



Contrato por horas

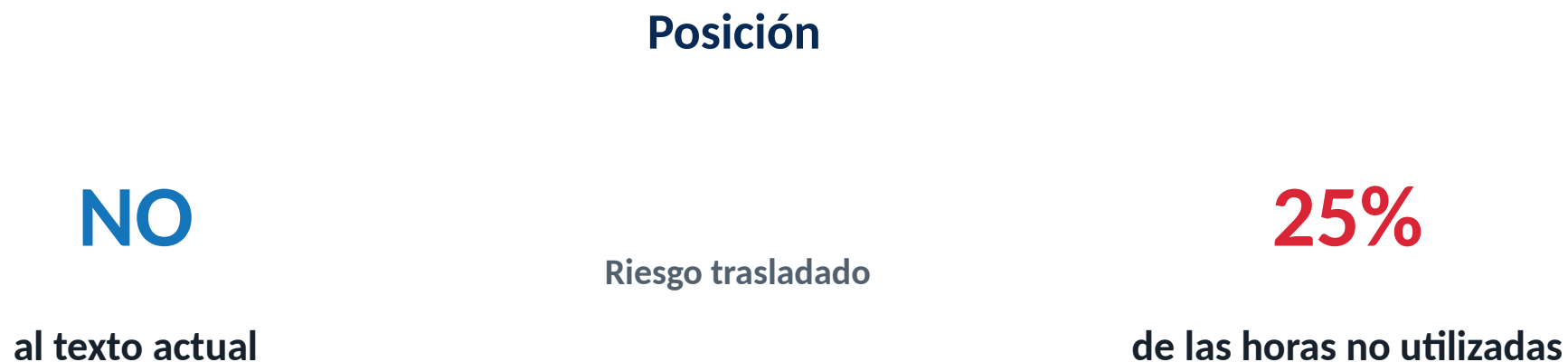
No rechazamos el trabajo
parcial.
Rechazamos que el riesgo
empresarial
se traslade a quien trabaja.

Flexibilidad sin garantías suficientes

Presentación de CONATRACOPS ante el Congreso Nacional

1 de agosto de 2026

El texto traslada el riesgo empresarial a quien trabaja



La disponibilidad no puede ser gratuita

La empresa decide cuándo usa las horas; la persona asume espera, traslados y pérdida de ingreso.

El proyecto reduce previsibilidad y permite fragmentar la jornada

Régimen vigente

Alternativas de jornada

Aviso mínimo: 1 semana

Jornada diaria continua; colación entre 30 y 60 minutos.

Proyecto 40 ter

Hasta 30 horas semanales

Hasta 120 horas mensuales

Aviso mínimo: 24 horas

Turnos continuos o discontinuos; pago parcial de horas no usadas.

Cuatro horas pagadas pueden inmovilizar nueve horas de la vida diaria

Ingreso

09:00

Pausa impaga

11-16 h

Salida

18:00

4 horas pagadas

9 horas vinculadas • hasta 4 viajes • alimentación fuera del lugar de trabajo

La persona trabajadora absorbe el 25% del riesgo de demanda

**120 h
pactadas
≠ ingreso fijo**

Ejemplo mensual

- Si trabaja 60 h: recibe el equivalente a 105 h.
- Si no trabaja ninguna: recibe el equivalente a 90 h.
- La empresa ahorra 25% de cada hora que decidió no utilizar de manera unilateral.

Las horas no utilizadas se pagan al 75% : el 25% restante del riesgo empresarial lo asume el trabajador.

El doble del valor hora aparece como posibilidad, no como obligación

Texto operativo

PODRÁN

acordar el doble

Garantía necesaria

DEBERÁN

pagar al menos el doble

La ley debe obligar, no sugerir

Una lámina pública no reemplaza la redacción normativa sometida a votación.

La jornada fragmentada puede obligar a comer fuera del trabajo

Sin espacio de colación

Comer en la calle

Sin casita ni lugar protegido



Segundo traslado

Hasta cuatro viajes

Tiempo muerto condicionado



La precariedad ya aparece donde el contrato es breve y la organización es débil

-
- | | | |
|-----------|------------------------------|---|
| 01 | Empresas transitorias | Turnos breves sin colación y sin integración efectiva al establecimiento. |
| 02 | Uniforme y seguridad | Demoras o ausencia de uniforme, EPP y herramientas desde el primer día. |
| 03 | Jornadas de 4 horas | Experiencia histórica “pick time”: jornada corta sin colación. |
-

La lámina del Gobierno incluye garantías que el proyecto omite

LA EXPERIENCIA INTERNACIONAL MUESTRA CONTRATOS POR HORA REGULADOS

UE (Directiva 2019/1152)

- Exige a los países de la UE que, ante patrones de trabajo impredecibles, el trabajador tenga aviso previo razonable y derecho a compensación si el empleador cancela una asignación ya acordada. Este mismo principio —aviso más compensación por cancelación— ya rige en países como Países Bajos, Portugal y España.

Países Bajos: contrato min-máx

- Se pacta un mínimo garantizado y un máximo de horas; el mínimo se paga siempre, aunque la empresa no utilice todas las horas.
- La convocatoria debe realizarse con cuatro días de anticipación

El estándar comparado es establecer reglas claras para que la flexibilidad opere dentro del empleo formal.

Fuentes: legislación y guías oficiales de Australia, España, Nueva Zelanda y Países Bajos; Directiva (UE) 2019/1152

Nueva Zelanda: trabajo por llamado

- Si se exige disponibilidad, debe haber horas garantizadas o compensación; también regula cancelaciones.

Australia: empleo casual

- Pago por hora con recargo y conversión a permanente cuando existe un patrón estable de trabajo.

España: pacto de horas complementarias (jornada part-time)

- Establece un mínimo de horas fijas y horas “complementarias”. Aviso con 3 días de anticipación para complementarias. El trabajador puede renunciar a horas complementarias

✗ Paga solo 75% de las horas pactadas que la empresa no utiliza

✗ No contempla conversión a empleo permanente cuando el trabajo se vuelve estable

✗ No reconoce participación sindical ni negociación por rama

✗ Reduce el aviso a 24 horas y permite turnos discontinuos

Lámina de la presentación del Gobierno aportada a esta exposición.

No basta citar el estándar comparado: las garantías deben quedar en la ley.

La flexibilidad unilateral produjo conflictos y reformas

1	Reino Unido	Cancelaciones tardías: deuda, ingreso incierto y gastos perdidos de cuidado y transporte.
2	Nueva Zelanda	Disponibilidad sin compensación: reclamos, indemnizaciones y daño a la dignidad.
3	Unión Europea	Trabajo imprevisible: aviso razonable, horas de referencia y derecho a rechazar.
4	En Chile	Ya existe flexibilidad de jornada y no se comprueba necesidad de estos nuevos contratos por hora.



Empleo decente, no disponibilidad barata.

CONATRACOPS solicita rechazar el texto actual y abrir un diálogo social previo sobre jornada parcial, previsibilidad y negociación colectiva sectorial.