**OPINIÓN DE LA CONFEDERACIÓN NACIONAL DE SINDICATOS DE CHILE**

**Intervención ante el Senado: Proyecto de contrato por horas.** 30 sept 2026

Honorables senadoras y honorables senadores:

Agradezco la oportunidad de exponer ante ustedes algunas consideraciones de orden jurídico respecto del proyecto de ley que incorpora a nuestro ordenamiento laboral el denominado contrato por horas, iniciativa que, bajo el propósito declarado de dinamizar el mercado del trabajo, introduce una modalidad contractual cuya compatibilidad con los principios del Derecho del Trabajo amerita un escrutinio detenido.

No nos anima una oposición de principio a toda forma de adaptabilidad en la organización del tiempo de trabajo. Nuestro propósito es examinar si la figura propuesta resulta idónea para los fines que se le atribuyen y si preserva el núcleo de protección de la relación laboral: el principio protector, la determinación de la jornada como estipulación mínima del contrato conforme al artículo 10 N° 5 del Código del Trabajo y el pleno ejercicio de la libertad sindical.

1. **Destinatarios y finalidad del proyecto:**

La primera interrogante es de carácter teleológico: a quién se dirige esta iniciativa y cuál es su verdadera razón legislativa. Se ha sostenido que **el proyecto persigue, a la vez, crear empleo y combatir la informalidad, pero no aparece justificado de qué modo una modalidad en que la distribución de la jornada puede alterarse constantemente, sin un patrón previsible, constituye un medio idóneo para tales fines.**

Cabe preguntarse **qué personas están efectivamente en condiciones de comprometer una disponibilidad que puede variar de una semana a otra**, y cómo ello se armoniza con la vida familiar, los estudios, el esparcimiento, las labores de cuidado u otra actividad remunerada. La conciliación entre la vida laboral y la personal no es una concesión graciosa del empleador, sino una manifestación del principio protector y de la dignidad de quien trabaja.

Se ha destacado que estos contratos no contemplarán pacto de exclusividad. Sin embargo, si el trabajador desconoce cuándo será convocado durante las semanas siguientes, carece de la posibilidad real de obligarse con otro empleador, de modo que la libertad de trabajo consagrada en el artículo 19 N° 16 de la Constitución Política queda, en los hechos, restringida por una exclusividad de facto.

Ello afecta con particular intensidad a quienes tienen hijos o personas a su cargo, a estudiantes, a madres y padres trabajadores, a personas mayores y a toda persona que requiera un mínimo de certeza para organizar su existencia. Incluso algo tan elemental como agendar una atención médica puede tornarse problemático cuando se exige una disponibilidad permanente.

2. **La informalidad como justificación:**

Tampoco se ha acreditado el nexo causal entre la modalidad propuesta y la reducción de la informalidad, fenómeno transversal que alcanza a personas de diversa condición socioeconómica y nivel educacional, y que no guarda una relación necesaria con la extensión de la jornada.

Si el objetivo es genuinamente combatir la informalidad, corresponde preguntarse si lo adecuado es ampliar las facultades de organización del empleador o, más bien, robustecer la fiscalización, asegurar el cumplimiento efectivo de las obligaciones laborales y previsionales y fortalecer la estabilidad y protección de los trabajadores.

Presentar esta figura como remedio de la informalidad, sin abordar las causas estructurales que la originan, resulta insuficiente. La formalización no puede reducirse a la escrituración del vínculo; supone el reconocimiento y el ejercicio efectivo de todos los derechos que el ordenamiento asegura a quien presta servicios bajo subordinación y dependencia, pues de lo contrario se corre el riesgo de sustituir una informalidad visible por una precariedad simplemente formalizada.

3. **Fiscalización y riesgo de abuso:**

Uno de los problemas de fondo radica en la fiscalización. ¿**De qué manera el Estado impedirá que esta norma se utilice para encubrir abusos o para sustituir a trabajadores de jornada completa por otros contratados por menos horas, a quienes, sin embargo, se exija en los hechos idéntico nivel de productividad y responsabilidad?**

El principio de primacía de la realidad obliga a atender a lo que efectivamente ocurre en la ejecución del contrato por sobre lo consignado por escrito. De poco sirve estipular una determinada cantidad de horas si las exigencias corresponden materialmente a las de una jornada completa, y sin mecanismos claros para determinar las funciones, responsabilidades y carga de trabajo de cada jornada se abre una zona de indeterminación incompatible con la certeza jurídica.

El proyecto tampoco obliga con suficiente precisión al empleador a determinar y registrar las labores razonablemente exigibles durante la jornada convenida, lo que dificulta la defensa del trabajador y la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo, pues será complejo distinguir una exigencia legítima del uso de una jornada reducida para ejecutar las labores que antes desempeñaba una persona con jornada mayor.

A ello se agrega que, sin una jornada suficientemente determinada, no es posible verificar extremos tan elementales como las horas efectivamente trabajadas, los descansos y la observancia de los límites legales que el registro de asistencia del artículo 33 del Código del Trabajo pretende resguardar.

Existe, por tanto, el riesgo cierto de que una iniciativa presentada como herramienta de creación de empleo opere principalmente como un mecanismo de reducción de costos laborales, dando origen a empleos más inciertos e inestables sin que ello signifique necesariamente nuevas oportunidades de trabajo.

4. **Estabilidad en el empleo y libertad sindical**

Otro aspecto de especial preocupación es el impacto de esta modalidad sobre la estabilidad en el empleo y las organizaciones sindicales. La libertad sindical, reconocida en el artículo 19 N° 19 de la Constitución Política y en los Convenios N° 87 y N° 98 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificados por Chile, no se agota en la facultad formal de afiliarse a un sindicato; exige que el trabajador pueda ejercerla sin temor a perder su fuente de ingresos o la continuidad de su vínculo.

Cuando el trabajador ignora con la debida antelación cuándo será convocado, cuántas horas laborará o cuál será su remuneración al mes siguiente, se acentúa la asimetría propia del contrato de trabajo y se genera una intensa dependencia de las decisiones futuras del empleador. ¿Con qué grado de libertad podrá ese trabajador afiliarse a un sindicato, asistir a una asamblea, asumir un cargo directivo, reclamar por sus derechos o negociar colectivamente, si pende sobre él la incertidumbre de seguir siendo convocado?

**OPINIÓN DE LA CONFEDERACIÓN NACIONAL DE SINDICATOS DE CHILE**

La lesión de la libertad sindical no exige una prohibición expresa. Puede verificarse por vía indirecta, mediante un efecto disuasivo, cuando las condiciones de trabajo generan temor respecto de las consecuencias de ejercer un derecho colectivo.

Además, las organizaciones sindicales requieren un mínimo de estabilidad para desarrollarse. Reunirse, informar, elegir representantes, asumir cargos, negociar colectivamente y ejercer acciones en defensa de los afiliados son actividades que presuponen previsibilidad, de modo que si aumenta la rotación o los trabajadores dependen permanentemente de futuras convocatorias, la construcción de organizaciones sólidas y permanentes se verá seriamente obstaculizada.

Especialmente delicada es la hipótesis en que la reducción de horas o turnos no requiera una desvinculación formal. El trabajador mantendría un contrato vigente, pero recibiría cada vez menos oportunidades de trabajar, en una suerte de desvinculación de hecho que elude el régimen de terminación del contrato y las indemnizaciones que este contempla.

Resulta indispensable, entonces, establecer mecanismos que permitan distinguir entre una variación legítima de las necesidades de la empresa y el uso de los turnos o convocatorias como instrumento de presión o represalia. ¿**Qué garantías tendrá el trabajador de que la disminución de sus turnos no será una sanción encubierta por reclamar sus derechos, integrar un sindicato o no aceptar determinadas condiciones**? Nuestro ordenamiento sanciona las prácticas antisindicales y contempla el procedimiento de tutela laboral, incluida la garantía de indemnidad, pero su eficacia depende de que la conducta lesiva sea acreditable, y una reducción paulatina de convocatorias es, por su naturaleza, de muy difícil prueba.

Una ley puede reconocer formalmente el derecho de sindicación y, al mismo tiempo, generar condiciones que dificulten gravemente su ejercicio en la práctica, y ese riesgo debe ponderarse con seriedad.

5. **Efectos sobre los propios empleadores**

Esta modalidad podría generar, asimismo, dificultades para los propios empleadores. Si el trabajador puede legítimamente rehusar un turno o no estar disponible, y esa negativa no puede acarrear consecuencias disciplinarias, determinadas funciones podrían quedar transitoriamente sin cobertura, y será el empleador quien soporte los efectos organizacionales y económicos de esa contingencia.

Una modalidad excesivamente flexible no beneficia necesariamente a una sola de las partes; también introduce incertidumbre respecto de la disponibilidad efectiva del personal contratado.

6. **Necesidad de una nueva modalidad contractual**

Cabe, finalmente, interrogarse sobre la necesidad misma de crear una nueva modalidad contractual, o si los objetivos perseguidos podían alcanzarse perfeccionando el contrato con jornada parcial de los artículos 40 bis y siguientes del Código del Trabajo, que ya permite pactar alternativas de distribución de la jornada y asegura a estos trabajadores los mismos derechos que a quienes laboran a tiempo completo.

Si se busca facilitar el acceso al empleo de quienes requieren trabajar menos horas, lo razonable habría sido adecuar las figuras vigentes, manteniendo incólumes los derechos laborales y fortaleciendo la fiscalización, sin sacrificar la certeza y la estabilidad que el legislador ha querido asegurar a toda relación de trabajo.

La adaptabilidad laboral no puede significar que la totalidad del riesgo derivado de las necesidades variables de la empresa recaiga sobre el trabajador. Entre los rasgos del contrato de trabajo se encuentra la ajenidad en los riesgos:

quien presta servicios por cuenta ajena no asume las contingencias del negocio, que corresponden a quien organiza la empresa y hace suyos sus resultados. Adecuar las jornadas a la producción o a la demanda no puede significar, sin más, que el trabajador cargue con toda la incertidumbre sobre sus horarios, sus ingresos y la continuidad de su empleo.

Cualquier reforma en esta materia debe procurar un equilibrio real entre las necesidades de las empresas y la protección de quienes trabajan.

## 7. Consideraciones finales

Honorables senadoras y senadores: generar empleo no puede equivaler simplemente a multiplicar contratos. Supone crear puestos de trabajo que permitan a las personas organizar su vida, proyectarse, ejercer sus derechos y contar con un mínimo de estabilidad y seguridad, conforme al estándar de trabajo decente que promueve la Organización Internacional del Trabajo.

Por ello, la pregunta que debería orientar la deliberación de cada uno de ustedes, y en definitiva cualquier modificación a nuestra legislación laboral, es la siguiente: **¿estamos creando una nueva oportunidad de empleo para las personas o estamos creando una nueva forma de trasladar al trabajador la incertidumbre y los costos que antes asumía el empleador?**