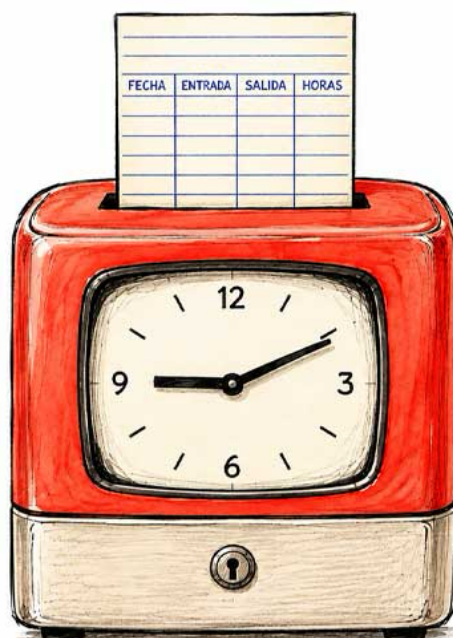


PIVOTES



EL CONTRATO POR HORAS EN LA EXPERIENCIA COMPARADA: REINO UNIDO, ITALIA Y LECCIONES PARA CHILE

Agosto, 2026

Por: Soledad Hormazábal¹

¹ La autora agradece los valiosos comentarios de Luis Lizama y Francisca Jünemann.

RESUMEN EJECUTIVO



- **El mercado laboral chileno muestra debilidad estructural persistente marcado por la ocupación que no aun no recupera niveles prepandemia**, la tasa de desempleo que lleva más de 40 meses sobre 8% (9,4% actual), con alta subutilización de la fuerza laboral (641 mil personas en tiempo parcial involuntario en la última medición) y una informalidad estructural en torno a 27%. Todos estos problemas golpean con mayor fuerza a mujeres y jóvenes.
- **Los contratos por hora se distinguen por su alta flexibilidad**: el empleador no tiene obligación de ofrecer turnos, así como el trabajador tampoco está obligado a aceptarlos cuando se le convoca.
- **Actualmente se encuentra en tramitación el proyecto de ley que crea esta figura en Chile** (Boletín 11.929-13) y el Ejecutivo ha anunciado que presentará indicaciones con la clara intención de avanzar en esta materia.
- **Reino Unido e Italia ofrecen dos décadas de experiencia comparada directamente aplicable**. El Reino Unido, con los zero hours contracts, partió sin regulación específica hasta 2015; Italia, con el lavoro intermittente, partió con una ley detallada en 2003 corregida sucesivamente.
- **El principal problema identificado fue la "flexibilidad unilateral"**. Taylor Review (2017) documentó que en Reino Unido un 20% de los empleadores cancelaba turnos dentro de las 48 horas previas sin compensación, y que el "zeroing down" —dejar de convocar a quien rechaza un turno— vaciaba de contenido el derecho del trabajador a rechazar.
- **En Italia se detectó inicialmente abusos como evasión de contribuciones a la seguridad social y el encubrimiento de relaciones laborales más estables bajo esta figura**.
- Pese a los abusos, estos países no eliminaron el instrumento, **sino que corrigieron aspectos de su diseño**. Tanto la reforma británica en curso como la Ley Fornero italiana (2012) concluyeron que el problema no era la flexibilidad en sí, sino la distribución asimétrica del riesgo, y corrigieron el esquema en vez de prohibir la figura.
- **El proyecto chileno ya incorpora protecciones que a esos países les tomó entre una y dos décadas desarrollar**, como el aviso mínimo de turno y la compensación por horas no utilizadas, pero omite algunos mecanismos que ambas experiencias mostraron indispensables.
- **En Pivotes proponemos** (i) precisar el criterio habilitante centrándolo en el puesto de trabajo y no en las condiciones del trabajador, (ii) incorporar un mecanismo de consolidación de horas que convierta automáticamente el contrato en indefinido al superar un umbral, (iii) prohibir cláusulas de exclusividad y represalias por rechazar turnos, (iv) prevenir la evasión contributiva mediante el registro verificable de turnos ante la Dirección del Trabajo, (v) establecer el principio de no discriminación, (vi) impedir su uso para reemplazar trabajadores en huelga legal, (vii) limitar el uso de estos contratos bajo modalidad indefinida y (viii) establecer un piso de remuneración algo superior al salario mínimo por hora.

1. Introducción

La situación actual del mercado laboral en Chile evidencia signos de debilidad estructural que no logran revertirse. La tasa de ocupación aún no recupera los niveles previos a la pandemia, mientras que la tasa de desempleo se ha mantenido por sobre el 8% durante más de 40 meses consecutivos, alcanzando actualmente un 9,4%. Esta cifra es aún más preocupante al desagregarla por género y edad: el desempleo femenino llega a 10,5% y el juvenil a 24,6%, lo que confirma que las mujeres y los jóvenes son los grupos más afectados por la falta de oportunidades laborales. A esto se suma un problema de subutilización de la fuerza de trabajo con 641 mil personas ocupadas que trabajan involuntariamente a tiempo parcial (6,8% de los ocupados, cifra que sube a 8,5% entre las mujeres), es decir, desean trabajar más horas de las que efectivamente trabajan. Finalmente, la informalidad laboral persiste como un rasgo estructural del mercado, con una tasa de 27% a nivel nacional que llega a 28,8% entre las mujeres. En conjunto, estos indicadores dan cuenta de un mercado laboral crisis que además reproduce y profundiza brechas de género y generacionales.

Los contratos por hora típicamente se caracterizan por ser contratos muy flexibles en los que el empleador puede o no ofrecer turnos y el trabajador, por su parte, tampoco está obligado a aceptarlos. Actualmente, se encuentra en tramitación un proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo para crear el Contrato por Horas (Boletín N° 11.929-13) y el Ejecutivo ha hecho público su interés de avanzar en esta nueva regulación, preparando indicaciones. El proyecto tal como está en la actualidad propone incorporar un artículo 40 ter al Código del Trabajo que permitiría pactar la prestación de servicios por una cantidad determinada de horas —con tope de 30 semanales o 120 mensuales— sin fijar de antemano su distribución, con aviso mínimo de 24 horas para concurrir a cada turno y una garantía de pago del 75% de las horas pactadas que el empleador no utilice.

Dos países ofrecen experiencias regulatorias directamente comparables: el Reino Unido, con los zero hours contracts (contratos cero horas), e Italia, con el lavoro intermittente (trabajo a llamada). Ambos modelos comparten la lógica del proyecto chileno —un trabajador disponible cuya prestación efectiva depende de la convocatoria del empleador— pero recorrieron trayectorias regulatorias distintas: el Reino Unido partió de la desregulación total y ha ido incorporando protecciones tras identificar problemas en su funcionamiento; Italia partió de una regulación detallada que fue ajustada sucesivamente para corregir abusos concretos que fueron detectando.

Este documento revisa ambas experiencias con sus características, problemas identificados y sus reformas, para luego proponer recomendaciones específicas para el proyecto de ley chileno.

2. La experiencia del Reino Unido: los zero hours contracts

2.1. Origen y primer esquema (1990-2025)

Los contratos de cero horas surgieron como una modalidad destinada a facilitar la adaptación de la jornada a actividades con demanda fluctuante como el comercio minorista, hotelería, restauración, eventos y parte de los servicios de salud. Estos contratos eran utilizados principalmente por estudiantes, personas jubiladas y quienes buscaban complementar otros ingresos, ya que permitían aceptar o rechazar turnos. Este esquema laboral se expandió durante las décadas de 1990 y 2000 sin regulación específica.

La primera y única definición legal se incorporó recién en 2015, mediante la sección 27A del Employment Rights Act 1996 (insertada por la Small Business, Enterprise and Employment Act 2015):

"27A(1) In this section "zero hours contract" means a contract of employment or other worker's contract under which— (a) the undertaking to do or perform work or services is an undertaking to do so conditionally on the employer making work or services available to the worker, and (b) there is no certainty that any such work or services will be made available to the worker.

(2) For this purpose, an employer makes work or services available to a worker if the employer requests or requires the worker to do the work or perform the services.

(3) Any provision of a zero hours contract which— (a) prohibits the worker from doing work or performing services under another contract or under any other arrangement, or (b) prohibits the worker from doing so without the employer's consent, is unenforceable against the worker."

"En esta sección, "contrato cero horas" significa un contrato de trabajo u otro contrato de trabajador en virtud del cual— (a) el compromiso de hacer o ejecutar un trabajo o servicios es un compromiso condicionado a que el empleador ponga trabajo o servicios a disposición del trabajador, y (b) no existe certeza de que dicho trabajo o servicios vayan a ser puestos a disposición del trabajador.

(2) Para estos efectos, un empleador pone trabajo o servicios a disposición de un trabajador cuando el empleador solicita o requiere al trabajador hacer el trabajo o ejecutar los servicios.

(3) Toda cláusula de un contrato cero horas que— (a) prohíba al trabajador realizar trabajos o prestar servicios bajo otro contrato o bajo cualquier otro acuerdo, o (b) le prohíba hacerlo sin el consentimiento del empleador, es inoponible al trabajador."

Employment Rights Act 1996, s. 27A (versión 2015)

La ley definía el contrato únicamente por dos elementos: la obligación de trabajar condicionada a que el empleador ofrezca trabajo, y la ausencia de certeza de que dicho trabajo sea ofrecido. No regulaba la duración del contrato (podían ser a plazo

fijo o indefinido) y su único contenido de protección sustantivo era la prohibición de cláusulas de exclusividad. No existía obligación de aviso previo de turnos, garantía de horas mínimas ni compensación por cancelación.

Los trabajadores mantenían las protecciones generales del derecho laboral británico en la medida en que calificaran como "workers"²: salario mínimo por hora trabajada, vacaciones proporcionales, seguridad social (jubilación estatal, enfermedad, maternidad/paternidad, desempleo) y seguro por accidentes laborales. Según la ONS (Office for National Statistics), en el trimestre abril–junio de 2024 más de 1 millón de personas estaban empleadas bajo esta modalidad y representaban aproximadamente el 3,5% del total de empleados.

2.2. Los problemas detectados: la "flexibilidad unilateral"

En 2017 el gobierno encargó al economista Matthew Taylor una revisión de las prácticas de trabajo moderno. El estudio concluye que si bien los contratos cero horas pueden ser una modalidad valiosa para trabajadores que valoran la flexibilidad, el hallazgo central fue el concepto de "one-sided flexibility" (flexibilidad unilateral), es decir, la flexibilidad operaba principalmente en beneficio del empleador y trasladaba al trabajador toda la incertidumbre sobre ingresos y jornadas.

"A minority of employers abuse the current system, transferring too much risk to the individual. This jeopardises workers' financial security and personal well-being."

"Una minoría de empleadores abusa del sistema actual, transfiriendo demasiado riesgo al individuo. Esto pone en peligro la seguridad financiera y el bienestar personal de los trabajadores."

Taylor Review of Modern Working Practices (2017)

En 2017 el gobierno encargó al economista Matthew Taylor una revisión de las prácticas de trabajo moderno. El estudio concluye que si bien los contratos cero horas pueden ser una modalidad valiosa para trabajadores que valoran la flexibilidad, el hallazgo central fue el concepto de "one-sided flexibility" (flexibilidad unilateral), es decir, la flexibilidad operaba principalmente en beneficio del empleador y trasladaba al trabajador toda la incertidumbre sobre ingresos y jornadas.

Los problemas específicos documentados fueron:

- Cancelación de turnos sin aviso ni compensación: Citizens Advice (2017) documentó que el 20% de los empleadores cancelaba o alteraba turnos dentro de las 48 horas previas, sin obligación legal de compensar o un plazo mínimo de aviso.

² El derecho británico distingue tres niveles de estatus laboral: employee, worker y self-employed. "Worker" es quien trabaja bajo un contrato de trabajo, o bajo cualquier otro contrato por el cual se obliga a prestar personalmente un trabajo o servicio para una contraparte que no sea un cliente de una profesión o negocio propio del individuo (definida en la sección 230(3) del Employment Rights Act de 1996). Los tribunales examinan tres elementos: la prestación personal del servicio (sin derecho genuino de sustitución), que la contraparte no sea cliente de un negocio propio, y una mutuality mínima de obligaciones durante la prestación efectiva. A diferencia del employee, el worker no requiere mutuality de obligaciones entre encargos, por eso los trabajadores con contratos cero horas suelen calificar como workers aunque no exista obligación de ofrecerles ni de aceptar turnos. El worker accede a salario mínimo, vacaciones pagadas y protecciones básicas, pero no a la protección contra el despido injustificado ni a la indemnización por redundancia, reservadas al employee.

- Imposibilidad práctica de rechazar turnos: el fenómeno del "zeroing down" (perder acceso a turnos por haber rechazado alguno) creaba una presión informal que vaciaba de contenido la supuesta mutualidad del contrato. Los trabajadores no ejercían su derecho a rechazar un turno por temor a recibir menos horas.

2.3. La reforma en curso: Employment Rights Act 2025

El Employment Rights Act 2025 recibió la Sanción Real el 18 de diciembre de 2025 y está actualmente en consulta. Su objetivo es modificar los contratos cero hora introduciendo tres derechos nuevos que buscan hacerse cargo directamente los problemas diagnosticados:

- Horas garantizadas (s. 27BA): tras cada período de referencia (estimado en 12 semanas), el empleador debe ofrecer al trabajador un contrato con horas garantizadas que reflejen las efectivamente trabajadas. El trabajador puede rechazar la oferta y permanecer en su contrato cero horas si lo prefiere (s. 27BE). No se eliminan los contratos cero hora, sino que se permite transitar si el trabajador ha demostrado regularidad.
- Aviso razonable de turno (s. 27B): el empleador debe dar aviso razonable de los turnos. El plazo concreto se fijará en regulaciones secundarias.
- Pago por cancelación con poco aviso (Chapter 4): si el empleador cancela, mueve o acorta un turno ya asignado con poca anticipación, debe pagar una compensación al trabajador. El monto y qué constituye "poco aviso" se determina en regulaciones secundarias.

El diagnóstico oficial concluyó que el problema no era la flexibilidad en sí, sino la distribución asimétrica del riesgo, por esto la reforma no elimina los contratos cero hora sino que redistribuye el riesgo. A junio de 2026, los tres nuevos derechos aún no han entrado en vigor ya que se encuentran en consulta pública con cierre el 25 de agosto de 2026, tras la cual se fijarán los detalles en regulaciones secundarias.

3. La experiencia italiana: el trabajo intermitente

3.1. Historia regulatoria: un instrumento que sobrevivió a los ciclos políticos

El trabajo intermitente en Italia (lavoro a chiamata) tiene una historia marcada por vaivenes políticos más que por una evaluación técnica sostenida de su funcionamiento. Fue introducido en 2003 como instrumento para formalizar el trabajo discontinuo, especialmente en los sectores de turismo, comercio y espectáculo, a través de la Legge Biagi (D.Lgs. 276/2003). Sin embargo, en 2007 el gobierno de Prodi lo eliminó mediante la Legge 247/2007, una supresión que respondió más a motivaciones políticas que a una evaluación técnica del instrumento. Esta lectura se confirmó al año siguiente, ya que en 2008 el gobierno de Berlusconi lo reintrodujo prácticamente sin modificaciones a través del D.Lgs. 112/2008, evidenciando que su eliminación no había obedecido a evidencia de daño, sino a un gesto político. Ya con el instrumento consolidado, en 2012 fue restringido de manera significativa por la Legge Fornero (L. 92/2012), esta vez sí como respuesta a abusos

documentados, entre ellos la evasión contributiva y el encubrimiento de relaciones laborales permanentes bajo la figura de trabajo intermitente. Al año siguiente, el D.L. 76/2013 ajustó nuevamente el instrumento introduciendo un límite de 400 jornadas en un período de tres años, con conversión automática a contrato indefinido en caso de superarse, y suavizó las sanciones desproporcionadas que la reforma Fornero había asociado al no pago de cotizaciones. Finalmente, en 2015 el instrumento fue reordenado y consolidado dentro del Jobs Act (D.Lgs. 81/2015, artículos 13 a 18), marco en el que permanece vigente hasta la actualidad.

El artículo 13 del D.Lgs. 81/2015 lo define como:

"Il contratto, anche a tempo determinato, con il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi, anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno."

"El contrato, también a tiempo determinado, mediante el cual un trabajador se pone a disposición de un empleador que puede utilizar su prestación laboral de modo discontinuo o intermitente según las necesidades individuadas por los contratos colectivos, incluyendo la posibilidad de prestar servicios en períodos predeterminados en el transcurso de la semana, del mes o del año."

D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, art. 13

3.2. Características estructurales

Existen dos modalidades según la obligación de disponibilidad

- i) Con obbligo di disponibilità, el trabajador se compromete a responder a las llamadas y recibe a cambio la indennità di disponibilità (compensación por disponibilidad, con mínimo fijado por decreto ministerial en 20% de la retribución mensual de referencia) incluso cuando no trabaja. En la práctica, esta modalidad es casi inexistente.
- ii) Sin obbligo di disponibilità, el trabajador puede rechazar libremente cualquier turno, pero no recibe remuneración alguna durante los períodos inactivos. La gran mayoría de los contratos son en esta modalidad, es decir, sin obligación de disponibilidad.

Criterios habilitantes: el modelo italiano admite el contrato por dos vías alternativas:

- i) El criterio objetivo (tipo de puesto de trabajo): actividades discontinuas o de temporada según la lista del Real Decreto 2657/1923, ampliable mediante negociación colectiva nacional, territorial o de empresa donde los convenios pueden individualizar puestos o actividades que admiten este tipo de contrato. Este es el criterio más sólido: el habilitante es la naturaleza del puesto, no del trabajador.

ii) El criterio subjetivo (edad): trabajadores menores de 24 años (con prestaciones que concluyan antes de cumplir 25) o mayores de 55. Este segundo criterio fue restringido por la Ley Fornero en 2012 (previamente de 25 a 45 años) y se considera más susceptible de abuso.

Límite de 400 jornadas y conversión automática

Con excepción de turismo, establecimientos públicos y espectáculo, el contrato está admitido por un máximo de 400 jornadas de trabajo efectivo en 3 años con el mismo empleador. Superado este umbral, la relación se transforma automáticamente en un contrato a tiempo completo e indefinido.

Otras protecciones

- El contrato exige forma escrita con contenido mínimo obligatorio (hipótesis habilitante, preaviso de llamada no inferior a un día laborable, condiciones económicas, modalidades de requerimiento y pago).
- Está prohibido usarlo para sustituir trabajadores en huelga, en empresas con despidos colectivos recientes en las mismas funciones, o donde opere la cassa integrazione guadagni (suspensión del contrato por crisis temporal).
- Desde 2012, el empleador debe comunicar cada prestación a la Dirección Territorial del Trabajo antes de su inicio, con sanción administrativa 400 a 2.400 euros por cada trabajador afectado.
- Principio de no discriminación: el trabajador intermitente no puede recibir un tratamiento globalmente menos favorable que el trabajador comparable, reproporcionado según las horas efectivamente trabajadas, lo que incluye vacaciones, cobertura por enfermedad o accidente y licencias parentales.

3.3. Datos de uso

Indicador	Dato (2024)
Trabajadores con al menos una jornada retribuida	758.699 (+4,9% respecto a 2023); clase modal 20-24 años: 209.045 (27,6%)
Género	Ligera prevalencia femenina (51%)
Retribución anual media	2.648 euros (aprox. 220 euros mensuales)
Jornadas retribuidas medias al año	48 (menos de 2 meses de trabajo efectivo)
Sectores de mayor concentración	Alojamiento y restauración: 55,7%; servicios de apoyo a empresas y agencias de viaje: 12,1%
Proporción de contratos a plazo fijo	Más del 83%
Estacionalidad mensual	Máximo en junio (331.499); mínimo enero-febrero (~254.000); variación estacional del 30%

Fuente: INPS/ISTAT, 2024

Entre 2010 y 2022 el número de contratos se duplicó, pero las horas per cápita sólo crecieron un 31% y las retribuciones por hora un 9%. Lo anterior indica fragmentación más que expansión de esta modalidad de trabajo, es decir, más trabajadores con pocas horas cada uno, pero no un incremento equivalente del trabajo o de los ingresos de los trabajadores.

Efectos: lo que la evidencia confirma y lo que no en la experiencia italiana

- Adaptación a demanda estacional (confirmado): es el efecto mejor documentado con datos administrativos. El 55,7% de los trabajadores se concentra en hoteles y restaurantes, con máximo estival en junio y variación estacional del 30%. El modelo opera efectivamente como instrumento de gestión de demanda estacional.
- Protección social proporcional (confirmado): el trabajador intermitente mantiene acceso a la seguridad social (prestaciones de invalidez, vejez, supervivencia, entre otras) proporcionada a las horas efectivamente trabajadas.
- Formalización del trabajo irregular (no confirmado): era el objetivo declarado del legislador, pero la evidencia empírica disponible (Tealdi, 2012; Di Porto & Elia, 2011) no confirma el efecto y concluye que la reforma no tuvo impacto significativo en reducir el trabajo informal.
- Acceso de jóvenes y adultos mayores (sin evidencia): el criterio subjetivo de edad fue diseñado explícitamente para ese fin, pero no existe evidencia empírica que confirme o refute si el objetivo se cumplió.

3.4. La Ley Fornero (2012): corregir abusos manteniendo el instrumento

Al igual que en Gran Bretaña, la Ley Fornero no eliminó el lavoro intermittente, sino que buscó "contrastar el uso impropio y fraudulento". Hubo dos abusos concretos que motivaron la reforma:

- i. La evasión contributiva, ya que algunos empleadores sólo informaban el inicio de la relación laboral, pero no registraban los turnos efectivamente trabajados.
- ii. El contrato fue utilizado en ocasiones para encubrir relaciones laborales indefinidas. Es decir, trabajadores de facto permanentes contratados bajo un instrumento diseñado para trabajo genuinamente discontinuo.

"I datori di lavoro meno corretti, effettuata la comunicazione 'una tantum' al inizio del contratto, potevano omettere, del tutto o parzialmente, di registrare e conseguentemente denunciare all'INPS le giornate effettivamente lavorate dal lavoratore a chiamata, evadendo il versamento dei relativi contributi."

"Los empleadores menos escrupulosos, una vez efectuada la comunicación "única" al inicio del contrato, podían omitir, total o parcialmente, registrar y consecuentemente declarar al INPS las jornadas efectivamente trabajadas por el trabajador a llamada, evadiendo el pago de las contribuciones correspondientes."

FISCOeTASSE, análisis Ley Fornero (2012)

Los tres cambios concretos de la Ley Fornero:

- Restricción de los criterios subjetivos de edad: desde julio de 2012 no es posible celebrar contratos bajo criterio subjetivo con personas entre 24 y 55 años.
- Eliminación del lavoro intermittente por períodos fijos predeterminados en el transcurso del año (como vacaciones), ya que se identificó como la modalidad más susceptible de encubrir relaciones estables.

- Comunicación preventiva obligatoria a la Dirección del Trabajo previo a cada turno o ciclo integrado de prestaciones no superior a 30 días. Antes bastaba una única comunicación al inicio del contrato y hubo empleadores inescrupulosos que luego no informaban los turnos.

Fondazione Marco Biagi advirtió en 2012 que el tercer cambio era desproporcionado: la carga burocrática recaía sobre los empleadores legítimos mientras los fraudulentos simplemente no comunicarían. El D.L. 76/2013 corrigió el diseño con dos medidas más eficientes: el límite de 400 jornadas con conversión automática a indefinido, y la presunción de buena fe cuando el empleador está al día con sus contribuciones.

4. Cuadro comparativo: Reino Unido, Italia y el proyecto chileno

Característica	Reino Unido (ERA 2025)	Italia (lavoro intermittente)	Chile (Boletín 11.929-13)
Definición legal	Sí, desde 2015 (s. 27A ERA 1996)	Sí, desde 2003 (reordenada en 2015)	A crear mediante art. 40 ter
Criterios habilitantes	Ninguno: aplica a cualquier relación	Objetivo (tipo de puesto, ampliable por negociación colectiva) o subjetivo (edad)	Condiciones del trabajador (indefinidas)
Aviso mínimo de turno	"Aviso razonable" (plazo en regulaciones)	1 día laborable	24 horas
Compensación por disponibilidad	No (reforma ERA 2025 incorpora pago por cancelación)	Sí (indennità), aunque muy poco usada	No
Límite temporal	No	400 jornadas en 3 años (salvo turismo/espectáculo)	Solo máx. 30 horas semanales / 120 mensuales
Conversión automática a indefinido	No (reforma ERA 2025 introduce oferta obligatoria de horas garantizadas)	Sí: superar 400 jornadas en 3 años implica transitar a contrato indefinido a tiempo completo	No
Prohibición de exclusividad	Sí, desde 2015	No	No
Sanción por no uso de horas pactadas	No (reforma ERA 2025: pago por cancelación de turno)	No	Sí: 75% de las horas pactadas
Prohibición de represalias por rechazar turno	No	No	No

Fuente: elaboración propia.

5. Elementos del debate que dificultan avanzar

La objeción más recurrente al contrato por horas es equiparlo directamente con precarización laboral, sin distinguir entre el instrumento y su mal uso. Esta aprehensión tiene un fundamento comprensible ya que tanto en Reino Unido como en Italia se documentaron abusos reales, como la cancelación de turnos sin compensación, la presión informal para no rechazar convocatorias o el encubrimiento de relaciones laborales permanentes bajo una figura pensada para la necesidad de trabajadores genuinamente discontinua. El problema es que esa evidencia se usa para descartar el instrumento en su conjunto, cuando lo que realmente muestra la experiencia comparada es que pese a identificar estos abusos estos países no optaron por eliminar esta figura sino por mejorarla. Es decir, ambos concluyeron que el problema no era la flexibilidad en sí, sino la distribución asimétrica del riesgo entre empleador y trabajador, y corrigieron el diseño en lugar de prohibirlo.

Otra traba conceptual es asumir que Chile repetirá necesariamente los mismos errores que Reino Unido e Italia cometieron en sus versiones originales, ignorando que el proyecto chileno ya nace con protecciones que a esos países les tomó entre una y dos décadas incorporar, como el aviso mínimo de turno y la compensación por horas pactadas no utilizadas.

Finalmente, es importante subrayar que tampoco es una posición neutral mantener el statu quo. Actualmente, estas relaciones de trabajo intermitente ya existen de facto en sectores como comercio, hotelería y eventos, utilizando la jornada parcial, la prestación de servicios o la informalidad. Por esto, es preferible crear un marco legal que regule estas relaciones laborales entregando la suficiente flexibilidad, pero también el esquema completo de protección social que incluye, entre otros, el seguro de accidentes del trabajo. No avanzar en esta materia no es cautela, es dejar sin la adecuada regulación una realidad laboral que ya opera en la práctica.

6. Propuestas para Chile

Las siguientes recomendaciones se basan en las experiencias regulatorias de Gran Bretaña e Italia identificando aspectos que podrían ser útiles para el debate legislativo, considerando las diferencias entre los sistemas laborales. El punto de partida común es que ambos países concluyeron lo mismo: el problema no es la flexibilidad en sí, sino la distribución asimétrica del riesgo. Los problemas de funcionamiento que Italia y el Reino Unido tardaron entre una y dos décadas en corregir son predecibles desde el diseño y Chile debiera anticiparse.

6.1. Precisar el criterio habilitante: puesto de trabajo, no trabajador

El proyecto exige que el contrato contenga "las condiciones del trabajador que fundamentan la prestación de servicios bajo esta modalidad", sin especificar a qué condiciones se refiere. Tanto la experiencia italiana como la británica apuntan en la misma dirección: lo relevante son las características del puesto, no del trabajador. Italia lo demuestra por contraste, ya que el criterio subjetivo (edad del trabajador) fue más susceptible de abuso por lo que fue restringido por la Ley Fornero en 2012, mientras que su criterio objetivo (actividades discontinuas o de temporada) se mantiene estable desde 2003.

Se sugiere reemplazar el criterio desde las características del trabajador por uno centrado en el puesto de trabajo: demanda estacional, actividades discontinuas, eventos, reemplazos, comercio, hotelería, entre otros.

Esto tiene una consecuencia directa, si el contrato por horas solo procede cuando el puesto tiene demanda genuinamente variable, un empleador que convoca al trabajador de forma sistemática y regular está contradiciendo la naturaleza del contrato. Para corregir esa situación sin necesidad de litigio, debe incorporarse un mecanismo de consolidación (Recomendación 5.6).

6.2. Avanzar en el contrato por horas, evitando la "flexibilidad unilateral"

El contrato por horas es un mecanismo útil para actividades con demanda fluctuante. Sin embargo, la experiencia de Gran Bretaña e Italia demuestra que su diseño debe evitar que toda la incertidumbre sobre disponibilidad de trabajo e ingresos recaiga exclusivamente sobre el trabajador. En este sentido, es positivo que el proyecto ya incorpore dos protecciones: el aviso mínimo de 24 horas y la compensación del 75% por horas pactadas no utilizadas. Sin embargo, se sugiere incluir la regulación de la cancelación de turnos ya asignados con poca anticipación, que es un aspecto que la reforma británica de 2025 está incorporando.

6.3. El contrato por hora no debiera ser celebrado a plazo indefinido

Si el criterio habilitante es la demanda genuinamente variable (estacionalidad, eventos, actividades discontinuas) esas necesidades son por naturaleza temporales, y un contrato a plazo fijo o por obra calza mejor con esa naturaleza. Los datos italianos muestran que más del 83% de los contratos intermittenti son a plazo fijo y la modalidad indefinida fue marginal en los hechos, lo que reduce el costo de excluirla.

Para este propósito, habría que eliminar para los contratos por hora a plazo fijo la restricción que tienen los contratos a plazo fijo en Chile que exige su conversión automática a contratos indefinidos al renovarlos por segunda vez (Código del Trabajo art. 159 N° 4). La lógica es que la regla de conversión por renovación se reemplace por una regla de conversión por umbral de horas (más precisa, porque mide trabajo efectivo y no el número de renovaciones), sin eliminar la protección (Recomendación 5.6).

Buena parte de los problemas de "flexibilidad unilateral" y los necesarios mecanismos para evitar abusos se originan en la posibilidad de que existan contratos por hora indefinidos. Para contratos indefinidos con demanda estacional, hemos propuesto en Pivotes ampliar los períodos de referencia para distribuir la jornada laboral (Pivotes Propone 2026).

6.4. Prohibir las cláusulas de exclusividad

Dado que el contrato por horas no garantiza la utilización permanente de la jornada pactada, el trabajador debería conservar el derecho a prestar servicios a otros empleadores en los períodos en que no sea requerido. Impedirlo genera una distribución desequilibrada del riesgo: el empleador no garantiza trabajo, pero impide al trabajador obtener ingresos alternativos. Por ello

desde 2015 la legislación británica declara inaplicables estas cláusulas en contratos cero horas, siendo su primera y única regulación durante una década, lo que indica su carácter de protección mínima básica.

Pueden existir razones justificadas para la exclusividad (confidencialidad, conflictos de interés, protección de información estratégica), pero en esos casos cabe preguntarse si corresponde utilizar la figura de un contrato por horas o más bien de un contrato tradicional. De estimarse que sí se justifica, la ley podría establecer: "En los contratos por horas serán nulas las cláusulas que impidan prestar servicios a otros empleadores durante los períodos en que no haya sido convocado a trabajar, salvo que la restricción se funde en obligaciones legales de confidencialidad, protección de secretos empresariales o prevención de conflictos de interés y resulte estrictamente necesaria para esos fines".

6.5. Prohibir represalias por rechazar turnos

Tal como el empleador no está obligado a ofrecer turnos, el trabajador tampoco está obligado a aceptarlos, por lo que las represalias por no aceptar turnos no deben aceptarse. El "zeroing down" fue el mecanismo de presión informal más documentado en el Reino Unido: sin protección explícita frente a represalias, la libertad de rechazar turnos es nominal. La legislación debería estipular que el trabajador puede rechazar un turno y que el empleador no puede castigarlo dejando de convocarlo posteriormente. Para que esto sea exigible, se propone que una caída significativa de convocatorias (a definir por reglamento) posterior al rechazo de un turno se considerará indicio o presunción de represalia. Esto se puede detectar con el registro de turnos (Recomendación 5.8). Frente a esta situación aplicaría la tutela laboral o denuncia administrativa.

6.6. Incorporar un mecanismo de consolidación de horas

Si un trabajador lleva un período prolongado trabajando sistemáticamente muchas más horas que las pactadas, la relación es de facto regular y debería reflejarse en el contrato

Siguiendo el mecanismo italiano para evitar el encubrimiento de relaciones estables bajo esta modalidad de contrato (superadas 400 jornadas de trabajo efectivo en 3 años, la relación se transforma automáticamente en contrato indefinido). Se sugiere fijar un umbral objetivo de horas o jornadas en un lapso de tiempo cuya superación convierte automáticamente el contrato por hora en un contrato indefinido con jornada equivalente al promedio de horas efectivamente trabajadas en el período de referencia.

Se debe tener en cuenta que si la conversión depende de las horas acumuladas por cada trabajador, el empleador tiene un incentivo a rotar trabajadores en lugar de repetirlos, reemplazando a quien se acerca al umbral por otro que parte de cero. Es exactamente el patrón de fragmentación que muestran los datos italianos (sección 3.3) donde los contratos se duplicaron entre 2010 y 2022, pero las horas por trabajador crecieron mucho menos. Para mitigar este riesgo, la Dirección del Trabajo podría monitorear la sucesión de contratos por hora sobre un mismo puesto de trabajo, de manera que si un puesto se cubre de forma sistemática y continua mediante contratos por hora con trabajadores sucesivos, ello constituye una presunción legal de que la demanda no es genuinamente variable y de que se está eludiendo tanto el criterio habilitante (Recomendación 5.1) como la regla de conversión, lo que gatillaría la conversión en contrato a plazo indefinido. Esta señal es fácilmente

detectable si se implementa el registro de turnos propuesto en la Recomendación 5.8, que permitiría cruzar puestos, empleadores y trabajadores sin fiscalización presencial.

6.7. Determinar un piso de remuneración por sobre el ingreso mínimo por hora

El proyecto establece que "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". El texto es facultativo, es decir da la posibilidad, pero no obliga. Resulta pertinente una compensación mínima superior para evitar el incentivo a reemplazar contratos regulares por contratos por hora. Se sugiere establecer que la remuneración mínima por hora equivalga a al menos 1,25 veces el valor de la hora del ingreso mínimo mensual. Como referencia, Australia aplica una sobretasa del 25% a los casual employees por la ausencia de derechos como vacaciones pagadas.

6.8. Prevenir la evasión contributiva desde el diseño

El abuso más documentado en Italia antes de 2012 fue la evasión de cotizaciones previsionales, donde se exigía una comunicación única al inicio del contrato a la Dirección del Trabajo y luego, algunos empleadores inescrupulosos omitían las jornadas efectivamente trabajadas. En Italia se exigió comunicación preventiva obligatoria antes de cada turno y altas multas por no hacerlo, esto resultó eficaz pero desproporcionado en algunos casos. La calibración final (2013) distinguió entre omisión fraudulenta (sancionada) y omisión de empleador que está al día con sus contribuciones (sin sanción). Se sugiere incorporar un mecanismo de registro o comunicación de turnos verificable por la Dirección del Trabajo, con sanciones calibradas según la existencia o no de la intención de evasión.

6.9. Establecer el principio de no discriminación

Siguiendo la experiencia italiana, proponemos incorporar el principio de no discriminación que consiste en que el trabajador por hora no puede recibir un tratamiento globalmente menos favorable que el trabajador comparable contratado bajo otra modalidad. Se incluyen vacaciones proporcionales a las horas trabajadas, cobertura del seguro de enfermedad o accidente del trabajo y cotizaciones previsionales. Respecto al fuero maternal se sugiere replicar la de las trabajadoras de servicios transitorios (art. 183-AE CT, Ley 20.123), que establece que la trabajadora goza del fuero del art. 201 inciso primero durante la vigencia del contrato, cesando éste de pleno derecho a su término, sin necesidad de desafuero judicial (este criterio fue confirmado por la Dirección del Trabajo).

6.10. Protección de otros derechos

Prohibir el uso de este tipo de contratos para reemplazar trabajadores que estén ejerciendo su derecho a huelga.

7. Conclusión

Las experiencias británica e italiana convergen en tres conclusiones. En primer lugar el contrato por horas responde a una necesidad económica real: la gestión de demanda genuinamente variable; lo que explica que en ambos países haya sobrevivido a los ciclos políticos. En segundo lugar, se documentaron abusos y algunos de ellos se repiten en ambos países. Los principales abusos detectados son la flexibilidad unilateral, el encubrimiento de relaciones permanentes, las represalias por no aceptar turnos y la evasión contributiva. En los dos países estudiados tardaron entre una y dos décadas en corregirlos, Chile tiene la oportunidad de adelantarse. En tercer lugar, la respuesta regulatoria eficaz no es prohibir el instrumento sino distribuir el riesgo de forma equilibrada, por ejemplo, mediante mecanismos automáticos (conversión italiana) o derechos exigibles y verificación contributiva proporcional.

El proyecto de ley chileno (Boletín 11.929-13) viene a incorporar una figura que ha resultado útil en la experiencia internacional y que cubre necesidades que la legislación laboral chilena vigente no dispone. Este esquema es útil para gestionar la necesidad intermitente de trabajadores ya que es más flexible que los contratos a jornada parcial y, por otro lado, entrega mayor protección a los trabajadores que bajo un contrato de prestación de servicios al incluir más protección social (como el seguro de accidentes del trabajo). El proyecto de ley tiene aciertos de diseño que ninguno de los dos modelos tuvo en su origen, como el aviso mínimo legal, la compensación del 75% por horas no utilizadas y la presunción de jornada completa por incumplimiento. Sin embargo, omite algunos mecanismos que ambas experiencias demostraron indispensables: criterio habilitante centrado en el puesto de trabajo, mecanismo de consolidación de horas, prohibición de exclusividad y prevención de la evasión contributiva. Chile tiene la ventaja de legislar con el diagnóstico completo de dos décadas de experiencia comparada.

8. Bibliografía y fuentes

- Boletín N° 11.929-13. Proyecto de ley, iniciado en moción de los Honorables Senadores señores Allamand, Galilea, García, Prohens y Pugh, que modifica el Código del Trabajo para crear el contrato por horas.
- Pivotes Propone (2026). Medidas para Flexibilizar nuestra legislación laboral. Abril 2026. <https://www.pivotes.cl/web/wp-content/uploads/2026/04/260611-Medidas-para-flexibilizar-nuestra-legislacion-laboral.pdf>
- Código del Trabajo de Chile.
- Employment Rights Act 1996, Part 2A (versión 2015).
- Employment Rights Act 2025.
- Small Business, Enterprise and Employment Act 2015, s. 153.
- DBEIS, Factsheet: Reforms of zero hours and similar contracts (2025).
- DBEIS, Make Work Pay: Ending one-sided flexibility. Consultation document (2026). consulta en curso, cierre 25 agosto 2026
- Taylor, M. et al., Good Work: The Taylor Review of Modern Working Practices (2017).
- House of Commons Library, Zero-hours contracts: Rights, reviews and policy responses (2019).

- CIPD, Zero-Hours Contracts: Evolution and current status (agosto 2022).
- ReWAGE / University of Warwick, Zero Hours Contracts. Policy Brief (2022).
- Work Foundation (Lancaster University), analysis cited in People Management (febrero 2026).
- ONS, People in employment on zero-hours contracts (2024).
- Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (Legge Biagi).
- Legge 24 dicembre 2007, n. 247.
- Legge 28 giugno 2012, n. 92 (Riforma Fornero).
- Decreto Legge 28 giugno 2013, n. 76
- Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81 (Jobs Act), arts. 13-18.
- INPS / ISTAT, Osservatorio sul lavoro intermittente (2024).
- Ministero del Lavoro, Circolare n. 20/2012 y Circolare n. 35/2013.
- Fondazione Marco Biagi (Università di Modena), 'Il lavoro intermittente: un'occasione mancata', n. 3/2012.
- Camera dei Deputati, Schede di lettura. Riforma del mercato del lavoro L. n. 92/2012.
- Tealdi, C., 'La flessibilità non ferma il sommerso', lavoce.info (2012); Di Porto, E. & Elia, L., 'Undeclared Work and Wage Inequality' (2011).
- FISCOeTASSE, 'Lavoro intermittente e Legge Fornero' (2012).
- Altalex, 'Lavoro intermittente: le novità del D.L. n. 76/2013' (2013).