



Modifica el Código del Trabajo con el objeto de permitir la celebración de contratos por hora para la prestación de servicios personales

Antecedentes

- La relación entre capital y trabajo ha dado lugar a un complejo entramado de regulaciones, tanto a nivel nacional como supranacional. De acuerdo como Walker y Arellano “*Esta estructura normativa está constituida por lo que se ha denominado tradicionalmente el Derecho del Trabajo o Derecho Laboral, que nace a fines del siglo antepasado en Europa, y en América Latina a principios del siglo pasado*”¹.
- Se dice que el Derecho laboral es “especial” porque se diferencia del derecho general por la materia que regula, que es el trabajo subordinado; “autónomo” porque constituye una regulación completa; y “singular” porque cuenta con principios propios. Además, se trata de un derecho en constante evolución, que incorpora permanentemente principios y soluciones nuevas².

¹ WALKER ERRÁZURIZ, Francisco, y ARELLANO ORTIZ, Pablo (2016): *Derecho de las relaciones laborales, Tomo 1, Derecho individual del Trabajo* (Santiago de Chile, Librotecnia, 2^{da} edición actualizada), pág. 71.

² GAMONAL CONTRERAS, Sergio (2014): *Fundamentos de Derecho Laboral* (Santiago de Chile, Thomson Reuters), pág. 22. Cita de MACCHIAVELLO CONTRERAS, Guido (1986): *Derecho del Trabajo* (Santiago, Fondo de Cultura Económica).





- Uno de los temas más relevantes que regula el Derecho del Trabajo, y que mayor atención de los trabajadores y de la ciudadanía en general suele concitar, es el de la jornada laboral. En efecto, como dice la académica Irene Rojas Miño, *“la limitación de la jornada de trabajo es uno de los aspectos más sensibles de las relaciones laborales y se plantea como una de las reivindicaciones más antiguas y permanentes de los trabajadores dependientes. Pero ha sido en el siglo veinte, con el progresivo reconocimiento de los derechos sociales y laborales fundamentales, que los convenios internacionales han reconocido como derecho fundamental la limitación del tiempo de trabajo y el derecho al descanso”*³.
- El artículo 21 del Código del Trabajo dice que la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato. Y agrega, que se considerará también jornada de trabajo el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables.
- Actualmente, la duración de la jornada ordinaria de trabajo no puede exceder de cuarenta y cinco horas semanales. Pero existen una serie de trabajadores que quedan excluidos de esta limitación de jornada.
- El Código del Trabajo señala expresamente que quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores; los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y

³ ROJAS MIÑO, Irene (2015): *Derecho del Trabajo, Derecho Individual del Trabajo* (Santiago de Chile, Thomson Reuters), pp. 180-181.





todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; los contratados de acuerdo con este Código para prestar servicios en su domicilio o en un lugar libremente elegido por ellos; los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento. También están excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que se desempeñen a bordo de naves pesqueras, y los trabajadores contratados para que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones.

- Por otro lado, la jornada parcial de trabajo *“es aquella que no supera las 30 horas semanales y tiene las siguientes particularidades: se permite el pacto de horas extraordinarias (en caso de existir una necesidad o situación temporal); la jornada diaria debe ser continua y no puede exceder de 10 horas, debiendo interrumpirse por un lapso no inferior a media hora ni superior a una hora para la colación; los trabajadores gozan de los demás derechos que contempla el Código del Trabajo para los trabajadores de tiempo completo; el límite máximo de 4,75 ingresos mínimos para los efectos de la gratificación que se establece en el artículo 50 del referido Código puede reducirse conforme al número de horas convenidas en el contrato de tiempo parcial y el de la jornada ordinaria de trabajo; las partes pueden pactar alternativas de distribución de jornadas, caso en el cual el empleador, con una antelación mínima de una semana, está facultado para determinar entre una de las alternativas, la que regirá en la semana o período superior siguiente y, finalmente, se establece un procedimiento especial para el cálculo de la indemnización por años de servicios,*





consistente en obtener un promedio de las remuneraciones percibidas por el trabajador durante la vigencia de su contrato o de los últimos once años, debiendo para estos efectos reajustarse cada una de las remuneraciones según la variación experimentada por el IPC entre el mes anterior al pago de la remuneración respectiva y el mes anterior al término del contrato. Con todo, si la indemnización que le correspondiere por aplicación del artículo 163 del Código Laboral fuere superior, se aplica esta última”⁴.

- Finalmente, la jornada extraordinaria “*son las horas laboradas por sobre la jornada de trabajo semanal pactada, esto es, las que el trabajador labora en exceso del convenido como jornada ordinaria semanal, son voluntarias y su realización está condicionada a los siguientes requisitos: a) Solo se pueden pactar para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa; b) Los pactos deben constar por escrito; sin embargo, serán horas extras todas las horas que superen la jornada pactada, aun cuando no exista pacto por escrito c) Pueden tener una vigencia transitoria no superior a tres meses, pudiendo renovarse en la medida que persistan las necesidades o situaciones temporales en la empresa; d) Pueden realizarse siempre que no sean perjudiciales para la salud del trabajador según la naturaleza de las faenas; y e) Solo se pueden realizar hasta dos horas extras por día*”⁵.
- En este contexto, creemos que se debe actualizar nuestro Código del Trabajo para incorporar la figura del “*contrato por horas*”, que existe en otras legislaciones y que vendría a complementar el régimen de jornadas laborales actualmente existente, beneficiando tanto a trabajadores como empleadores, y

⁴ <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-60089.html>

⁵ <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-60151.html>





ampliando el abanico de posibilidades que contempla nuestra legislación. Además, el contrato por horas promueve la flexibilidad laboral y dota de mayor dinamismo a los mercados, todo lo cual es especialmente valorado en los tiempos que vivimos.

- En términos similares, en julio del año 2018, los senadores Andrés Allamand, Rodrigo Galilea, José García, Rafael Prohens y Kenneth Pugh presentaron un proyecto de ley que buscaba modificar el Código del Trabajo para crear el contrato por horas. A dicho proyecto se le asignó el **Boletín N°11929-13** y se envió a la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara alta. Se trata de una iniciativa que canaliza las inquietudes que buscamos abordar con nuestra moción, pero que lamentablemente, no tuvo la visibilización esperada y tampoco ha gozado de movimiento legislativo alguno.
- Pese a lo anterior, creemos que se debe retomar esta discusión, rescatar elementos de dicha iniciativa y reposicionarla en el debate público nacional, de manera que se estudie su impacto en la legislación laboral, se discutan sus diversos efectos en el trabajo y la contratación, y se vote en sus diversos trámites constitucionales.
- Para lo anterior, se propone agregar en el Código del Trabajo un nuevo párrafo titulado “*Del contrato por hora*”, y señalar que las partes de mutuo acuerdo podrán celebrar un contrato individual de trabajo para la prestación de servicios personales por la cantidad de horas que estimen pertinentes, no pudiendo exceder de treinta horas semanales o ciento veinte horas mensuales. El trabajador gozará de todos los derechos contenidos en el Código y





en las demás leyes laborales, los que tendrán el carácter de irrenunciable mientras subsista el contrato de trabajo.

- Además, en la línea de otras iniciativas en trámite legislativo, se disponen una serie de cláusulas obligatorias que se deberán contener en el contrato de trabajo. Igualmente, se agregan ciertas reglas que deben ser respetadas por el empleador, bajo la sanción de que su incumplimiento hará presumir que el trabajador se encuentra contratado bajo la jornada ordinaria de trabajo.

Por consiguiente, y con el mérito de los antecedentes expuestos, venimos en someter a la consideración de esta Honorable Corporación, el siguiente:

Proyecto de Ley

“Artículo único.- Introdúcese en el Capítulo IV del Libro I del Código del Trabajo, después del artículo 40 bis E, el siguiente párrafo 6° nuevo titulado “*Del contrato por horas*”:

“Párrafo 6°

Del contrato por horas

Artículo 40 ter.- *Las partes de mutuo acuerdo podrán celebrar un contrato individual de trabajo para la prestación de servicios personales por la cantidad de horas que estimen pertinentes, no pudiendo exceder de treinta horas semanales o ciento veinte horas mensuales. En este caso, el trabajador gozará de todos los derechos contenidos en este Código y en las demás leyes laborales, los que tendrán el carácter de irrenunciable mientras subsista el contrato de trabajo.*





El contrato por horas podrá pactarse a plazo indefinido, plazo fijo o para la realización de una obra, trabajo o servicio determinado.

Artículo 40 ter A. El contrato por horas deberá contener las estipulaciones del artículo 10 de este Código junto con las siguientes cláusulas:

- a) Las razones que justifican 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, el cual no podrá ser inferior a veinticuatro horas; y*
- d) Los turnos que las partes acuerden para la prestación de los servicios personales del trabajador.*

Artículo 40 ter B. La distribución diaria de la jornada de trabajo podrá ser continua o discontinua según se fije de mutuo acuerdo, y el trabajador tendrá derecho a un descanso continuo de doce horas en un lapso de veinticuatro horas.

Las partes podrán acordar que la remuneración de cada hora pactada sea superior al doble del valor de la hora correspondiente a un ingreso mínimo mensual. Si al cabo del período acordado, el empleador no hubiere solicitado al trabajador prestar servicios por la totalidad de las horas pactadas en dicho período, el trabajador mantendrá sus derechos remuneracionales por las tres cuartas partes de dichas horas, no pudiendo ser acumuladas al siguiente período.

Si el trabajador prestare servicios continuos por más de cuatro horas, tendrá derecho a una interrupción para colación no imputable a la jornada acordada. Si la jornada fuere inferior a seis horas y las labores no permitieren interrupción, el tiempo de colación podrá ser tomado por el trabajador al fin de la jornada o bien exigir su compensación en dinero, a





su elección. En los contratos celebrados bajo esta modalidad se podrán pactar horas extraordinarias con la finalidad de atender necesidades o situaciones temporales de la empresa, las que deberán ser pagadas con el recargo del artículo 32.

Artículo 40 ter C. En caso de contravención por parte del empleador a cualquiera de las obligaciones contenidas en este párrafo para la celebración del contrato por horas, se presumirá que el trabajador se encuentra contratado bajo la jornada ordinaria de trabajo, conforme al artículo 22 y siguientes de este Código.”.”.






FORMADO DIGITALMENTE:
H.D. GONZALO FUENZALIDA F.



FORMADO DIGITALMENTE:
H.D. FRANCISCO EGUIGUREN C.



FORMADO DIGITALMENTE:
H.D. GABRIEL SILBER R.

