Boletín Nº 11.470-13

Proyecto de ley, iniciado en moción del Honorable Senador señor Bianchi, que modifica el artículo 40 bis B del Código del Trabajo, en lo relativo a la igualdad de trato a los trabajadores de tiempo parcial.

El año 2001 la ley número 19.759, incorporó en el Código del Trabajo una serie de normas para regular los trabajos a tiempo parciales que se encuentran en los artículos 40 bis a 40 bis D del Código del Trabajo.

La importancia de esta modificación fue que con ella se buscó revitalizar la economía, que en dichos años se encontraba bajo una fuerte crisis, permitiendo incorporar al mundo del trabajo a una serie de personas que se encontraban impedidas a prestar servicios laborales a tiempo completo, entre ellos los jóvenes que buscaban compatibilizar sus estudios con alguna fuente laboral, las personas con algún tipo de discapacidad y por sobre todo a las personas con responsabilidades familiares especiales.

Además de lo anterior el trabajo a tiempo parcial trae consigo una humanización de las relaciones laborales, ya que no solo se busca el interés de solo satisfacer el interés productivo de las empresas sino que buscar una protección de los trabajadores revalorizando su tiempo libre, la vida familiar y la actividades culturales, deportivas y de recreación que sin duda son fundamentales para el desarrollo completo de la persona humana.

Todo lo anterior debe ser entendido en un profundo cambio que se ha experimentado en el mundo de las relaciones laborales y en las estructuras de las empresas en las últimas décadas, lo que sin duda ha transformado el modelo tradicional de organización de base "fordista taylorista" que se desarrolló a fines del siglo XIX y durante buena parte del siglo XX, caracterizado por una organización fuertemente jerarquizada y poco flexible de las relaciones laborales y un modelo de organización científica del trabajo.

El modelo clásico anteriormente descrito ha sufrido una verdadera revolución dado fundamentalmente al surgimiento de las nuevas tecnologías que han permitido reorganizar los procesos productivos y cambiar los conceptos tradicionales que existen en el ámbito de derecho del trabajo.

Esta nueva forma de relación laboral ha sido reconocida en diversos instrumentos internacionales tales como el Convenio número 175 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que lo define como "todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable".

Esta figura también ha sido recogida por la Directiva comunitaria número 97/812/ CE sobre trabajo a tiempo parcial, así como en países como Alemania, España y Argentina en donde esta forma de relación laboral ha tenido un fuerte impulso.

Según todas las definiciones legales y doctrinarias se ha entendido que los elementos fundamentales del trabajo a tiempo parcial son la existencia de un contrato de trabajo, la jornada de trabajo reducida y la voluntariedad.

Ahora bien nuestro Código del Trabajo no ha definido un concepto de trabajo a tiempo parcial sino que ha señalado que se encuentran sujetos a la normativa establecida en los artículos que lo regulan todos aquellos contratos de trabajo que se ha convenido una jornada de trabajo no superior a dos tercios de la jornada ordinaria a que se refiere el artículo 22.

Por su parte el artículo 22 establece que "la duración de la jornada de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales".

Por lo anterior podemos entender que para nuestro Código del Trabajo, es trabajo a tiempo parcial cualquier contrato individual de trabajo que se convenga una jornada igual o inferior a 30 horas semanales.

En esta materia cabe destacar que a diferencia de otras legislaciones, en nuestro código, no es determinante para la existencia de una relación a tiempo parcial la consideración de la jornada de trabajo de otros trabajadores del establecimiento o de la empresa que realizan labores similares.

En relación al modelo de nuestro Código del Trabajo en el tratamiento del Contrato de Trabajo a tiempo parcial, es que existe una problemática y que dice relación al "principio de igualdad de trato de los trabajadores a tiempo parcial".

El artículo 40 D del Código del Trabajo establece que "los trabajadores a tiempo parcial gozarán de todos los demás derechos que contempla este código para los trabajadores a tiempo completo".

En relación a dicho principio y su concreción práctica y jurídica ha surgido una enorme brecha interpretativa que sin duda ha afectado la utilización de esta forma de contratación.

Lo anterior puesto que el articulo 40b no contempla una prohibición explícita y directa de un tratamiento menos favorable de los trabajadores a tiempo parcial frente a trabajadores a tiempo completo en situación comparable.

Por lo anterior para una efectiva protección de este tipo de trabajadores debe recurrirse a lo dispuesto en el artículo 19 número 2 y número 16 de la Constitución Política de la República que consagran el principio general de igualdad y de no discriminación en el trabajo y prohíbe las diferenciaciones arbitrarias, así como cualquiera discriminación que no se base en la idoneidad o capacidad personal.

También el artículo 40B se ha tenido que entender interpretativamente con los incisos segundo y siguientes del artículo 2 del Código del Trabajo que prohíben en general los actos de discriminación.

Por el contrario, una interpretación muy amplia del artículo 40 en el sentido de reconocerlo como un principio que reconoce una igualdad absoluta entre trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores a tiempo completo, independiente de las labores que realicen, ha producido sin duda un efecto negativo para los empleadores desde el punto de vista económico, puesto que una interpretación estricta y poco flexible de este artículo puede llevar a situaciones que sin duda afectan el modelo organizativo de la empresa pues no todos los trabajadores se encuentran en una misma situación, por lo que no es posible exigir iguales condiciones para trabajadores que se encuentran en situaciones no comparables.

Desde hace algunos años nuestra economía experimenta un nuevo proceso de bajo crecimiento, pese a que en los últimos meses ya se están vislumbrando algunos signos de reactivación, pero sin duda que deben adoptarse medidas concretas que permitan lograr la inserción segura y clara de una importante cantidad de mujeres, jóvenes y personas con capacidades distintas al mundo laboral y permitir al empresariado contar con una herramienta igualmente segura y eficaz para dinamizar y flexibilizar sus procesos productivos.

Por lo anterior es que creemos fundamental entrar a debatir y discutir el principio de igualdad de trato de los trabajadores a tiempo parcial de manera que este principio sea efectivamente respetado y no una mera disposición declarativa y por otro lado este no signifique un desestimulo a la contratación de personas bajo este tipo de modalidad laboral.

Por lo anteriormente expuesto es que venimos en presentar el siguiente:

Proyecto de ley

Artículo Único: Sustitúyase el artículo 40 bis B del Código del Trabajo por el siguiente artículo 40 bis B nuevo:

Art. 40 bis B. Se prohíbe cualquier diferenciación y discriminación para los trabajadores a tiempo parcial en cuanto a sus derechos en relación a aquel trabajador a tiempo completo que se encuentren en una situación comparable.

No obstante, el límite máximo de gratificación legal previsto en el artículo 50, podrá reducirse proporcionalmente, conforme a la región que exista entre el número de horas convenidas en el contrato a tiempo parcial y el de la jornada ordinaria de trabajo.

CARLOS BIANCHI
SENADOR