

PROYECTO DE LEY “CONTRATO POR HORAS”

Boletín N° 11.929-13 · Análisis y aportes de la CUT a la indicación sustitutiva del Ejecutivo

Indicación sustitutiva formulada ante el Senado el 2 de septiembre de 2026

CUT Chile
Central Unitaria de Trabajadores / as

¿Es necesario un contrato por horas en Chile?

La flexibilidad ya existe en el Código

- El Código del Trabajo ya contempla la jornada parcial, que permite pactar distintas alternativas de distribución de la jornada.
- Con la Ley N° 21.561 de 40 horas se incorporó, además, la distribución flexible de la jornada por ciclos.

Las preguntas de fondo

- ¿Es realmente rígido nuestro sistema de jornada?
- ¿Es el sistema de jornada el que empuja a la informalidad?
- ¿Hay que recortar derechos laborales para reducir la informalidad?
- ¿Qué tipo de empleo queremos generar?

El debate no es entre flexibilidad o rigidez. Es qué tipo de trabajo queremos construir.

Elaborado a partir de la exposición de la Dra. Karla Varas Marchant (Derecho del Trabajo, PUCV) ante la Comisión del Senado, 23 de septiembre de 2026.

CUT Chile
Central Unitaria de Trabajadores/as

¿Qué cambia respecto de la moción parlamentaria?

Materia	Moción parlamentaria	Indicación sustitutiva del Ejecutivo
Ubicación en el Código	Submodalidad dentro de la jornada parcial, sujeta a sus reglas.	Párrafo propio que excluye las reglas de la jornada parcial y la semana corrida. **(con expresa exclusión de lo establecido en el Párrafo 5° de este capítulo y en el artículo 45.)**
Aviso de turnos	Piso de 24 horas. El resto quedaba al acuerdo de las partes.	72 horas para convocatorias obligatorias, más horas “voluntarias” con 24 horas para responder.
Valor hora	Las partes “podían” pactar más del doble del valor hora del ingreso mínimo.	Piso igual al valor hora del ingreso mínimo. Desaparece la referencia al doble.
Horas no convocadas	Pago del 75%, sin acumulación al período siguiente.	Se mantiene el 75%. La cancelación con menos de 72 horas de aviso se paga al 100%.
Incumplimiento del empleador	Se presumía contrato a jornada completa.	Se elimina la presunción de jornada completa.
Registro	Sin registro específico para la modalidad.	Registro obligatorio de convocatorias, disponible para la Dirección del Trabajo.
Pluriempleo	Sin regulación.	Prohíbe la exclusividad, pero el descanso de 12 horas se sigue midiendo por contrato.

Riesgos

- **Se excluye la semana corrida.** Quien trabaja por horas pierde el pago de domingos y festivos, y ve reducido su ingreso efectivo.
- **Ingreso incompleto.** Si el empleador no convoca, solo se paga el 75% de las horas pactadas. Se exige disponibilidad, pero el ingreso nunca queda garantizado.
- **Horarios imprevisibles.** Las franjas de referencia reemplazan el horario fijo y dificultan planificar la vida personal, familiar y de cuidados.
- **Jornada fragmentada.** Los turnos partidos dentro del mismo día dejan tiempos muertos no remunerados y más gasto en traslados.
- **Presión en la "última hora".** La ley llama voluntarias a estas horas, pero la asimetría de poder empuja a aceptarlas para no perder convocatorias futuras.

Vacíos

- **Fuera de la jornada parcial.** Al excluir el Párrafo 5° se pierde la jornada diaria continua y el cálculo de la indemnización sobre el promedio de lo percibido en el contrato.
- **Sin presunción de jornada completa.** El incumplimiento del empleador deja de tener una consecuencia contractual clara.
- **Subcontratación sin resguardos.** No hay límites a su uso por contratistas ni por empresas de servicios transitorios, ni responsabilidad solidaria de la empresa principal.
- **Pluriempleo sin coordinación.** Se prohíbe la exclusividad, pero el descanso se sigue calculando por contrato y no sobre la jornada real de la persona.
- **Flexibilidad sin compensación.** El valor hora queda anclado al mínimo legal y desaparece incluso la referencia facultativa al doble.

Lo que la indicación abre en la práctica

Horas extra que se diluyen

Con período de cómputo mensual, las horas extraordinarias solo se cuentan sobre el total del mes. Una semana puede concentrar el equivalente a una jornada completa y la siguiente quedar sin convocatoria. Las horas se compensan entre sí y se pierde el recargo del 50%.

Un “Uber del trabajo”

La convocatoria solo exige informar fecha y horario**. El trabajador estará obligado a prestar los servicios requeridos, salvo causa justificada,** Una contratista o empresa de servicios transitorios podría mantener una bolsa de trabajadores y trabajadoras por horas y enviarlos a distintas faenas y empresas, según la demanda del día.

Contratos a la medida

El diseño responde a las necesidades de sectores como el gran comercio, los servicios y el turismo. Permite cubrir fines de semana y peaks de demanda con contratos parciales, reemplazando contratos indefinidos y destruyendo empleo de calidad para generar empleo precario.

Con este diseño, el contrato por horas es la lápida del contrato a jornada completa

Principios del Derecho del Trabajo que se alteran

Se altera la ajenidad

El riesgo de la empresa pasa a quien trabaja. No se garantiza un mínimo de horas y la persona pierde el 25% de su ingreso por una decisión que no controla.

Se debilita el deber de otorgar el trabajo convenido

El empleador decide si convoca y cuánto convoca. La persona trabajadora, en cambio, debe concurrir salvo "causa justificada", concepto que la indicación no define.

Un aviso menor al que ya existe

Las 72 horas mejoran las 24 de la moción, pero son menos que la semana de anticipación que hoy rige para la jornada parcial con alternativas de distribución y para la jornada por ciclos.

Franjas horarias sin límite

Nada impide pactar franjas tan amplias que mantengan comprometida gran parte del día, lo que en la práctica dificulta tener otro empleo.

Elaborado a partir de la exposición de la Dra. Karla Varas Marchant (Derecho del Trabajo, PUCV) ante la Comisión del Senado, 23 de septiembre de 2026.

Aportes de la CUT para la discusión en el Senado

Salario y derechos	Tiempo de vida y organización del trabajo
Restituir la semana corrida y las reglas de la jornada parcial, en especial la jornada diaria continua y el cálculo de la indemnización sobre el promedio de lo percibido.	Aviso mínimo de una semana para las convocatorias.
Piso legal obligatorio de valor hora que compense la flexibilidad, retomando la referencia del doble del ingreso mínimo.	Límite a la amplitud de las franjas horarias de referencia.
Tope porcentual a las horas que pueden quedar sin convocar, para que el pago del 75% no sea la única protección.	Limitar las horas “voluntarias” de última hora, prohibir que su rechazo se castigue con menos convocatorias y definir en la ley qué se entiende por causa justificada.
Cómputo semanal de las horas extraordinarias, aun cuando se pacte un período de cómputo mensual.	Excluir o limitar esta modalidad en subcontratación y servicios transitorios, con responsabilidad solidaria de la empresa principal y lugar de trabajo determinado en cada convocatoria.
Reponer la presunción de jornada completa ante el incumplimiento, con fiscalización de oficio de la Dirección del Trabajo sobre el registro de convocatorias.	