PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE VALPARAÍSO

pucv.cl

Informe sobre el Proyecto de ley de contrato por horas

Doctora Karla Varas Marchant
Profesora Derecho del Trabajo
PUCV

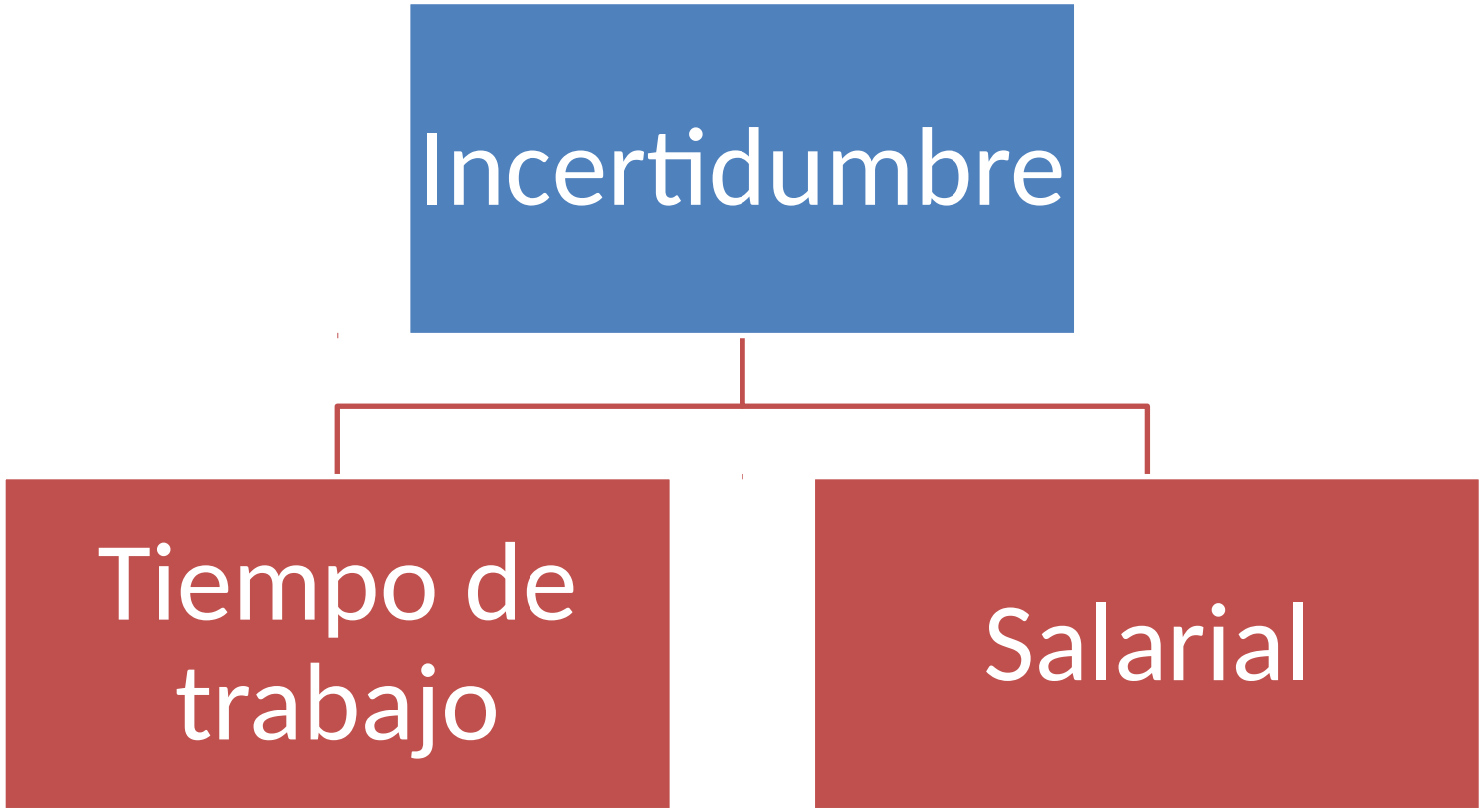
Valparaíso, 23 de septiembre de 2026

¿Es necesario un contrato por horas en Chile?

- Existencia en nuestro ordenamiento jurídico del contrato a jornada parcial (30 horas o menos)
  - Permite pactar diversas alternativas de distribución de la jornada
- Nuestro ordenamiento jurídico, tras las modificaciones introducidas por la Ley N° 21.561, incorporó la figura de la distribución flexible de la jornada de trabajo (por ciclos).

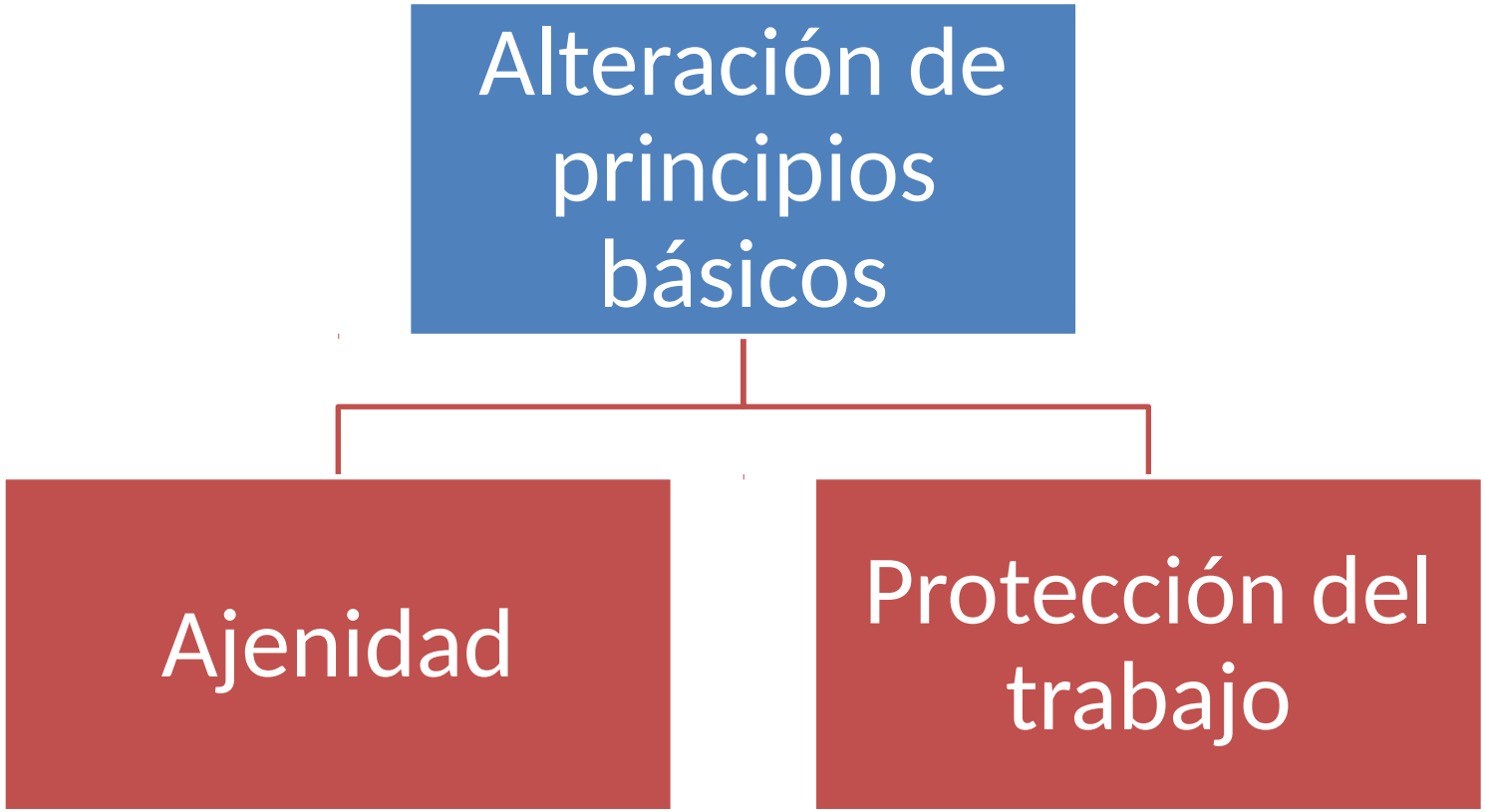
- ¿Es realmente rígido nuestro sistema de jornada?
- ¿Es el sistema de jornada laboral el que empuja a la informalidad?
- Para reducir la informalidad, ¿debemos reducir o recortar derechos laborales clásicos?
- ¿Qué tipo de empleo es el que queremos generar?

Riesgos



Dra. Karla Varas Marchant, Facultad de Derecho PUCV

Riesgos



Dra. Karla Varas Marchant, Facultad de Derecho PUCV

Alteración de obligaciones básicas del

Otorgar el trabajo convenido

Dra. Karla Varas Marchant, Facultad de Derecho PUCV

Análisis del contenido del Proyecto de ley

- **¿Qué permitiría esta nueva figura?**
  - Pactar una cantidad máxima de horas durante un período semanal o mensual, a las que podrá ser convacada la persona trabajadora por su empleador.
  - La jornada no podrá exceder de 30 horas

Importancia de la voluntariedad. Que el recurrir a contratos con jornada reducida sea una opción cuando hay responsabilidades de cuidado o de estudio.

Horas máximas, período de cómputo, días y franjas de referencia

- **Contenido especial del contrato de trabajo**
  - Cantidad máxima de horas a las que podría ser convocada la persona trabajadora
  - Periódo de cómputo de la jornada (semanal o mensual)
  - Días de la semana y franjas horarias de referencia.
  - Medios habilitados para realizar y responder la convocatoria
  - Plazo mínimo de anticipación de la convocatoria, la que al menos debe ser de 72 horas respecto de la hora de inicio de la prestación de servicios
  - Forma en que se dejará constancia de las horas convocadas, aceptadas, rechazadas, modificadas y canceladas
  - La remuneración por hora pactada, la que no puede ser inferior al valor hora del IMM

Se debe limitar la amplitud de la franja, ya que una franja extensa puede mantener comprometida gran parte del día.

Convocatoria con 72 horas de anticipación

Si bien se mejoran las 24 horas de la moción, sigue siendo menor al período de referencia regulado en el contrato a jornada parcial, cuando se pactan diversas alternativas de distribución de jornada, así como en la jornada por ciclos. En ambos casos es de una semana de anticipación.

Obligación de aceptar convocatorias que cumplan las condiciones

- Que las horas convocadas se ajusten a la cantidad máxima pactada
- Deben situarse dentro de los días y franjas horarias de referencia
- Se haya respetado el plazo de comunicación mínima
- La prestación de servicios tenga una duración

Asimetría estructural: el empleador tiene la decesión de convocar o no, en tanto, la persona trabajadora está obligada a concurrir, salvo causa justificada.

¿Qué se entenderá por causa justificada?

Convocatorias que no reúnen los requisitos: sujetas a aceptación expresa

- **Si no se cumplen esas condiciones, ¿se puede solicitar a la persona trabajadora que igualmente preste los servicios?**
  - Sí, en la medida que no se exceda la cantidad máxima de horas pactada
  - Esas horas convocadas serán voluntarias para la persona trabajadora
  - Prohibición de represalias en caso de no ser

Fragilidad de la voluntariedad en una relación que es esencialmente asimétrica, y donde el acceso a turnos futuros dependen del empleador.

Garantía por las horas no convocadas: pago del 75%

- **¿Qué sucede si al término del período de cómputo no se hubiese convocado a la persona trabajadora a la cantidad máxima de horas pactadas?**
  - Por cada hora no convocada, tiene derecho al pago del 75% del valor hora pactado.

Asimetría estructural: el empleador tiene la decesión de convocar y cuánto convocar. No se garantiza un mínimo de horas.

Para la persona trabajadora implica incerteza, y una pérdida del 25% por una decisión que no controla.

Efectos de la cancelación de horas o modificación tardía: pago íntegro de esas horas

- **Margen para el empleador: la modificación o cancelación de una convocatoria con una anticipación igual o superior a 72 horas, se entenderán como horas no convocadas.**
- **Si la modificación o cancelación se hace con una anticipación inferior: se entiende como convocadas y dan derecho al pago del 200% del valor hora pactado.**

Distribución de las horas y límites

- **La distribución de las horas convocadas pueden ser continuas o discontinuas.**
- **Si se prestan servicios continuos por 5 horas o más: se debe garantizar descanso diario de al menos 30 minutos, con un máximo de 1 hora (tiempo no imputable a la jornada).**
- **Descanso entre jornadas: de al menos 12 horas continuas.**

Compatibilidad con otros empleos y prohibición de exclusividad

Compatible con la prestación de servicios para otros empleadores y con el trabajo por cuenta propia

Dificultad: Franjas horarias extensas (recordar que no hay límites).


thanks
Dank
merciBeaucoup
grazas
grazieMille
GRACIAS
gracias
gràcies
esker