Departamento de Trabajo y Previsión Social

ICAL

Instituto de Ciencias Alejandro Lipschutz

Contrato por horas y precarización del trabajo

Proyecto de ley Boletín N° 11929-13

Noviembre 2026

Departamento de Trabajo y Previsión Social
ICAL
Instituto de Ciencias Alejandro Lipschutz

Un proyecto de 2018 que vuelve en 2026

2018	2018–2019	2019–2026	Junio 2026
Moción de parlamentarios de derecha crea el "contrato por horas" (Boletín 11929-13)	Gobierno de Piñera ingresa proyecto de "modernización laboral" (Boletín 12618-13)	El proyecto queda sin movimiento en el Senado	Gobierno de Kast le da urgencia simple; la Comisión de Trabajo retoma la discusión

Ya en 2018 organizaciones sindicales advertían que el "contrato cero horas" era la puerta de entrada a la desprotección total.

El argumento del Gobierno

DIAGNÓSTICO

Alta tasa de desempleo →

PROPUESTA

Ampliar el empleo formal con contratos por hora →

DIRIGIDO A

- Jóvenes y estudiantes
- Personas con responsabilidades de cuidado (principalmente mujeres)
- Trabajadores informales del comercio, la gastronomía y los servicios estacionales

Departamento de Trabajo y Previsión Social
ICAL
Instituto de Ciencias Alejandro Lipschutz

Qué propone el proyecto

JORNADA	Hasta 30 horas semanales o 120 mensuales, dentro de la jornada parcial
AVISO DE TURNOS	Mínimo 24 horas (moción) o 72 horas (indicación del Ejecutivo)
DESCANSO	12 horas contínuas cada 24 horas
VALOR HORA	No inferior al valor hora del IMM
HORAS NO USADAS	Se paga al menos el 75%, sin acumular al período siguiente
PROTECCIÓN SOCIAL	Cotizaciones, seguro de cesantía, salud y seguridad laboral
INCUMPLIMIENTO	Se presume jornada completa

El núcleo del problema

EMPLEADOR

Organiza el trabajo según su propia demanda



TRABAJADOR

Absorbe la incertidumbre

- ¿Cuántas horas tendrá?
- ¿Cuándo trabajará?
- ¿Cuánto ganará cada mes?

Resultado: Vulneración al principio jurídico laboral de la Ajenidad.

Departamento de Trabajo y Previsión Social
ICAL
Instituto de Ciencias Alejandro Lipschutz

Lo que muestra la experiencia con "cero horas"

01

Turnos avisados con poca anticipación

El trabajador queda disponible sin saber cuándo lo llamarán.

02

Jornadas fragmentadas

Impiden sostener un segundo empleo, estudiar o una rutina familiar estable.

03

Ingresos variables

Dificultan planificar, acceder a créditos y proyectar una jubilación digna.

Fuentes: Avram (2020); Wood (2016).

Departamento de Trabajo y Previsión Social
ICAL
Instituto de Ciencias Alejandro Lipschutz

Los resguardos y sus límites

RESGUARDO DECLARADO		LÍMITE
Aviso de 24 horas/72 horas y pago del 75% de horas no usadas	→	No cambia la lógica: disponibilidad sin jornada estable; el ingreso depende de una decisión ajena
Presunción de jornada completa ante incumplimiento	→	Opera solo después del abuso; depende de la fiscalización de la DT y de que el trabajador se atreva a reclamar
"Formaliza" a quienes hoy trabajan informalmente	→	La informalidad no se resuelve precarizando el empleo formal, sino fiscalizando y fortaleciendo los contratos existentes (incluido el de obra o faena)

Departamento de Trabajo y Previsión Social
ICAL
Instituto de Ciencias Alejandro Lipschutz

Principios del derecho del trabajo en juego

INCERTIDUMBRE

Tiempo de trabajo y salario

La persona no sabe cuándo ni cuánto trabajará, ni cuánto ganará al mes.

AJENIDAD

El riesgo pasa al trabajador

Los riesgos de la empresa corresponden al empleador; aquí la variabilidad del negocio se traslada al salario.

PROTECCIÓN

Se debilita la tutela

El derecho del trabajo compensa la asimetría entre las partes; esta figura profundiza la asimetría.

Obligación básica del empleador: otorgar el trabajo convenido. El proyecto la transforma en una facultad: convocar o no convocar.

Departamento de Trabajo y Previsión Social
ICAL
Instituto de Ciencias Alejandro Lipschutz

Asimetría estructural en el diseño

REGLA DEL PROYECTO		PROBLEMA
Obligación de aceptar convocatorias que cumplen los requisitos, salvo "causa justificada"	→	El empleador decide si convoca; el trabajador debe concurrir. No se define qué es causa justificada.
Convocatorias fuera de requisitos: voluntarias y sin represalias	→	Voluntariedad frágil: el acceso a turnos futuros depende del empleador.
Pago del 75% de las horas pactadas no convocadas	→	No hay un mínimo de horas garantizado; el trabajador pierde el 25% por una decisión que no controla.
Aviso de 72 horas y franjas horarias de referencia sin límite	→	Menor a la semana de la jornada parcial y por ciclos; franjas amplias comprometen el día y dificultan otro empleo.

Departamento de Trabajo y Previsión Social
ICAL
Instituto de Ciencias Alejandro Lipschutz

Ya tenemos un sistema flexible.

AVANCE

Ley de 40 Horas

FLEXIBILIZACIÓN UNILATERAL PARA LAS EMPRESAS

- Bancos de horas
- Jornadas excepcionales
- Facilidades para el despido
- Contrato part time

Patrón: cada "modernización" traslada certezas del trabajador al empleador, con la promesa de más empleo y sin garantía de que sea empleo de calidad.

Departamento de Trabajo y Previsión Social
ICAL
Instituto de Ciencias Alejandro Lipschutz

¿Este contrato por horas resuelve algún problema?

LO QUE YA PERMITE LA LEY

- Jornada parcial (hasta 30 horas semanales) con distintas alternativas de distribución pactadas
- Distribución flexible de la jornada por ciclos (Ley N° 21.561)
- En ambos casos, aviso con una semana de anticipación

En síntesis:

- Nuestro sistema de jornada NO es rígido.
- La informalidad se explica por el deterioro del empleo, no sólo por su escasez.

Destruir el empleo pleno no ayuda a terminar con la informalidad.

+Qué trabajo queremos construir?

Voluntariedad: la jornada reducida debe ser una opción de quien trabaja (cuidado, estudio), no una imposición.

Evidencia académica

Avram (2020) · Experimento con 301 personas

−15 a −30

puntos porcentuales menos de personas dispuestas a trabajar.

- Medido con la misma tarifa; pagando el doble, la disposición igual cae con el tiempo
- La incertidumbre es un costo en sí misma, no solo menos ingreso esperado

Wood (2016) · Supermercados del Reino Unido

Turnos flexibles

controlados por la gerencia deterioran la calidad del empleo

- Barrera para equilibrar trabajo y vida personal
- La presencia sindical no basta si el poder de negociación es débil

Comparación internacional

Ningún país tiene una figura igual: las más parecidas exigen más resguardos que el proyecto chileno.

PAÍS	FIGURA	DIFERENCIA ESENCIAL CON EL PROYECTO CHILENO
Alemania	Trabajo a llamado	Piso de 20 h/semana; 3 h mínimo por llamado; aviso de 4 días
Italia	Intermitente "a chiamata"	Excepción por edad o sector; tope de 400 días en 3 años
Portugal	Trabajo intermitente	Mínimo anual de trabajo y compensación por inactividad
Países Bajos	Contrato a llamado	Transitorio: tras 12 meses, horas fijas; aviso de 4 días
Irlanda	Bandas de horas	Restringe el "cero horas"; garantiza un rango de horas
España	Parcial / fijo-discontinuo	Horario base fijo; la flexibilidad es solo un complemento
EE.UU.	Sin figura legal	Pago por hora general; solo leyes locales de turnos previsibles

Referencias

Avram, S. (2020). *Zero-hours contracts: Flexibility or insecurity? Experimental evidence from a low income population* (ISER Working Paper No. 2020-10). Institute for Social and Economic Research, University of Essex.

Wood, A. J. (2016). Flexible scheduling, degradation of job quality and barriers to collective voice. *Human Relations, 69*(10), 1989–2010. https://doi.org/10.1177/0018726716631396

Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Contratos por hora. https://www.mintrab.gob.cl/contratos-por-hora/