



Los estatutos particulares y el riesgo de fragmentación del Derecho del Trabajo

por Patricia Fuenzalida Martínez

El Código del Trabajo chileno cuyas normas, conforme a su artículo primero, tienen la pretensión de regir de manera general o universal las relaciones laborales que se originen entre trabajadores y empleadores, contiene, además, una serie de disposiciones dirigidas únicamente a cierto tipo de ellos, al regular de manera especial los contratos suscritos por trabajadores agrícolas, embarcados o gente de mar y portuarios, deportistas profesionales, los que se desempeñan en las artes y espectáculos, y los de casa particular, entre otros. Asimismo, durante el último período la agenda legislativa ha demostrado un especial interés por este tipo de estatutos especiales, que ha llevado, por ejemplo, a modificar la normativa de los trabajadores de casa particular (Ley N°20.786) y de los portuarios (Ley N°20.773), y a establecer una jornada parcial específica para estudiantes trabajadores (Ley N°21.165), sin perjuicio de existir voces que plantean la necesidad de incorporar también una normativa propia en favor de otros trabajadores, como los adultos mayores o ya jubilados.

Sin embargo, lo que puede ser fruto del loable interés por proteger a determinados grupos de trabajadores cuyas características comunes acrecientan su desigualdad frente al empleador y, en consecuencia, los sitúan en una posición más propicia al abuso, supone un riesgo de fragmentación que, al disminuir el número de contratos regulados por la normativa general, limita la vigencia y eficacia del Derecho del Trabajo, poniendo en tela de juicio su capacidad para cumplir su rol de amparo del contratante débil frente a la desigualdad propia de este tipo de vínculos.

Para sostener lo anterior debemos tener presente que la principal característica que distingue al Derecho del Trabajo de las demás ramas del derecho privado, es que este no se construye a partir del reconocimiento de la intrínseca igualdad de los contratantes sino que se sitúa precisamente en la hipótesis contraria, estructurando sus normas desde el reconocimiento de la diferencia de poder existente entre los contratantes, intentando arbitrar los medios para que el resultado de sus intercambios no replique, o al menos no de manera tan brutal, dicha asimetría, lo que requiere de fuertes normas protectoras establecidas en favor de todos quienes se ven expuestos a tal situación.

En efecto, en un estadio previo al nacimiento del Derecho del Trabajo, en que la actividad humana quedaba entregada a las otras normas de derecho privado, *“la libertad de trabajo se plasmó en un contrato que, incluso en sus dos variantes (operarum, operis), estaba en manos del contratante fuerte, el que dicta las reglas sobre la constitución, el desarrollo o extinción de ambas figuras contractuales. La organización requerida por el proceso productivo industrial se convirtió en la dura realidad de ejercer un poder sin limitaciones. En el poder de fijar las condiciones y controlar el trabajo, la realidad necesitaba límites que se fueron manifestando desde varias direcciones: limitar el arrendamiento de trabajo desde el interior; establecer leyes especiales dotadas de inderogabilidad contractual; establecer mecanismos de protección social y reconocer la*

contratación colectiva.” (ALVAREZ DE LA ROSA – 2011). Pero, en la actualidad, parece existir consenso en que la posibilidad que tiene el contratante fuerte de imponer sus términos en la contratación laboral es especialmente grave, dado que en este tipo de intercambios el objeto del contrato se confunde con uno de sus sujetos, el contratante débil, quien a fin de obtener los medios para solventar su vida, y de desarrollar sus intereses, habilidades y talentos, debe poner su propia corporalidad al servicio de la contraparte (SUPIOT - 2008).

Así las cosas, el trabajo pasa a ser “*un atributo esencial de la persona, que se integra en su dignidad y patrimonio*” (IRURETA – 2006), rasgo que lo hace merecedor de una tutela o amparo especial, centrado en la figura del contratante en que se confunden las calidades de sujeto y objeto del intercambio, pero para que tal amparo sea eficaz debe tener ciertas características, respecto de las cuales cabe recordar las palabras de Ferrajoli, quien a propósito del estudio de los derechos fundamentales, sostuvo que “*Si queremos que los sujetos más débiles física, política, social o económicamente sean tutelados frente a las leyes de los más fuertes, es preciso sustraer su vida, su libertad y su supervivencia, tanto a la disponibilidad privada como a la de los poderes públicos, formulándolos como derechos en forma rígida y universal*” (FERRAJOLI – 2009).

La principal herramienta a que han acudido las legislaciones para proteger al trabajador es la determinación de un contenido mínimo del contrato de trabajo, que incorpore aspectos tales como la edad desde la cual se puede contratar, sueldo mínimo, jornada máxima, higiene y seguridad, entre otros, establecidos a través de normas de orden público, de carácter indisponibles para las partes, mediante las cuales se busca sustraer del ámbito de la autonomía de su voluntad la decisión acerca de si la relación se someterá o no a la normativa laboral, así como la determinación de sus principales características que, a lo menos, como punto de partida, deben ajustarse a lo previsto en la legislación. En este sentido, es posible afirmar que el primer derecho para el trabajador debe ser necesariamente el quedar bajo ese manto protector, sin que el empleador pueda optar libremente por dar al contrato otra calificación, como la de labores independientes u otras que le permita eximirse de sus obligaciones laborales.

Pues bien, en este contexto, el peligro que presentan los estatutos especiales es el de minar este piso mínimo que la legislación laboral garantiza a todos los trabajadores dependientes, en particular, cuando la protección que ofrecen no apunta a mejorar la posición de los miembros del grupo supuestamente beneficiado, sino a favorecer sus posibilidades de empleo, a través de la flexibilización o relajación de la normativa que los rige, estableciendo condiciones desfavorables respecto de la regla general con la finalidad de incentivar su contratación. Además, si a ello agregamos que una segunda fuente de protección para los trabajadores frente al desequilibrio con su contraparte es la que deriva de la fuerza de la actuación colectiva, tenemos que una baja en el número o proporción de quienes se encuentran sujetos a la normativa general laboral también importa un retroceso de este aspecto, limitando el número de los trabajadores interesados en mejorar el piso mínimo dado por la legislación de carácter obligatoria y, en consecuencia, la potencia de sus demandas, permitiendo que frente a la proliferación de estatutos especiales, esta pueda transformarse en uno más de esos estatutos, perdiendo actualidad y vigencia, así como la preeminencia que durante el último siglo ha tenido en la concreción del trabajo remunerado y que tantas ventajas que representó en el reconocimiento y tutela de los derechos de los trabajadores.

Patricia Fuenzalida Martínez

Abogada, Profesora Derecho del Trabajo Pontificia Universidad Católica de Chile,
Juez (T) del Segundo Juzgado del Trabajo de Santiago, Relatora (I) Excma. Corte Suprema

* Se señala que las consideraciones contenidas en la presente intervención son fruto exclusivo del pensamiento del autor y no tienen en ningún modo carácter vinculante para la administración de pertenencia.