COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL - SENADO- SEPTIEMBRE 2026

CONTRATO POR HORAS

Boletín N° 11.929-13 *Modifica el Código del Trabajo para crear el contrato por horas.*

ISIDORA URRUTIA LAMA - Abogada Libertad y Desarrollo

ÍNDICE

I. Contextualización

II. Propuesta del Ejecutivo

III. Crear v/s reconocer: necesidad de esta nueva modalidad

IV. Experiencia Internacional

V. Reflexiones finales

I. Contextualización

Proyecto presentado en 2018, cuya discusión se ha reactivado luego de que el Gobierno decidiera otorgarle urgencia. Esto se enmarca en un conjunto de medidas orientadas a **flexibilizar y modernizar las relaciones laborales**, con el objetivo de enfrentar la preocupante situación del empleo en nuestro país.

En este contexto, hay dos elementos que debemos tener especialmente presentes:

El **desempleo** se mantiene en niveles elevados, alcanzando actualmente un **9,6%**.

+

Contratar se ha vuelto más costoso:
Aumento del salario mínimo
Reducción jornada laboral (40 horas)
Aumento gradual de cotizaciones previsionales

I. Contextualización

Las políticas públicas deben generar condiciones favorables para la creación de empleo



La legislación laboral debe avanzar hacia mecanismos **modernos** y **flexibles** que hagan **posible** y **atractiva** la contratación formal.

DESAFÍO: compatibilizar una adecuada protección de los trabajadores con la necesidad de reducir las barreras que dificultan la creación de nuevos puestos de trabajo.

EL CONTRATO POR HORAS ES UNA HERRAMIENTA RELEVANTE PARA AVANZAR EN ESA DIRECCIÓN

II. Propuesta del Ejecutivo

Borrador indicación sustitutiva presentada por el Subsecretario Rosende en la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado, el día **2 de septiembre de 2026**.

ESQUEMA DEL SISTEMA PROPUESTO

PACTOS

CONVOCATORIAS

EFECTOS

II. Propuesta del Ejecutivo

PACTOS | CONVOCATORIAS | EFECTOS

1	Cantidad máxima de horas de trabajo en que trabajador puede ser convocado durante el periodo de cómputo	(máximo 30 semanales y 120 mensuales)
2	Periodo de cómputo de la jornada: semanal o mensual	
3	Los días de la semana y las franjas horarias en que empleador podrá convocar al trabajador	
4	Medios habilitados para hacer y responder convocatorias.	
5	Plazo mínimo de anticipación para efectuar convocatoria	(mínimo 72 horas)
6	Forma en cómo se dejará constancia de convocatoria, aceptación, rechazos, modificaciones y cancelaciones	
7	Remuneración por hora pactada, **no puede ser inferior al valor hora del ingreso mínimo** mensual vigente	

II. Propuesta del Ejecutivo

PACTOS | **CONVOCATORIAS** | EFECTOS

CONVOCATORIAS VÁLIDAS

1. Horas convocadas se ajustan a la cantidad máxima pactada
2. Se sitúan dentro de los días y franjas horarias pactadas
3. Comunicadas con la anticipación pactada
4. La prestación tenga una duración de a lo menos 3 horas continuas

FALTA DE ALGÚN REQUISITO

REGLAS:

1. No puede exceder la cantidad máxima de horas pactada
2. Respuesta del trabajador:
   - Aceptación
     - carácter de voluntario
     - requiere aceptación expresa
     - una vez aceptada se entiende **convocada**
   - Rechazo o falta de respuesta: no configura incumplimiento contractual, sanción o invocarse como causal de término de contrato

¿Qué pasa con las horas convocadas?

Según la indicación del proyecto de ley

1 CONVOCATORIA VÁLIDA

Cumple todos los requisitos del proyecto (forma, anticipación, días y franjas, etc.).

→ **El trabajador está obligado a prestar los servicios requeridos, salvo causa justificada.**

Asiste
Presta los servicios requeridos.

- **Se considera convocada.**
- Da derecho a **a remuneración (100%).**

No asiste
No presta los servicios requeridos.

- **Sin causa justificada**
  - **Se considera convocada.**
  - No da derecho a remuneración.
- **Con causa justificada**
  - El proyecto no determina expresamente el efecto de estas horas.
  - **Se recomienda que se consideren no convocadas.**

2 CONVOCATORIA QUE NO CUMPLE LOS REQUISITOS

No cumple con alguno de los requisitos establecidos en el proyecto (forma, anticipación, días y franjas, etc.).

→ La prestación es **voluntaria** y requiere aceptación expresa del trabajador.

- **Acepta expresamente**
  - **Se considera convocada.**
  - Da derecho a remuneración (100%).
- **Rechaza o no responde**
  - **No se considera convocada.**
  - No dan derecho a remuneración.

3 MODIFICACIONES O CANCELACIONES

Realizadas por el empleador respecto de una convocatoria válida.

- **Con 72 horas o más de anticipación**
  - **No se consideran convocadas.**
  - No dan derecho a remuneración.
- **Con menos de 72 horas de anticipación**
  - **Se consideran convocadas.**
  - Dan derecho al pago del 100%.

4 GARANTÍA DE DISPONIBILIDAD

Si el empleador no convoca el máximo de horas pactado.

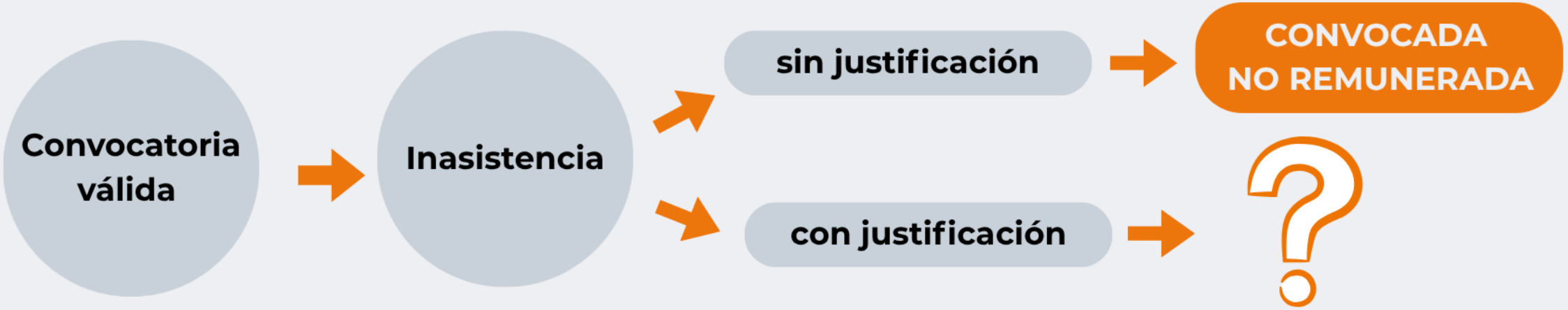
Horas del máximo pactado que finalmente no son convocadas → **Se pagan al 75% del valor hora.**

II. Propuesta del Ejecutivo

SUGERENCIA DE PRECISIÓN:

PROBLEMA IDENTIFICADO DE POCA CLARIDAD → ¿Qué sucede si el empleador convoca válidamente al trabajador, pero éste último no asiste **CON** causa justificada?

ya sabemos que...



II. Propuesta del Ejecutivo

SUGERENCIA DE PRECISIÓN:

1. ¿Qué se entiende por causa justificada?

→ **El contrato de trabajo debería contener los criterios o causas específicas que se considerarán como justificadas**

2. Solución:
NO CONVOCADA

→
- De esta manera **el riesgo se distribuye** de manera equilibrda en razón de que hay una causa justificada.
- El empleador no debe pagar una hora que no fue trabajada y el trabajador no pierde la oportunidad de trabajar esa hora en el futuro (dentro del periodo de cómputo).

III. Crear o reconocer

UNA MODALIDAD YA EXISTENTE

Las leyes laborales deben irse adaptando a la **flexibilidad del** mundo de hoy.

Difrentes realidades de las personas:
estudiantes, cuidadores, adultos mayores, emprendedores o personas que buscan complementar ingresos.

También existen **actividades cuya demanda varía** según el día o la hora: comercio, gastronomía, eventos, banquetería, emprendimientos, turismo, servicios, empaquetados en supermercado, entre otras.

Hoy parte de estas relaciones puede desarrollarse **informalmente** o mediante figuras contractuales que no se adaptan adecuadamente a su realidad.

No es lo mismo que una jornada parcial

Jornada parcial: se pacta una jornada y su distribución.

Contrato por horas: se pacta un máximo de horas + franjas de disponibilidad, y el empleador convoca según sus necesidades.

La flexibilidad está en cuándo y cuántas de las horas pactadas se utilizan, dentro de límites previamente acordados.

IV. Experiencia alemana

Es una modalidad real y de uso relevante

Entre 2014 y 2019, aproximadamente 4% - 5% de los trabajadores dependientes alemanes trabajaba bajo on-call work.

Aparece con mayor frecuencia en empresas pequeñas y en comercio, transporte, almacenamiento y servicios de alimentación. A nivel ocupacional destacan servicios personales —como cocineros, garzones y peluqueros—, cuidados personales y algunos servicios de protección.

¿Es una modalidad transitoria?

Para muchos trabajadores, sí. Cada año, alrededor de 38,4% de quienes estaban en trabajo a requerimiento salían de esa modalidad. La probabilidad estimada de permanecer en ella más de un año era cercana al 60%. Sin embargo, existe también un grupo estable: aproximadamente 36% permanece más de tres años.

El principal problema observado: incertidumbre sobre las horas

Los trabajadores on-call tienen una mayor probabilidad de que su contrato no especifique las horas de trabajo y presentan una brecha mayor entre las horas contractuales y las efectivamente trabajadas.

Diagnóstico

La experiencia alemana muestra que el trabajo a requerimiento es una modalidad utilizada por una proporción relevante de trabajadores y que permite a las empresas adaptar la contratación a sus necesidades efectivas. Al mismo tiempo, evidencia la importancia de acompañar esa flexibilidad con mecanismos de previsibilidad respecto de las horas y los ingresos.

Borah, M., Fackler, D., Stegmaier, J. & Weigt, E. (2024). “Employer calling: Incidence and worker-level effects of on-call work in Germany”. German Journal of Human Resource Management

V. Reflexiones finales

1 RECONOCER UNA REALIDAD QUE YA EXISTE

El proyecto no busca crear una nueva necesidad laboral, sino dar una alternativa formal a relaciones de trabajo que hoy ya se desarrollan de manera flexible, muchas veces fuera de una modalidad contractual adecuada.

2 FACILITAR LA CONTRATACIÓN FORMAL

En un escenario de alto desempleo y crecientes costos laborales, se necesitan herramientas que permitan hacer viable la contratación cuando una jornada completa —e incluso parcial tradicional— no responde a las necesidades de la empresa.

3 FLEXIBILIDAD CON CERTEZA PARA AMBAS PARTES

Flexibilizar no significa desproteger. El valor del proyecto está en combinar adaptabilidad con reglas conocidas de antemano: máximo de horas, franjas de disponibilidad, anticipación de la convocatoria y garantía sobre las horas comprometidas.

4 APOYAR EL PROYECTO Y PRECISIONES NECESARIAS

La propuesta avanza en la dirección correcta, pero requiere mayor precisión jurídica en materias como los efectos de la causa justificada, los casos en que procede el rechazo de una convocatoria y el tratamiento de las horas extraordinarias