INSTITUTO IGUALDAD
COMISIÓN TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
SENADO
CONTRATO POR HORAS
BOLETIN 19.929-13
SEPTIEMBRE 2026

PATRICIA SILVA MELENDEZ

Abogada asesora laboral

PROGRAMA LABORAL

INSTITUTO IGUALDAD

CAMBIOS EN LA ESTRUCTURA JORNADA

- La agenda legislativa en actual tramitación , esta introduciendo cambios estructurales a uno de los pilares de la relación laboral: **la jornada.**
- la jornada actual tiene certezas: días y horas de trabajo y por tanto certeza de las remuneraciones.
- proyectos en discusión : aumenta ciclo de 4, aún sin uso, hasta 16, o hasta 52 semanas para promediar las 40 horas
- creación de un contrato por horas: tema es: incerteza el tiempo que trabajador estará a disposición del empleador y su remuneración

Igualdad Igualdad

ión donde se incorporan los cambios

Se incorporan en el capítulo cuarto del código del trabajo que regula de la **jornada de trabajo** :

- el primer párrafo de este capítulo es la jornada ordinaria de trabajo
- el segundo son las horas extraordinarias
- tercero descanso dentro de la jornada
- el cuarto descanso semanal
- el quinto la jornada parcial
- que ahora se agregaría 6 denominado **contrato de trabajo con jornada por horas.-**

Igualdad Igualdad

Análisis

Se trata de un contrato nuevo en nuestra legislación

Por su ubicación es de aplicación general no para trabajos excepcionales

Introduce varios nuevos conceptos

Igualdad Igualdad

- LA FIGURA SE CONFORMA DE DOS INSTRUMENTOS QUE LOS RIGE :

- 1.- un contrato por horas que fija el periodo del computo semanal o mensual con topes máximos de 30 horas semanales o 120 mensuales, pero no mínimos.
-
- 2.- un instrumento denominado **convocatoria**, que luego de especificar una serie de requisito y condiciones ,la misma norma establece una excepción que permite que no cumplan ninguna, si el trabajador igual las acepta expresamente

Igualdad Igualdad

- ESTABLECE NUEVOS CONCEPTOS PARA HORAS LABORALES :
- las horas convocadas
- las horas aceptadas
- las horas rechazadas
- las horas modificadas
- las horas canceladas
- con un aumento de exigencia y regulación para el empleador contrario al discurso de evitar la excesiva regulación (pymes)

¿cómo se pagarán las horas ?

- Se pagan con un mínimo de acuerdo al valor hora según IMM
- actualmente el valor hora es de $3.075.- brutos
- el proyecto establece como mínimo de horas diarias continuas 3 : esto implica un pago de $9.225.- brutos
- En un cálculo mínimo:
- si empleador **convoca a la totalidad** de las 30 horas semanales o 120 horas mensuales : pagará los $92.250.- o $369.000.
- **si al término del periodo de computo, no los convoca**: tiene que pagar por cada hora no convocada el 75% valor hora legal de $2.306 por cada hora.
- si empleador **las modifica o cancela** con una anticipación igual o mayor de 72 **horas no las paga**.
- las horas no convocadas no se acumulan ni pueden imputarse al periodo siguiente.

Igualdad Igualdad

Derechos de los trabajadores

El proyecto reconoce que estos trabajadores todos los derechos laborales y previsionales

sin embargo :

- excluye todos los reconocidos a los trabajadores part time o parciales (no superior a2/3 de la jornada ordinaria) quienes tienen :
- jornadas limites de 10 horas
- Gratificación proporcional
- formula de calculo pago de indemnización por años de servicios que aplica recargo ipc por cada mes
- Además el proyecto excluye a estos nuevos trabajadores la aplicación de la semana corrida.

Igualdad Igualdad

EL PROYECTO DISTINGUE PARA DETERMINAR TIEMPO DE DISPONIBILIDAD DEL TRABAJADOR: DIAS Y “FRANJAS DE REFERENCIA”

- EN LA PRACTICA :
- Podrían ser contratados por ejemplo por un periodo de computo mensual:
- lunes a domingo. Distribución contínua o no.
- en franjas horarias de 3 horas mínimas contínuas:
- 9:00 -12:00 12:00 15:00 … 15:00 -18:00 hrs - 18:00 -21:00- 21:00-24 horas
- y sobre estas franjas puedo hacer convocatorias que no me sumen mas allá de 30 horas semanales o 120 mensuales.
- avisando con 72 horas previas respecto de la hora de inicio de la prestación de servicio
- si no las usa las paga al 75%
- si modifica o cancela antes de 72 horas no las paga

Igualdad Igualdad

OBSERVACIONES FINALES

El contrato propuesto no debiera ser incorporado por innecesario.(part times y otros)

En subsidio, solo podría ser aplicable para un trabajo inicial dirigido a trabajadores o trabajadora que no tienen obligaciones permanentes, deudas, pago de colegios, no sea el sustento familiar…

si es así, entonces habrá que dirigirlo vía indicaciones hacia un formato de contrato especial y no de aplicación general como se presenta hoy

porque este contrato puede ser : indefinido. plazo por obra o faena … entonces:

¿todos los trabajadores de la construcción que hoy tienen un contrato estable, con remuneraciones estables jornadas ciertas, van a entrar aquí? ,¿ los profesores van a entrar aquí? ¿todos los profesionales ?

si este proyecto se inserta como parte de plan de desempleo ….

no puede ser que las políticas de empleos consideren que con cumplir una jornada diarias de 3 horas continuas formales, baste para ser considerado para rebajar la tasa de desempleo.