PRESENTACIÓN SINDICATO N°1 DE TRABAJADORES DE CLÍNICA ALEMANA DE SANTIAGO S.A.

Modifica el Código del Trabajo para crear el contrato por hora

Boletín N° 11.929-13

SINDICATO
DE TRABAJADORES N°1
CLÍNICA ALEMANA DE SANTIAGO S.A

CONTRATO POR HORAS = PRECARIZACIÓN

SINDICATO+NEGOCIACIÓN COLECTIVA + DIÁLOGO SOCIAL SÍ GENERA MÁS Y MEJOR EMPLEO



¿QUIÉNES SOMOS?

Sindicato N.° 1 Clínica Alemana de Santiago

Somos el Sindicato de la Clínica Alemana de Santiago, con más de 2.600 afiliados de estamentos técnicos de enfermería, administrativos y algunos profesionales no médicos, siendo actualmente, la organización con mayor representatividad por cantidad de sindicalizados del sector de la salud privada.

Con 47 años de trayectoria, nuestra experiencia se ha construido sobre la organización, la negociación colectiva y el diálogo permanente con la empresa.

NUESTRA POSTURA :

- **Es posible mediante el diálogo social la creación de empleos de calidad sin precarizar el trabajo**
- **La generación de empleo de calidad se puede construir por la vía de la negociación colectiva, a través de sindicatos fuertes.**

NUESTRA EXPERIENCIA

Una relación laboral basada en el diálogo social entre empleadores y trabajadores permite importantes acuerdos que se traducen en:

- Beneficios para las y los trabajadores
- Mayor estabilidad laboral
- Más sostenibilidad para la empresa

EJEMPLO

42 horas
Desde Enero 2024

40 horas
Desde enero de 2027

Una reducción de jornada acordada anticipadamente mediante negociación colectiva, antes de la entrada en vigencia de las 40 horas legales.

Mejores Sueldos- Baja Rotación Laboral- Mejores contratos

SINDICATO
CÓMO: ALCANCE DE SINDICATOS
Nº 1

DATOS SOBRE CONTRATOS EN CLÍNICA ALEMANA DE SANTIAGO

La dotación es mayoritariamente indefinida y las jornadas parciales son excepcionales

5.552
trabajadores totales

5.177
personas de planta indefinida

93,2%
Dotación indefinida

6,8%
de personal eventual

75,1 %
4.169 Mujeres

24,9 %
1 383 Hombre

40 años
Edad Promedio

Jornada semanal	N.º de trabajadores	% de la dotación total
42 horas	4.960	89,3%
28 horas	156	2,8%
36 horas	98	1,8%
25 horas	59	1,1%
14 horas	52	0,9%
30 horas	36	0,6%
08 horas	33	0,6%
Otras jornadas	158	2,9%

- Clínica Alemana prioriza los contratos a tiempo completo desde 36 y hasta 42 horas
- Jornadas hasta 30 horas corresponde a profesionales médicos

Contrato por horas: Diagnóstico laboral en el Chile de hoy

DESEMPLEO EN CHILE: UNA REALIDAD QUE NO PODEMOS IGNORAR

9,6%
Desempleo nacional
INE, Junio/Agosto 2026

10,3%
Desempleo femenino
INE, mayo-julio 2026

23,5%
Desempleo juvenil
15 a 24 años, INE, mayo-julio 2026

En salud, aproximadamente 7 de cada 10 trabajadores son mujeres. Muchas son además jefas de hogar.

MINSAL, 2020

Chile necesita incorporar a más mujeres y jóvenes al empleo formal.



Contrato por horas:¿ generará más empleo o más precarización?

- El contrato por hora es una forma encubierta de precarizar el contrato part time
- No hay antecedentes serios, ni estudios de que el contrato por horas cree más empleos.
- Lo claro es que creará nuevas formas de contratación que precarizarán el trabajo, especialmente para jóvenes y mujeres.



EL CONTRATO POR HORAS PROFUNDIZARÁ LA FEMINIZACIÓN DE LA POBREZA

10,3% Desocupación femenina

8,9% Desocupación masculina

En salud, 7 de cada 10 trabajadores son mujeres. Pero las mujeres ya enfrentan una posición más desventajosa en el mercado laboral.

Mujer trabajo, cuidados y pobreza:

EN LAS MUJERES RECAE LA CARGA DE COMPATIBILIZAR TRABAJO FORMAL, CUIDADO Y TRABAJO DOMÉSTICO NO REMUNERADO,
EL CONTRATO POR HORAS PROFUNDIZARÁ LA DESIGUALDAD: CON INGRESOS INSUFICIENTES PARA LA SUBSISTENCIA BÁSICA Y MAYOR DIFICULTAD PARA CONCILIAR TRABAJO, FAMILIA Y CUIDADOS, AGUDIZANDO LA POBREZA, ESPECIALMENTE EN AQUELLOS HOGARES EN DONDE UNA MUJER ES JEFA DE HOGAR

- La labor de cuidados recae mayoritariamente en las mujeres, quienes representan entre el 65% y el 86% de las personas cuidadoras no remuneradas
- La tasa de pobreza en hogares con jefaturas femeninas o monoparentales está ubicada entre el 28% al 30%

→

- En un país que aún no resuelve la ausencia del Estado ante la falta de redes de apoyo para las mujeres que trabajan y cuidan solas, se agrega una modalidad de contrato que no hará posible la conciliación entre trabajo y familia.

EL CONTRATO POR HORAS NO CREARÁ MÁS Y MEJORES EMPLEOS PARA LAS MUJERES : AGUDIZARÁ LA FEMINIZACIÓN DE LA POBREZA Y NO RESUELVE EN ABSOLUTO LA CONCILIACIÓN PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.



NO ES LO MÍSMO FLEXIBILIZAR LA JORNADA QUE FLEXIBILIZAR LA DISPONIBILIDAD DEL TRABAJADOR

La legislación ya permite flexibilidad.

PART TIME: FLEXIBILIDAD DENTRO DE UNA JORNADA PACTADA

El actual artículo 40 bis ya permite flexibilidad:

- Se pactan las horas de trabajo.
- Pueden acordarse distintas alternativas de distribución.
- El empleador puede escoger la alternativa que aplicará.
- Debe comunicarla con al menos **una semana de anticipación.**

CONTRATO POR HORAS:

El proyecto crea una modalidad distinta:

- Hasta 30 horas semanales / 120 mensuales.
- El trabajador/a debe estar disponible permanentemente
- El aviso mínimo contemplado es de **24 horas.**
- Imprevisibilidad respecto del ingreso y del tiempo,

La flexibilidad existe, pero tiene un límite: el trabajador conoce previamente las alternativas dentro de las cuales puede ser requerido.

flexibilidad sobre la disponibilidad de las personas: el trabajador no podrá proyectarse económicamente (vivienda, salud y educación) y dejo en una situación de cautiverio a las persona trabajadora.

RIESGO DEL CONTRATO POR HORAS

La legislación ya contempla los contratos a tiempo parcial, cuya jornada no puede exceder de 30 horas semanales. Avanzar hacia la regulacion de contrato por hora, abrirá la puerta para que las empresas sustituyan los empleos estables de jornada completa o a tiempo parcial para abaratar costos, generando alta rotación y precarización laboral. En definitiva, el empleador dispondrá permanentemente del tiempo del trabajador/a, como una moderna forma de esclavitud "legalizada".

Hoy el riesgo es que el contrato por horas podría sustituir el part time e inclusive el contratro a tiempo completo, cambiando la relación laboral, como hoy la conocemos, y llevando el trabajo hacia formas extremas de precarización

EXPERIENCIA INTERNACIONAL

Diferencias fundamentales

1. Negociación colectiva y diálogo social

El Gobierno toma como referencia comparada a países OCDE, donde hay **negociación sectorial o multinivel**, y los **sindicatos** tiene voz y participación en la toma de decisiones.

2. Incluso dentro de esos sistemas, estas modalidades han sido cuestionadas

Italia (lavoro intermittente) y Reino Unido (zero hours contracts) han sido objeto de críticas y reformas, durante su implementación que han tenido que sufrir rectificaciones, según diversas fuentes.

¿Cómo regulan otros países?

La flexibilidad laboral está acompañada de reglas y negociación colectiva.

País	¿Qué protege la ley?	¿Qué pasa en Chile?	¿Hay diálogo social y negociación sectorial o multinivel?
🇳🇿 **Nueva Zelanda**	Horas garantizadas y reglas para la disponibilidad y cancelación.	No existe una regla equivalente para la cancelación.	Sí. Diálogo social y negociación colectiva sectorial.
🇮🇪 **Irlanda**	Se restringen los contratos sin horas garantizadas y se puede acceder a horas más estables.	El proyecto no contempla este mecanismo.	Sí. Diálogo social y negociación colectiva sectorial.
🇳🇱 **Países Bajos**	4 días de aviso. Si se cancela tarde, se pagan las horas. Después de un año puede acceder a horas fijas.	24 horas de aviso y sin una regulación equivalente de la cancelación.	Sí. Diálogo social y negociación sectorial y multinivel.
🇩🇪 **Alemania**	4 días de aviso y un mínimo de horas cuando no se fija jornada.	No establece un mínimo equivalente.	Sí. Diálogo social y negociación sectorial y multinivel.

En el año 2024 la OCDE presentó un informe, a propósito de reformas laborales impulsadas en España (2021), donde sugurió "**hacer un seguimiento de los contratos fijos discontinuos para evitar que se conviertan en una "nueva fuente de precariedad". "Los contratos discontinuos intermitentes han aumentado en este periodo de tiempo y de cara al futuro será importante, mediante el diálogo social y la negociación colectiva, realizar un seguimiento de la utilización de este tipo de contratos para asegurarnos de que no se conviertan en una nueva fuente de precariedad para los trabajadores y que puedan disfrutar de contratos sólidos, indefinidos**"

Fuente: El Economista. (2024, 13 de junio). La OCDE sugiere a Díaz que la reducción de la jornada laboral sea pactada con el diálogo social. El Economista

No se puede importar del modelo solo la flexibilidad sin diálogo social, sindicatos y negociación multinivel

Más empleo, sí. Pero sin precarización

Rechazar la idea de legislar y abrir un diálogo social tripartito.

Este proyecto no debe avanzar: no aporta a la generación de más empleo, al crecimiento económico, ni al país.

1 La flexibilidad ya existe.

La flexibilidad ya existe. El art. 40 bis y el part time la permiten. El proyecto agudiza la flexibilidad ya existente: termina perjudicando a las y los trabajadores

2 Perjudicará más a las mujeres

Incompatibilidad en la conciliación laboral y familiar, que es, hoy, la principal traba para que las mujeres permanezcan en el trabajo. Generará ingresos insuficientes que harán imposible la satisfacción de necesidades básicas.

3 La experiencia comparada no es aplicable al caso chileno

Italia, Reino Unido y España, han debido comenzar a regular de forma más estricta este tipo de contratos, porque generaron más precarización.

4 Pone en riesgo otras formas de contratación

Al abaratar costos, muchas empresas preferirán contratar en esta modalidad, siendo un riesgo para aquellos en que aún tienen en su mayor parte contratos formales de tiempo completo

¿El contrato por horas generará nuevos empleos o solo reorganizará y precarizará empleos ya existentes?

Rechazamos la idea de legislar- La investigación, la práctica comparada, los antecedentes existentes permiten sostener que su eventual regulación perjudicará a las familias trabajadoras de Chile.

05 PERSONAS Y DERECHOS EXPUESTOS

La incertidumbre también es un costo social.

SINDICATOS FUERTES + NEGOCIACIÓN COLECTIVA MULTINIVEL+ DIÁLOGO SOCIAL: MAS Y MEJORES EMPLEOS, MAYOR ESTABILIDAD Y MÁS CRECIMIENTO

Lo que requiere nuestro país, es que los diversos actores sociales se sienten a buscar la solución para enfrentar el dificil momento que estamos viviendo en Chile, por lo que se hace necesario, que el Gobierno, la CUT y el resto de las centrales junto a las organizaciones empresariales, se reúnan a buscar las mejores soluciones para Chile.



MUCHAS GRACIAS