PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA CREAR EL CONTRATO POR HORAS (BOLETÍN N°11.929-13)

Prof.: Pamela Martínez M.

Abogada, Máster en Derecho del Trabajo, Doctora en Derecho de la Universidad de Valencia. Mail: pmartinez@derecho.uchile.cl

Sumario

- La ficción del derecho del trabajo como regulador del mercado de trabajo
- Trabajo decente y precario (formas típicas y atípicas)
- ¿Existe flexibilidad de contratación en el orden jurídico laboral chileno?
- El contrato por horas en la experiencia comparada (Italia, Reino Unido)
- La inserción del contrato por hora en el Código del Trabajo

La ficción del derecho del trabajo como regulador del mercado de trabajo

- Se plantea la idea de que la regulación laboral sería inflexible y que ello afectaría la contratación y por ende debería sería necesario aprobar medidas legislativas relativas a corregir ese problema.
- También se señala que la regulación laboral generaría ineficiencias y que operaría como "traba" (Informe mesa de reactivación laboral, informe final, p. 26)
- Esta idea viene desde los años ochenta por el llamado "consenso de Washington", que ha implicado desregulación del mercado de trabajo o el camino de vuelta a la regulación civil.
- No hay evidencia empírica que respalde estas afirmaciones (ver *Cambridge leximetric Datasets, índice de regulación laboral: https://digit-research.org/insights/measuring-labour-regulation-worker-protections-around-the-world/#:~:text=labour%20law%20systems.-,Download%20PDF,-1%20Why%20measure*)

La ficción del derecho del trabajo como regulador del mercado de trabajo

- Formas de intervención del mercado de trabajo por el Estado que pueden afectar el empleo (Todolí/2021, p. 111):
  - Política monetaria
  - Políticas de interés y déficit comercial
  - Política fiscal
- El desempleo reduce la posibilidad de negociación de las personas trabajadoras frente al empresariado, si estas decisiones son planteadas desde el Estado, resulta pertinente que las normas laborales puedan compensar ese desequilibrio (Todolí/2021, p. 112)
- El derecho del trabajo tiene como fin des-mercantilizar el mercado (Ídem)
- El trabajo no es una mercancía, Declaración de Filadelfia (OIT/1944)

La ficción del derecho del trabajo como regulador del mercado de trabajo

- El derecho del trabajo tiene por objeto proteger a la parte débil y nivelar una relación de poder desigual, no tiene dentro de sus fines mejorar la eficiencia del mercado de trabajo.
- Lo que se denomina flexibilidad laboral es el incremento del poder unilateral de la parte empleadora, generando un efecto desde el derecho, acrecentar el poder del que ya es mas poderoso en la relación laboral. Lo que es contrario a las bases fundamentales de esta disciplina jurídica y al principio de igualdad.
- Las vías es quitar el carácter de normas de orden público a la legislación laboral, radicando en el acuerdo de las partes las distintas condiciones de la relación laboral, incluidas jornadas y tiempo de trabajo.
- Los efectos de las normas desreguladoras es el aumento de la informalidad y de la desigualdad.

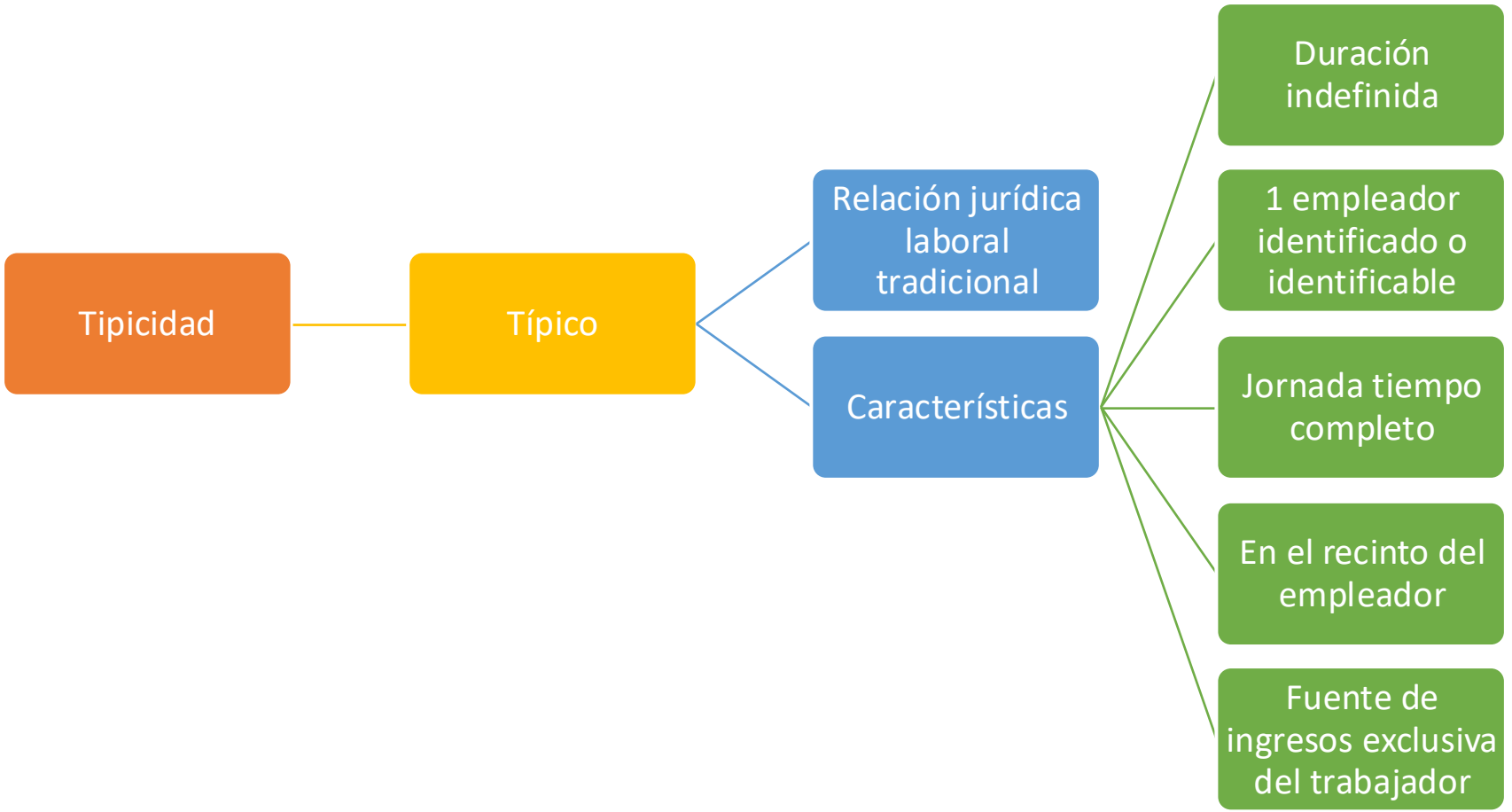
La ficción del derecho del trabajo como regulador del mercado de trabajo

- “Así pues, la informalidad laboral es endógena a las instituciones que regulan el riesgo del mercado laboral en un país determinado. Las instituciones de fiscalidad progresiva, seguridad social y negociación colectiva sectorial tienden juntas a reducir la informalidad (Deakin, 2023, p.63)
- “El refuerzo de la legislación laboral en países de renta baja y media ha ido de la mano de una reducción de la informalidad y también de la desigualdad. Pueden identificarse correlaciones generalmente positivas entre regulación de la legislación laboral, por un lado, y la productividad y el empleo, por otro” (Deakin, 2023, p.71)

Trabajo decente y precario (formas típicas y atípicas)

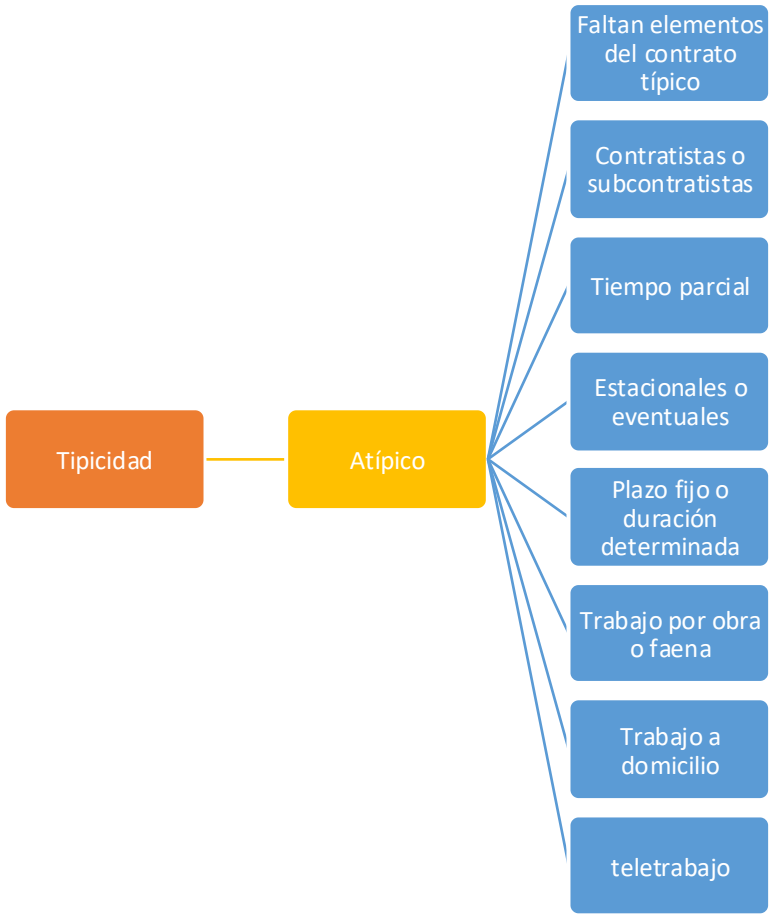
- El derecho del trabajo aboga por la contratación típica y que es la forma que garantiza de mejor manera los derechos de las personas trabajadoras.
- Ello va en consonancia con lo señalado por la OIT respecto del trabajo decente y su contenido.
- El denominado contrato por horas es una modalidad de contratación atípica que no va en la línea del trabajo decente, ya qué, es un contrato de los que denomina la literatura jurídica como contratos precarios.

Trabajo decente y precario (formas típicas y atípicas)



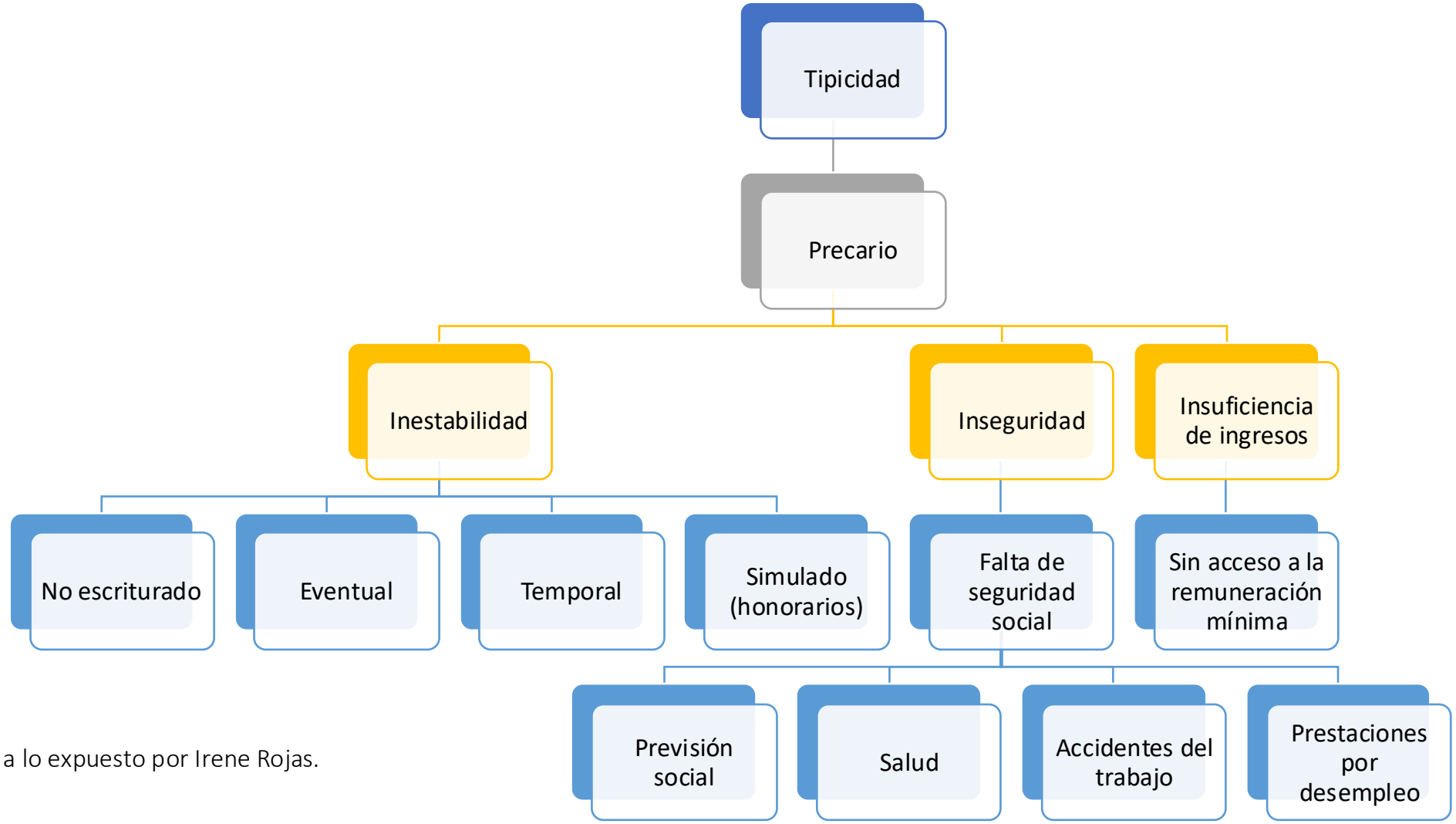
Clasificación en base a lo expuesto por Irene Rojas.

Trabajo decente y precario (formas típicas y atípicas)



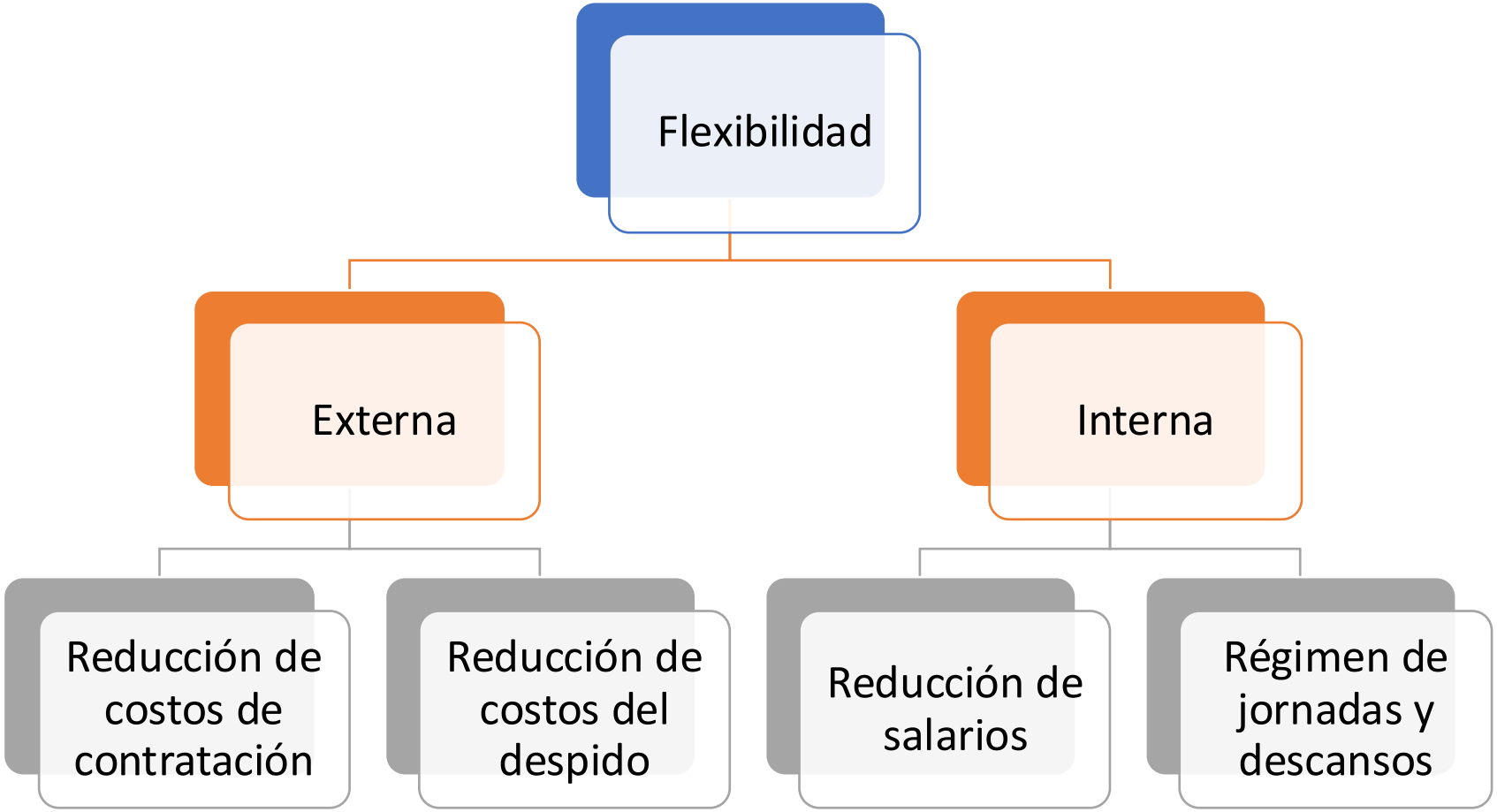
Clasificación en base a lo expuesto por Irene Rojas.

Trabajo decente y precario (formas típicas y atípicas)

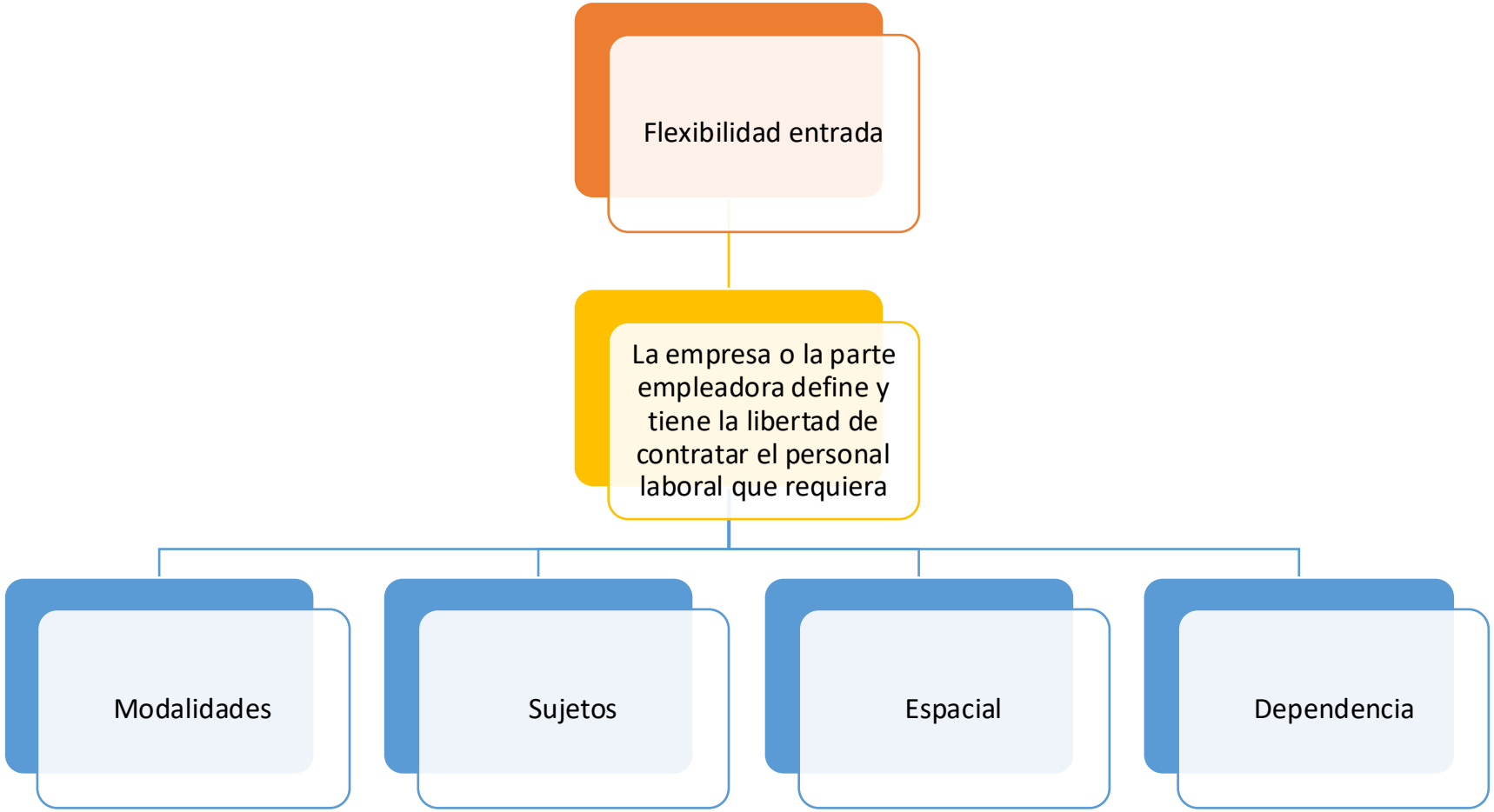


Clasificación en base a lo expuesto por Irene Rojas.

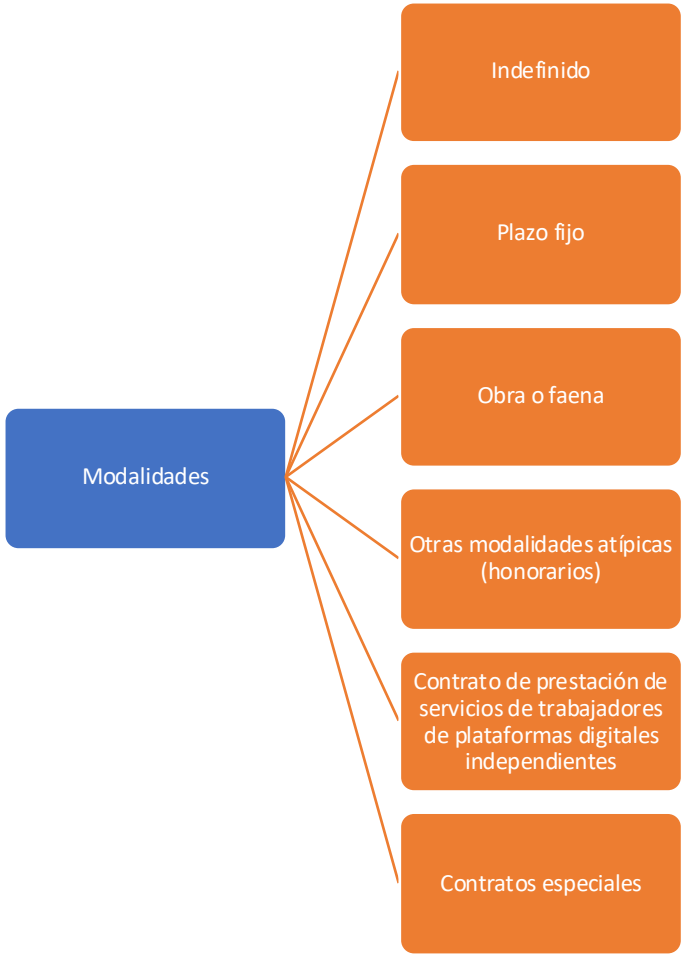
¿Existe flexibilidad de contratación en el orden jurídico laboral chileno?



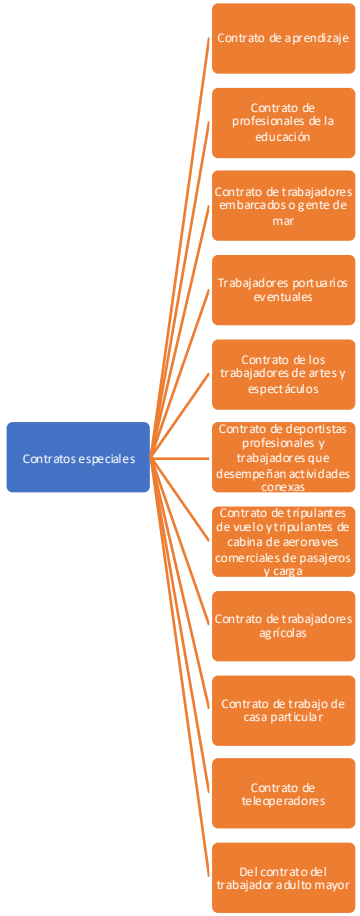
¿Existe flexibilidad de contratación en el orden jurídico laboral chileno?



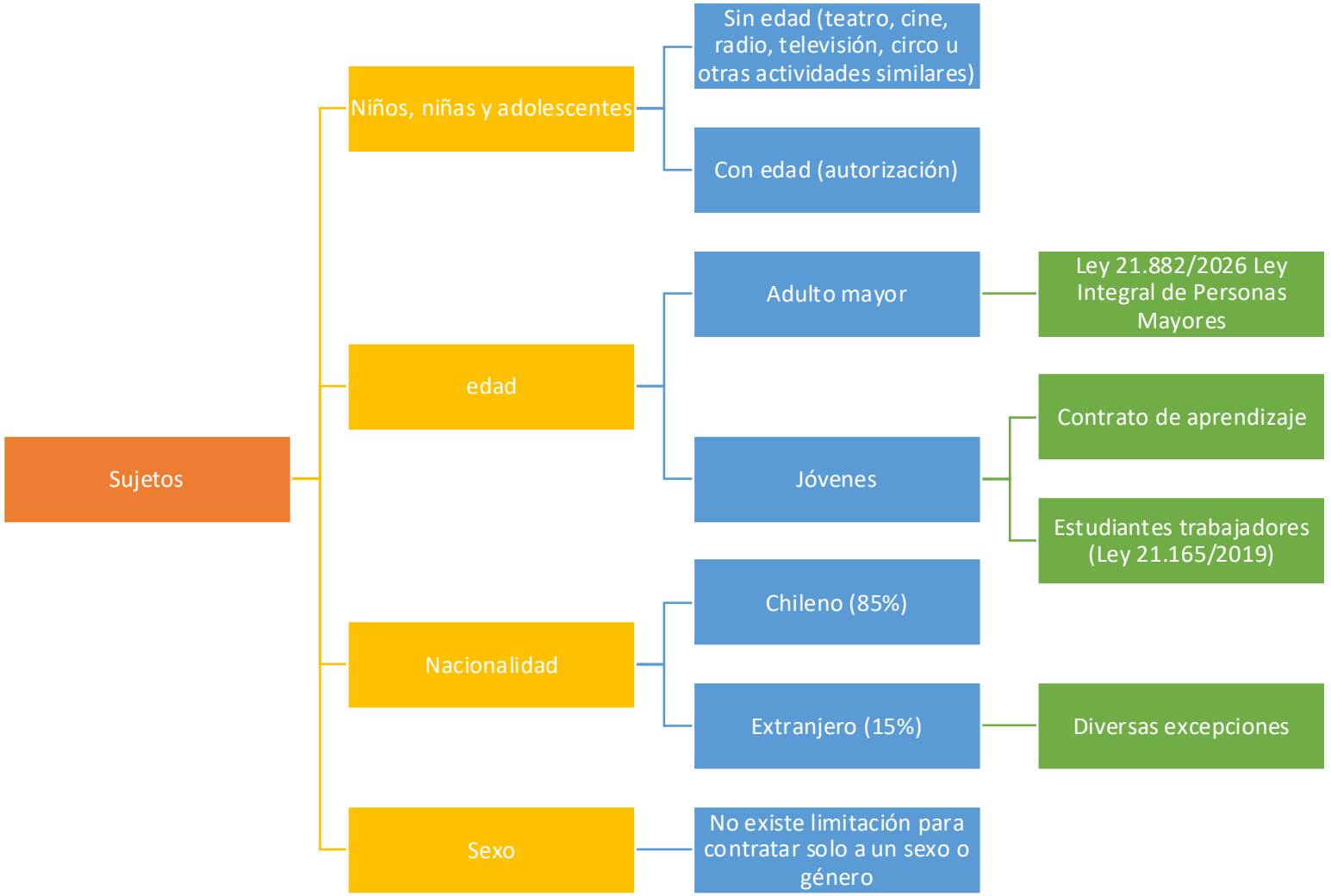
¿Existe flexibilidad de contratación en el orden jurídico laboral chileno?



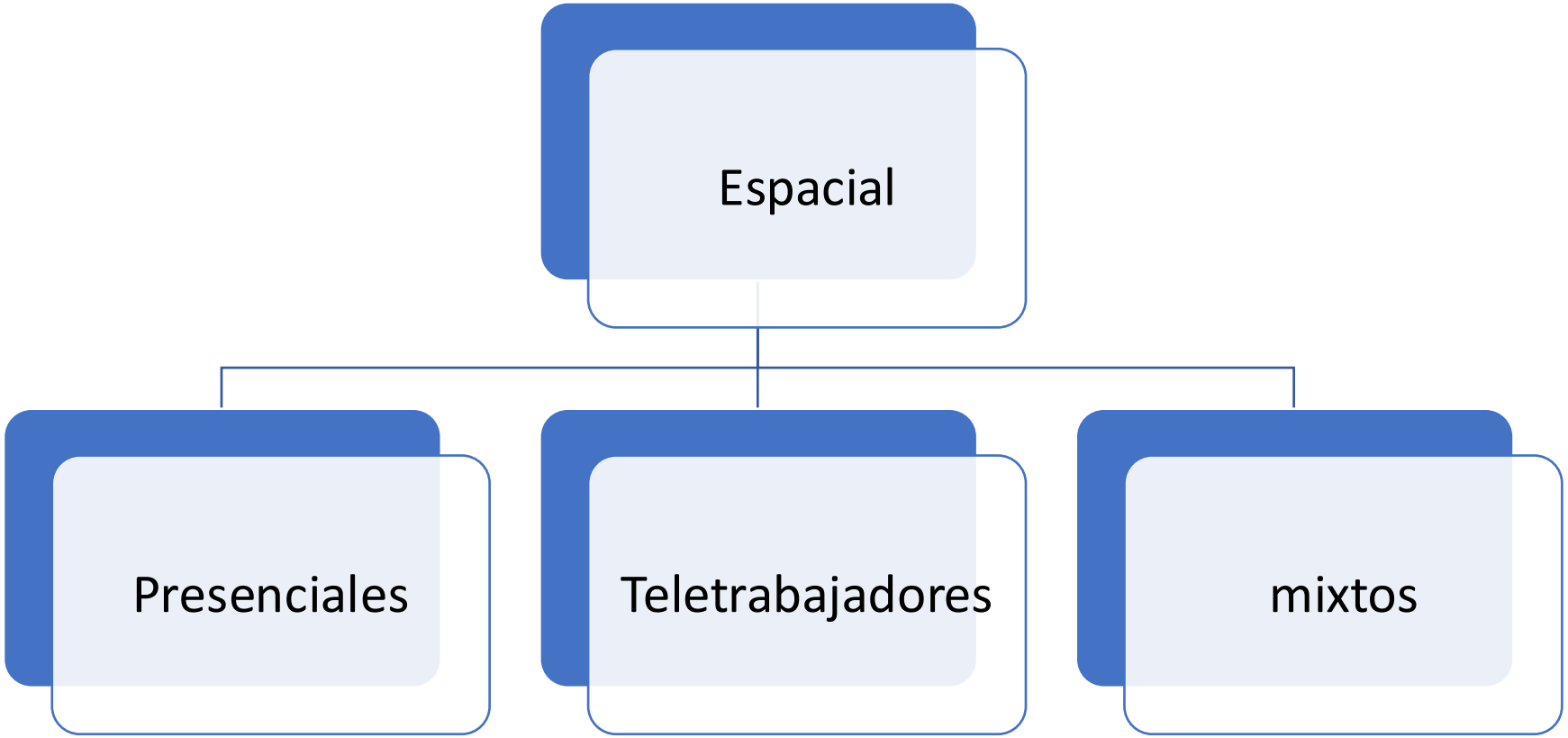
¿Existe flexibilidad de contratación en el orden jurídico laboral chileno?



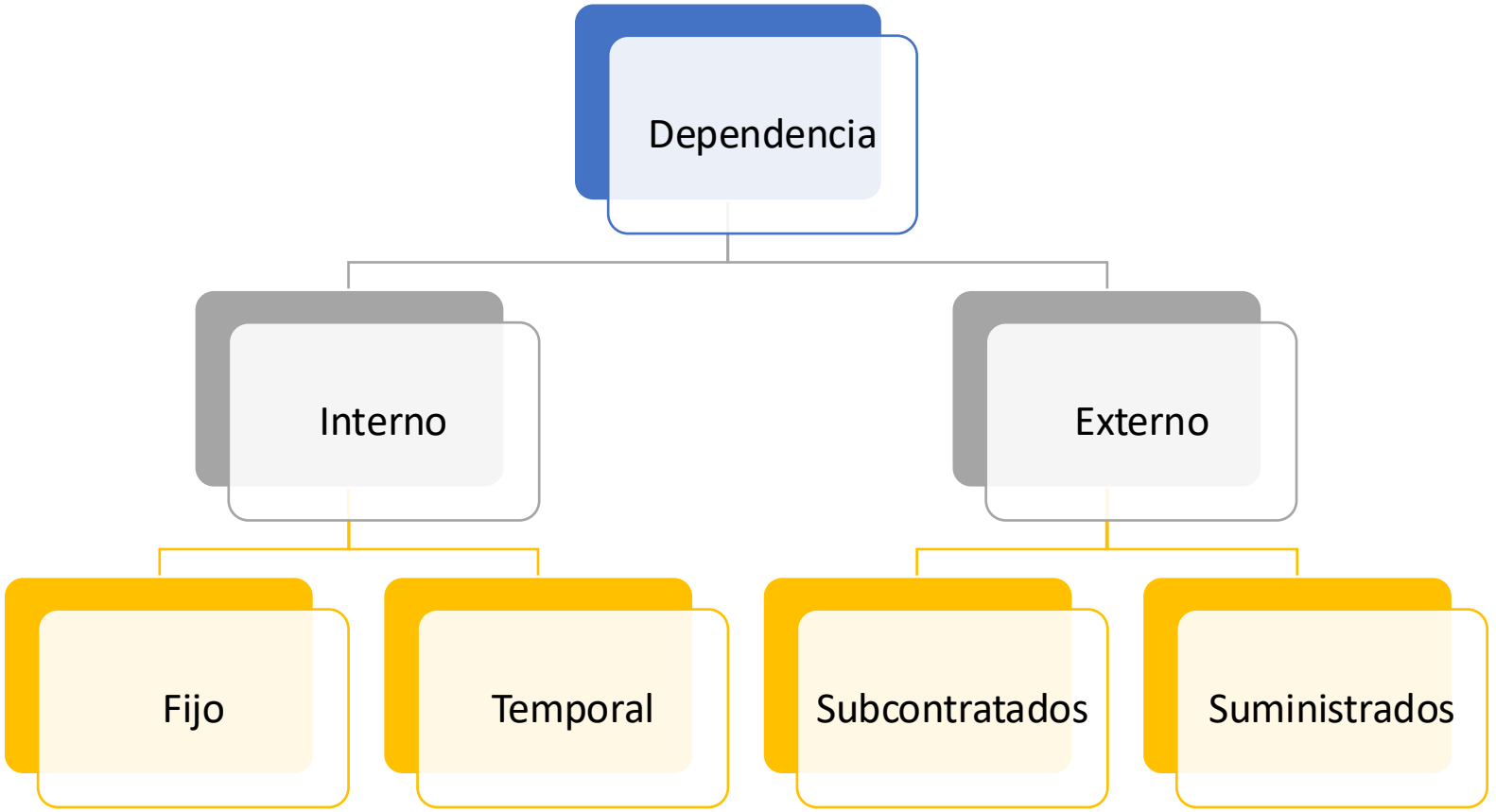
¿Existe flexibilidad de contratación en el orden jurídico laboral chileno?



¿Existe flexibilidad de contratación en el orden jurídico laboral chileno?



¿Existe flexibilidad de contratación en el orden jurídico laboral chileno?



El contrato por horas en la experiencia comparada (Italia, Reino Unido)

- Italia El trabajo intermitente o a llamada fue introducido en el ordenamiento italiano por el Decreto legislativo 276/2003.
- Esta forma de contrato atípico se introdujo con carácter experimental, a modo de fórmula hiperflexible de contrato de trabajo y como alternativa al trabajo sumergido y al desempleo, en particular para colectivos con dificultades de acceso a otras fórmulas de trabajo más estables (Esteve, 2021, p. 34). Jóvenes, adultos mayores, mujeres.
- El legislador italiano del 2003 asumiría las tesis de que era mejor una regulación flexible del contrato de trabajo, que un trabajo sumergido o el desempleo. Posición ésta que no siempre compartirían gobiernos ulteriores y que explicaría que el trabajo a llamada haya sido objeto de continuas reformas, que en algunos casos procedieron a la abrogación normativa de la regulación del trabajo intermitente y posteriormente a su reintroducción. La vi- gente regulación del trabajo a llamada en Italia se contiene en el D. Lgs. 81/2015 (art. 13-18) (Esteve, 2021, p. 36).
- La regulación italiana sólo permite su utilización a las empresas cuando cumplen estrictamente los presupuestos para su uso, que serían esencialmente los tres siguientes: previsión en el convenio colectivo sectorial nacional, habilitación por decreto ministerial en un sector específico y aplicación a determinados trabajadores por razón de la edad. (Esteve, 2021, p. 37).

El contrato por horas en la experiencia comparada (Italia, Reino Unido)

- Italia
- Con carácter general, el contrato de trabajo a llamada sólo está admitido con el mismo empleador, por un periodo no superior a 400 jornadas de trabajo efectivo que deben computarse en un período máximo de tres años desde la primera comunicación telemática. Si se supera el máximo, el trabajo se transforma por tiempo indefinido y a jornada completa e indeterminado (art. 13, c, 3). (Esteve, 2021, p. 41).
- Además del límite temporal, la legislación prohíbe el uso del trabajo intermitente en determinados casos. Existen prohibiciones similares a las del trabajo con empresas de trabajo temporal: sustitución de trabajadores en huelga, utilización en unidades productivas con despidos o suspensiones colectivas en los últimos 6 meses respecto a puestos de trabajo a los que luego se refiere el trabajo intermitente, y empresas que no hayan efectuado la correspondiente evaluación de riesgos en el puesto de trabajo de forma periódica. (Esteve, 2021, p. 42).

El contrato por horas en la experiencia comparada (Italia, Reino Unido)

- Italia
- No disminuyó la informalidad laboral que era uno de sus presupuestos.
- Escaso uso, depende el lugar geográfico (más uso norte, mínimo uso en el sur).
- Contrato con poco desarrollo y aplicación.
- Inseguridad jurídica, ha sido reformado en diversas ocasiones.

El contrato por horas en la experiencia comparada (Italia, Reino Unido)

- Reino Unido
- En países anglosajones, los llamados coloquialmente zero hours contracts (en adelante, ZHC) son contratos en los que el empleador declina establecer una cantidad de trabajo mínima garantizada y el prestador de servicios no tiene la obligación de aceptar el trabajo ofrecido (take or leave). Pero estos contratos informales muy empleados en el mercado de trabajo anglosajón están sometidos a una calificación casuística (Esteve, 2021, p. 34).
- Solo existe una definición legal (sección 27ª del Employment Rights Act de 1996, desde el año 2015)

El contrato por horas en la experiencia comparada (Italia, Reino Unido)

- Reino Unido
- Problemas detectados (informe Pivotes/Soledad Hormazábal, 2026)
- Flexibilidad unilateral
  - Cancelación de turnos sin aviso ni compensación
  - Imposibilidad práctica de rechazar turnos
- 2025 se plantean modificaciones, horas garantizadas, aviso turno, pago por cancelación.
- Modelos normativos del *Common law* de difícil implantación en sistemas normativos de origen latino.

La inserción del contrato por hora en el Código del Trabajo

- Un problema de ubicación en la estructura del Código del Trabajo
  - ¿Es una nueva relación laboral especial?
  - ¿Es una forma de eliminar la jornada fija y flexible?
- Se introduce una nueva forma de contratación atípica y precaria al sistema.
- Tiene problemas desde la idea de trabajo decente (insuficiente remuneración, inestabilidad en los ingresos, jornada máxima de 12 horas, sin asegurar días de descanso etc.)
- Plantea una nueva forma de desregulación en un sistema que camina hacia una menor de regulación (Ley de 40 horas, teletrabajo, contratos jóvenes, contrato adulto mayor etc.)
- La experiencia comparada indica que no cumple los objetivos que se propone.
- No mejora los indicadores de empleo y dado que desregula, puede ampliar los niveles de informalidad.
- Existe riesgo de judicialización, dado que, podría devenir en acciones de cobro de prestaciones, incumplimientos de la seguridad social, y cambio de la figura contractual en la realidad, sumada a las acciones de tutela DDFF, despido injustificado y por ley 16.744.
- La norma laboral pierde el carácter de orden público.



Bibliografía

- Esteve Segarra, María Amparo. Una valoración crítica del contrato de trabajo intermitente o a llamada en Italia Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social, ISSN-e 2660-7360, Vol. 2, Nº. 3, 2021, págs. 32-47
- Mangarelli, Cristina. La investigación jurídica y el Derecho del Trabajo, ciclo de conferencias dictadas por el profesor Simon Deakin. Fondo de la cultura universitaria. 2023.
- Rojas, Irene. Manual de derecho individual del trabajo. Thomson Reuters. 2016.
- Todolí, Adrián. Regulación del Trabajo y Política Económica. De cómo los derechos laborales mejoran la economía. Thomson Reuters Aranzadi. 2021.

GRACIAS