al trabajo remunerado

La OCDE (2019): Contrato por hora permiten responder a demanda impredecible y que muchos países optan por regularlas, no prohibirlas.

### Formas y respuestas

Se han adoptado **distintas fórmulas** en la legislación comparada,

La tendencia comparada **no es prohibir toda flexibilidad, sino regularla** mediante previsibilidad, pago, protección social, protección de derechos y mecanismos de corrección.

### Efectos sobre el empleo

Dolado, Lalé y Turon (2021): prohibir los zero-hours contracts en Reino Unido aumentaría el desempleo en bajos salarios entre 2,0 y 2,7 puntos porcentuales.

La OCDE (2013) vincula el empleo a tiempo parcial con mayor participación femenina; en Australia, arreglos compatibles con la familia reducen parte de la penalización por maternidad.

Fuentes: OIT, *Non-standard employment around the world* (2016). OCDE (2019), Policy Responses to New Forms of Work; OCDE (2013), estudios comparados sobre empleo part-time y participación laboral femenina; Dolado, Lalé y Turon (2021), Zero-Hours Contracts in a Frictional Labor Market.

# Contrato por hora: flexibilidad regulada con protección

1. Formaliza lo que hoy está fuera del sistema
2. Amplía el acceso al empleo
3. Es una adaptabilidad regulada, no una desregulación
4. Flexibilidad no es imprevisibilidad

# Conclusiones

1. El desempleo es alto y persistente
2. Uno de cada cuatro ocupados trabaja fuera del sistema formal
3. La evidencia comparada aconseja regular, no prohibir
4. Flexibilidad con protección

CONFEDERACIÓN DE LA PRODUCCIÓN Y DEL COMERCIO

# MUCHAS GRACIAS