

Contrato por horas

Qué nos enseña la experiencia internacional
Reino Unido, Italia y lecciones para Chile

Comentarios al Boletín N°11.929-13

Soledad Hormazábal | Pivotes
Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado

Septiembre 2026

El problema que queremos resolver

Un mercado laboral en crisis

9,5%

desempleo

647 mil

personas en tiempo parcial
involuntario

26,5%

informalidad laboral

Mujeres y jóvenes enfrentan mayores dificultades de inserción laboral

La pregunta no es flexibilidad versus protección, es cómo lograr más flexibilidad sin sacrificar protección

¿Qué es un contrato por horas?

Flexibilidad para ambas partes

EMPLEADOR

Puede ofrecer o no ofrecer turnos

TRABAJADOR

Puede aceptar o rechazar turnos

VENTAJA

Es más flexible que la jornada parcial y entrega más protección social que un contrato de prestación de servicios

OBJETIVO

Ajustar el trabajo a actividades con una demanda genuinamente: temporadas, eventos, turismo y otras actividades discontinuas

¿Qué está sobre la mesa?

Boletín N° 11.929-13: nuevo artículo 40 ter del Código del Trabajo

TOPE DE JORNADA

30 horas semanales / 120 mensuales

DISTRIBUCIÓN

No se fija de antemano en el contrato

CRITERIO HABILITANTE

Características del trabajador, no detalladas

AVISO DE TURNO

Mínimo 24 horas de anticipación

HORAS NO UTILIZADAS

Pago de 75% de lo pactado

INCUMPLIMIENTO

Presunción de jornada completa

Reino Unido: cuando la flexibilidad se vuelve unilateral

Zero Hours Contracts: de la desregulación a la corrección progresiva



Lección: la flexibilidad debe ser realmente bilateral

El diagnóstico oficial no fue que la flexibilidad fuera el problema, sino su asimetría: la reforma redistribuye el riesgo en lugar de eliminar la figura.

Italia: corregir abusos sin eliminar el instrumento

Lavoro intermittente

- 2003** Legge Biagi lo introduce para trabajo discontinuo: turismo, comercio y espectáculo
- 2007** El gobierno de Prodi lo elimina, por motivos políticos más que técnicos
- 2008** Se reintroduce prácticamente sin cambios: su supresión respondió a motivaciones políticas
- 2012** Ley Fornero: restringe el criterio de edad y exige comunicar cada turno a la autoridad
- 2013** Límite de 400 jornadas en 3 años con conversión automática a contrato indefinido
- 2015** Jobs Act (arts. 13-18) consolida el instrumento. Vigente hasta hoy.

ABUSOS DETECTADOS

Evasión de cotizaciones y uso para encubrir relaciones laborales permanentes

RESPUESTA

Mantener el instrumento y agregando límites, registro y conversión automática

Superar 400 jornadas en 3 años → conversión automática a indefinido a tiempo completo

Problemas detectados

REINO UNIDO

Flexibilidad unilateral

REINO UNIDO

“Zeroing down”

ITALIA

Encubrimiento de relaciones permanentes

ITALIA

Evasión contributiva

Lección común:

Reino Unido e Italia corrigieron el diseño sin eliminar la figura, lo que muestra que existe una necesidad genuina por este tipo de contratos y que el problema no era la flexibilidad, sino la distribución asimétrica del riesgo

SI a la flexibilidad, NO a la flexibilidad unilateral

Chile parte con una ventaja: se legisla con décadas de experiencia comparada

Contemplado: aviso mínimo

24 horas

Contemplado: compensación

75% de horas pactadas no utilizadas

Lo que falta

Conversión, no exclusividad, no represalias, registro verificable, criterio habilitante

No necesitamos esperar 10–20 años para descubrir los siguientes problemas

Es posible diseñar desde el inicio una figura flexible y protegida

Ocho ajustes concretos al proyecto

Recomendaciones a partir de la experiencia comparada

1

Criterio habilitante: el puesto, no el trabajador

Demanda estacional, actividades discontinuas, eventos.
Italia lo demuestra por contraste: el criterio de edad fue el más abusado.

2

Mecanismo de consolidación de horas: trabajador y puesto

Superado un umbral objetivo, conversión automática a contrato indefinido con jornada equivalente al promedio trabajado.

3

Prohibir cláusulas de exclusividad

Si no se garantiza trabajo, no puede impedirse buscar ingresos en otra parte.
Fue la primera protección británica.

4

Prohibir represalias por rechazar turnos

Una caída significativa de convocatorias tras un rechazo debiera constituir presunción de represalia.

5

Registro verificable de turnos ante la DT

Previene la evasión contributiva y permite detectar rotación artificial sin fiscalización presencial.

6

Piso de remuneración por hora

Se sugiere aproximadamente 1,25 veces la hora del ingreso mínimo, para reducir el incentivo a sustituir contratos regulares.

7

Principio de no discriminación

Trato no menos favorable que el trabajador comparable dentro de la misma empresa, proporcional a las horas efectivamente trabajadas.

8

Evaluar la modalidad indefinida y proteger la huelga

El 83% de los contratos italianos son a plazo fijo.
Prohibir su uso para reemplazar trabajadores en huelga legal.

Tres conclusiones

1 Responde a una necesidad económica real

La gestión de demanda genuinamente variable. Por eso sobrevivió a los ciclos políticos en ambos países.

2 Los abusos son conocidos y predecibles

Flexibilidad unilateral, encubrimiento de relaciones permanentes, represalias y evasión contributiva. Italia y Reino Unido tardaron dos décadas en corregirlos.

3 La respuesta eficaz no es prohibir, sino equilibrar el riesgo

Mediante mecanismos automáticos de conversión, derechos exigibles y verificación contributiva proporcional.

No avanzar en esta materia no es cautela: es dejar sin regulación adecuada una realidad laboral
Más flexibilidad → más oportunidades

Contrato por horas

Qué nos enseña la experiencia internacional
Reino Unido, Italia y lecciones para Chile

Comentarios al Boletín N°11.929-13

Soledad Hormazábal | Pivotes
Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado

Septiembre 2026