Proyecto de ley que crea el contrato por horas

Análisis del Boletín N.º 11.929-13 y comparación con la jornada parcial

Autora

Paola Alvarez D.
Email: palvarez @bcn.cl

Comisión

Elaborado para la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado.

Nº SUP: 156012

Resumen

El informe analiza el proyecto de ley correspondiente al Boletín N.º 11.929-13, que propone modificar el Código del Trabajo para crear el contrato por horas. La iniciativa incorpora esta modalidad dentro de la regulación de la jornada parcial, permitiendo pactar hasta treinta horas semanales o ciento veinte horas mensuales.

El proyecto establece menciones obligatorias para el contrato, reglas sobre turnos, aviso previo, distribución continua o discontinua de la jornada, descansos, colación, remuneración, horas extraordinarias y efectos del incumplimiento. También contempla una garantía remuneracional equivalente al setenta y cinco por ciento de las horas pactadas y dispone que las horas no utilizadas no se acumulen al período siguiente.

La comparación con la normativa vigente muestra coincidencias con el régimen de jornada parcial, pero también diferencias. Entre las diferencias se encuentran la posibilidad de pactar una base mensual de horas, el aviso mínimo de veinticuatro horas, la jornada discontinua y la presunción de jornada completa ante el incumplimiento de las exigencias legales.

Asimismo, se identifican materias que podrían requieren precisión, como la determinación de las horas extraordinarias en contratos mensuales, la referencia normativa sobre su recargo, la remuneración aplicable cuando no existe pacto especial y la coordinación con las reglas para estudiantes trabajadores.

Introducción

La Comisión de la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado, remitió el Oficio N°12/2026, mediante el cual solicita un informe que realice una comparación entre el texto de la moción proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo para crear el contrato por horas, correspondiente al Boletín N°11.929-13, y la normativa pertinente del Código del Trabajo.

En atención a dicho requerimiento, el presente informe examina los fundamentos, el contenido y los principales aspectos de la modalidad contractual propuesta, contrastándolos con las disposiciones contenidas en los artículos 40 bis a 40 bis E del Código del Trabajo.

El informe se estructura en dos secciones. La primera presenta los aspectos principales del proyecto de ley. Para ello, expone sus antecedentes y fundamentos y describe la propuesta normativa, incluidos los límites de jornada, el contenido obligatorio del contrato, la distribución de la jornada, el aviso de los

turnos, la remuneración, la colación, las horas extraordinarias, los efectos del incumplimiento y los derechos laborales aplicables.

La segunda sección compara el contrato por horas propuesto en la iniciativa con la regulación vigente de la jornada parcial. El análisis identifica sus principales semejanzas y diferencias, e indica desde la perspectiva de la técnica legislativa, aspectos que podrían requerir mayor precisión o coordinación normativa.

El tema abordado y sus contenidos se encuentran delimitados por los parámetros de análisis acordados, por el plazo de entrega convenido y por la información disponible. Este documento no constituye un estudio académico exhaustivo, sino un informe técnico elaborado conforme a criterios de neutralidad, pertinencia, síntesis y oportunidad. Negrillas y cursivas añadidas.

I. Principales aspectos del Boletín 11929-13

El proyecto de ley, Boletín 11929-13, iniciado en moción de los exsenadores Andrés Allamand, Rodrigo Galilea, José García, Rafael Prohens y Kenneth Pugh, modifica el Código del Trabajo con el objeto de crear el denominado «contrato por horas».

La iniciativa fue presentada en julio de 2018 y actualmente se encuentra en primer trámite constitucional en el Senado. Tras permanecer varios años sin avances legislativos sustantivos, el Ejecutivo hizo presente urgencia simple para su despacho el 9 de junio de 2026.

Posteriormente, el 22 de julio de 2026, la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado dio inicio al estudio del proyecto, con la intervención del ministro del Trabajo y Previsión Social.

A continuación, se resumen sus antecedentes y fundamentos, así como el contenido de la propuesta normativa.

1. Antecedentes y fundamentos

a. Jornada laboral y calidad de vida

La moción indica que según diversos análisis la extensión y distribución de la jornada laboral generan tensiones para trabajadores y empleadores.

El debate comprende la relación entre trabajo, descanso, vida familiar, productividad de la empresa y calidad de vida, y no una simple preferencia por trabajar menos.

b. Insuficiencias de la regulación vigente

De acuerdo con la iniciativa, la regulación del Código del Trabajo presenta un esquema rígido, con escaso margen para que las partes acuerden modalidades de distribución de la jornada.

Esta rigidez puede favorecer formas informales de trabajo y, con ello, una mayor desprotección de los derechos laborales.

c. Tipos de jornada regulados

El Código del Trabajo contempla la jornada ordinaria, la jornada parcial y la jornada extraordinaria, cada una con límites y condiciones específicas.

La propuesta considera necesario ampliar estas alternativas para que trabajadores y empleadores dispongan de modalidades más adecuadas a sus necesidades.

d. Ausencia del contrato por horas

La moción señala que el ordenamiento chileno no regula propiamente un contrato que permita convenir servicios por un número determinado de horas dentro de un período definido. Esta modalidad podría entregar flexibilidad al empleador y una mayor remuneración por hora al trabajador, especialmente en determinados sectores productivos y de servicios.

e. Referencia al modelo español

La iniciativa utiliza como referencia ciertas características del contrato a tiempo parcial regulado en España. Entre ellas, destaca que el contrato debe constar por escrito e indicar el número y la distribución de las horas, presumiéndose jornada completa si ello se incumple. Puede ser indefinido o temporal y permite pactar horas complementarias, las que deben remunerarse y cotizarse, sin admitir, por regla general, horas extraordinarias.

2. Propuesta normativa

La iniciativa propone incorporar un nuevo artículo 40 ter al Código del Trabajo, dentro de la regulación de la jornada parcial, con la finalidad de crear una modalidad contractual para la prestación de servicios por un número determinado de horas.

a. Límites de Jornada

El contrato por horas permitiría convenir la prestación de servicios por una cantidad determinada de horas, la cual no podría exceder de:

- 30 horas semanales;
- 120 horas mensuales.

El contrato podría celebrarse bajo cualquiera de las siguientes modalidades:

- a plazo indefinido;
- a plazo fijo; o
- para la realización de una obra o faena determinada.

b. Contenido obligatorio

Además de las menciones generales exigidas por el artículo 10 del Código del Trabajo, el contrato por horas debería indicar:

- Las condiciones del trabajador que fundamentan la prestación de servicios bajo esta modalidad.
- La cantidad de horas contratadas y el período —semanal o mensual— en que estas se verificarán.
- La forma y anticipación con que el empleador deberá avisar al trabajador para que preste los servicios.
- El o los turnos acordados por las partes para la prestación de los servicios.

c. Distribución de la jornada y descanso

La jornada diaria podría distribuirse de manera continua o discontinua. En cualquier caso, el trabajador tendría derecho a un descanso continuo de doce horas dentro de cada período de veinticuatro horas.

d. Aviso de los turnos

Los turnos deberían constar en el contrato de trabajo y ser comunicados en la forma y con la anticipación que las partes hubiesen acordado por escrito.

Sin embargo, el plazo de aviso no podría ser inferior a veinticuatro horas. Por consiguiente, las partes podrían acordar un plazo superior, pero no uno menor.

e. Remuneración por hora

La moción permite que las partes acuerden que la remuneración correspondiente a cada hora pactada sea superior al doble del valor de la hora calculada sobre un ingreso mínimo mensual.

f. Horas pactadas y no utilizadas

Si, al término del período semanal o mensual convenido, el empleador no hubiese requerido al trabajador la prestación de servicios por la totalidad de las horas pactadas, el trabajador mantendría sus derechos remuneracionales por las tres cuartas partes de dichas horas.

Las horas no utilizadas no podrían acumularse para el período siguiente.

g. Derecho a colación

Cuando el trabajador prestare servicios continuos durante más de cuatro horas, tendría derecho a una interrupción destinada a colación, la cual no sería imputable a la jornada acordada.

Si la jornada fuese inferior a seis horas y la naturaleza de las labores no permitiera una interrupción, el trabajador podría:

- utilizar el tiempo de colación al término de la jornada; o
- exigir su compensación en dinero.

La elección correspondería al trabajador.

h. Horas extraordinarias

La propuesta permite pactar horas extraordinarias en los contratos celebrados bajo esta modalidad. Estas horas deberían pagarse con el recargo contemplado en el artículo 31 del Código del Trabajo.

i. Incumplimiento de los requisitos legales

Si el empleador no cumpliera las normas establecidas para la contratación bajo esta modalidad, se presumiría que el trabajador fue contratado a jornada completa.

Como consecuencia, el trabajador podría acceder a todas las prestaciones correspondientes a esa jornada.

j. Derechos laborales aplicables

Finalmente, la moción dispone expresamente que los trabajadores contratados por horas gozarían de la totalidad de los derechos reconocidos por el Código del Trabajo.

II. Comparación entre la regulación de la jornada parcial y Boletín N° 11.929-13

A continuación, se presenta una tabla comparativa, entre la regulación vigente de la jornada parcial, contenida en los artículos 40 bis a 40 bis E del Código del Trabajo, y la modalidad de «contrato por horas» propuesta por el Boletín N.º 11.929-13 mediante la incorporación de un nuevo artículo 40 ter.

El análisis comprende, entre otras materias, la naturaleza de la modalidad propuesta; los límites y la determinación de la jornada; el contenido mínimo del contrato; la distribución de los turnos y su comunicación; la continuidad o discontinuidad de la jornada; los descansos y la colación; las horas extraordinarias; la remuneración; el tratamiento de las horas contratadas y no utilizadas; la duración del contrato; los derechos laborales aplicables; y los efectos derivados del incumplimiento de las exigencias legales.

Materia	Regulación Vigente	Boletín N°11.929-13	Observaciones
Modalidad de jornada	Libro I, "Del contrato individual de trabajo"; Capítulo IV, Jornada de Trabajo; Párrafo 5. ° "**Jornada Parcial".** Artículos 40 bis a 40 bis E. La jornada parcial es aquella de 30 horas o menos de trabajo a la semana pactada en el contrato de trabajo.	Se propone incorporar en este mismo Párrafo 5°, "Jornada Parcial", un nuevo artículo 40 ter. La propuesta crea el **contrato por horas**, que permite contratar trabajadores por una cantidad determinada de horas semanales o mensuales, la cual no podrá exceder de: -30 horas semanales; o -120 horas mensuales.	El contrato por horas se incorpora dentro de la regulación de la jornada parcial y contempla reglas específicas sobre la distribución de la jornada y la convocatoria del trabajador.
Límite de Jornada	El límite es de 30 horas semanales.	El límite sería de 30 horas semanales o 120 horas mensuales	La propuesta incorpora, como novedad, la posibilidad de pactar la jornada sobre una base mensual. Observación: La redacción no precisa si, cuando se pacten 120 horas mensuales, debe respetarse igualmente el límite de 30 horas en cada semana o si las horas podrían distribuirse de manera desigual y concentrarse en determinadas semanas del mes.

Materia	Regulación Vigente	Boletín N°11.929-13	Observaciones
Número mínimo de horas	El Código no establece un mínimo general de horas para la jornada parcial.	La propuesta tampoco contempla un número mínimo de horas contratadas.	Tanto la regulación vigente como la propuesta permiten pactar una jornada sin establecer un mínimo de horas.
Contenido del contrato	El contrato de trabajo debe contener, al menos, las cláusulas señaladas en el artículo 10 del Código del Trabajo.	Además de las cláusulas previstas en el artículo 10 del Código del Trabajo, el contrato por horas deberá contener: a) Las condiciones del trabajador que fundamentan la prestación de servicios bajo esta modalidad; b) La cantidad de horas contratadas y el período de tiempo, semanal o mensual, en que se verificarán; c) La forma y anticipación con que el empleador debe avisar al trabajador para que éste preste el respectivo servicio; y, d) El o los diferentes turnos que las partes acuerden para la prestación de los servicios del trabajador.	La propuesta incorpora menciones específicas relativas a las condiciones que justifican esta modalidad, la cantidad y periodicidad de las horas contratadas, el aviso del empleador y los turnos acordados.

Materia	Regulación Vigente	Boletín N°11.929-13	Observaciones
Alternativas de distribución	Las partes pueden pactar alternativas de distribución. El empleador elige entre ellas con una anticipación mínima de una semana la que regirá en la semana o período superior siguiente (artículo 40 bis C).	Los turnos deben constar en el contrato de trabajo. El empleador deberá comunicar al trabajador el turno aplicable con la anticipación pactada, que no puede ser inferior a 24 horas.	Ambas regulaciones permiten la posibilidad de pactar alternativas de distribución de jornada o turnos.
Aviso de los turnos	Anticipación mínima de una semana para seleccionar una alternativa pactada (artículo 40 bis C).	Anticipación libremente acordada, con un mínimo de 24 horas.	La regulación vigente establece un plazo mínimo de una semana para comunicar la alternativa de distribución aplicable. La propuesta establece, para el contrato por horas, un plazo mínimo de 24 horas para comunicar el turno correspondiente.
Jornada diaria continua	La jornada ordinaria parcial debe ser continua y no puede exceder de diez horas diarias. Solo puede interrumpirse entre media hora y una hora para colación (artículo 40 bis A).	La distribución diaria puede ser continua o discontinua. Con todo, el trabajador tendrá derecho a un descanso continuo de doce horas en un lapso de veinticuatro horas.	La regulación vigente establece que la jornada parcial debe ser continua, mientras que la propuesta permite su distribución continua o discontinua.
Número y duración de interrupciones	Solo se contempla la interrupción para colación, por un lapso no inferior a media hora ni superior a una hora. (artículo 40 bis A).	Se permite que la jornada diaria sea discontinua, sin establecer expresamente un número máximo de interrupciones ni su duración.	La regulación vigente limita la interrupción de la jornada al período destinado a colación, mientras que la propuesta contempla una jornada discontinua sin precisar el número ni la extensión de sus interrupciones.
Colación	La jornada parcial puede interrumpirse para efectos de colación por un lapso no inferior	Si el trabajador presta servicios continuos por más de cuatro horas, se reconoce	La regulación vigente fija una duración mínima y máxima para la colación.

Materia	Regulación Vigente	Boletín N°11.929-13	Observaciones
	a media hora ni superior a una hora (artículo 40 bis A).	expresamente el derecho a colación. Si la jornada es inferior a seis horas y las labores no permiten interrupción, la colación puede tomarse al final o compensarse en dinero.	La propuesta no establece su duración y contempla reglas específicas sobre su procedencia, imputación a la jornada y forma de otorgamiento cuando las labores no permiten una interrupción.
Horas extraordinarias	En los contratos parciales se permite pactar horas extraordinarias conforme a las reglas generales[1](artículo 40 bis A). Se aplican las reglas generales: necesidades temporales, pacto escrito, vigencia máxima de tres meses renovable y máximo de dos horas diarias.	La propuesta autoriza expresamente el pacto de horas extraordinarias en los contratos por horas.	Tanto la regulación vigente como la propuesta permiten pactar horas extraordinarias.
Referencia al recargo de las horas extraordinarias	Las horas extraordinarias deben pagarse con un recargo del 50 % sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria (artículo 32).	La moción dispone que las horas extraordinarias se pagarán con el recargo señalado en el artículo 31.	Existe un error de referencia normativa: el artículo 31 regula, entre otras materias, el máximo de dos horas extraordinarias diarias, pero el porcentaje de recargo se encuentra en el artículo 32 del Código del Trabajo.
Determinación de cuándo existe horas extraordinarias	Son horas extraordinarias aquellas que exceden la jornada parcial pactada.	En la propuesta permite pactar una cantidad semanal o mensual de horas, pero no establece una regla específica para determinar las horas	La propuesta debiera precisar si se consideran extraordinarias las horas que excedan el turno comunicado, las horas contratadas para una semana,

[1] Artículo 32 del Código del Trabajo.

Materia	Regulación Vigente	Boletín N°11.929-13	Observaciones
		extraordinarias cuando el contrato se celebra sobre una base mensual.	las 30 horas semanales o las 120 mensuales.
Remuneración mínima	En los contratos con jornada parcial, el ingreso mínimo mensual puede calcularse proporcionalmente en relación con la jornada ordinaria pactada.	La propuesta señala que las partes "podrán acordar" que el valor de cada hora sea superior al doble del valor hora correspondiente a un ingreso mínimo mensual. Pero si no hay pacto no hay una regla para calcular el valor de la hora.	La regla propuesta tiene carácter facultativo, por lo que el pago de una remuneración por hora superior al doble del valor de la hora calculada sobre un ingreso mínimo mensual depende del acuerdo de las partes. En el evento que no exista ese pacto resultarían aplicables las reglas generales sobre el cálculo de la hora sobre la remuneración mínima.
Pago por horas no utilizadas	La remuneración corresponde a la jornada convenida; no existe una regla general idéntica a la garantía propuesta.	La iniciativa dispone que, si el empleador no utiliza la totalidad de las horas pactadas, el trabajador conservará sus derechos remuneracionales respecto de las tres cuartas partes de dichas horas, las que no podrán acumularse al período siguiente.	La disposición incorpora una garantía remuneracional mínima equivalente al 75 % del total de las horas pactadas para el respectivo período. Las horas no utilizadas no podrán acumularse al período siguiente.
Derechos laborales generales	Los trabajadores con jornada parcial gozan de los derechos reconocidos a los trabajadores de jornada completa. El límite de gratificación puede reducirse proporcionalmente según la relación entre la jornada parcial convenida y la	La iniciativa declara que los trabajadores gozarán de la totalidad de los derechos del Código.	La propuesta dispone sobre la aplicación de las reglas especiales sobre gratificación e indemnización de los artículos 40 bis B y 40 bis D.

Materia	Regulación Vigente	Boletín N°11.929-13	Observaciones
	jornada ordinaria de trabajo. (artículo 40 bis B).		
Duración del contrato	Conforme a las reglas generales, el contrato con jornada parcial puede ser indefinido, a plazo fijo o por obra o faena, conforme a las reglas generales.	La moción declara expresamente que el contrato por horas puede celebrarse por tiempo indefinido, a plazo fijo o para la realización de una obra o faena determinada.	Se incorpora una regla declarativa en la moción.
Presunción de jornada completa	No existe una presunción general equivalente por cualquier incumplimiento de las normas de jornada parcial.	La iniciativa dispone que el incumplimiento de las normas del artículo haría presumir que el trabajador fue contratado a jornada completa.	La disposición establece una presunción amplia, aplicable ante cualquier incumplimiento de las exigencias del artículo, sin distinguir su naturaleza o gravedad. En consecuencia, tanto los incumplimientos formales como los sustantivos podrían dar lugar a que el contrato se considere celebrado a jornada completa, con todas las prestaciones correspondientes
Jornada parcial alternativa de trabajo y descansos para estudiantes trabajadores	El artículo 40 bis E permite pactar una jornada parcial alternativa para estudiantes trabajadores, sujeta a las normas comunes de la jornada parcial y a reglas especiales relativas, entre otras materias, a la acreditación de la calidad de estudiante, distribución de la jornada, descansos y permisos para rendir exámenes.	La moción no contempla reglas especiales para los estudiantes trabajadores contratados bajo la modalidad de contrato por horas.	La propuesta no establece reglas especiales para los estudiantes trabajadores ni su coordinación con el artículo 40 bis E.

Referencias

- Código del Trabajo. Disponible en: https://bcn.cl/2erv4 (agosto, 2026).
- Proyecto de Ley que modifica el Código del Trabajo para crear el contrato por horas. Disponible en: https://tramitacion.senado.cl/appsenado/templates/tramitacion/index.php (agosto, 2026).

Nota Aclaratoria
Asesoría Técnica Parlamentaria, está enfocada en apoyar preferentemente el trabajo de las Comisiones Legislativas de ambas Cámaras, con especial atención al seguimiento de los proyectos de ley. Con lo cual se pretende contribuir a la certeza legislativa y a disminuir la brecha de disponibilidad de información y análisis entre Legislativo y Ejecutivo.