

ZERO HOURS CONTRACTS: HACIA LA FLEXIBILIDAD ABSOLUTA DEL TRABAJO EN LA ERA DIGITAL

Amparo Esteve-Segarra

Profesora Titular de Universidad. Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universitat de València¹.

1. Justificación del estudio: ¿Por qué analizar un contrato ilegal en nuestro país? 2. Origen y consolidación de los zero hours contracts. 3. La controversia sobre los ZHC. 4. El tratamiento legal de los ZHC en el Reino Unido. 4.1. Su compleja calificación contractual. 4.2. La aspiración de ser calificado como worker en el caso de determinados independent contractors con ZHC y los derechos que conlleva. 5. Conclusiones y perspectivas en la Unión Europea.

1. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO: ¿POR QUÉ ANALIZAR UN CONTRATO ILEGAL EN NUESTRO PAÍS?

1.- 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. Una variante pueden ser los acuerdos con un mínimo de horas garantizado como base, pero sin fijar un máximo².

Se trata de una forma de trabajo criticada por encubrir bajo un revestimiento de hiperflexibilidad, un fondo de explotación y vulnerabilidad laboral que recordaría tiempos de Dickens en cuanto a las condiciones de trabajo de los antiguos *servants*, eso sí, tecnológicos y permanentemente conectados como "*mobileservants*". Sin embargo, desde otra perspectiva diametralmente opuesta, en casi todos los países anglosajones, se considera que los ZHC son también beneficiosos para empresas y trabajadores. En este sentido, se suele poner el acento en que no toda persona desea un trabajo típico, regular y a tiempo completo, pues son estudiantes o personas con familiares dependientes que combinan el trabajo a tiempo completo con el cuidado de niños o personas interesadas en prolongar su vida activa³.

1 ORCID.org/0000-0003-3773-4668.

2 La doctrina ha denunciado que en ocasiones esta variante se ha realizado para eludir alguna prohibición, como la de impedir al trabajador prestar servicios para otros empleadores. Esta variante se señala en PAINTER W. R. y HOLMES A.E. M. (2015), p. 61.

3 Según los estudios del "Labour Force Survey" (LFS) las personas con este tipo de contratos son mayoritariamente mujeres, jóvenes veinteañeros y ancianos. Recuperable en: <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/earningsandworkinghours/articles/contractswithnoguaranteedhours/2015-09-02>.

2.- Dicho contrato, en países como España no sería admisible, al posibilitar la definición de las obligaciones del contrato en manos de la parte fuerte de la relación. Además, la regulación ibérica sólo permite una distribución irregular de la jornada y una ampliación topada y reglamentada de las horas de trabajo en los contratos a tiempo parcial y a tiempo completo (arts. 12, 34, 35 y 37 ET). Aunque teóricamente podría pactarse un cumplimiento de la jornada flexible al art. 45 ET, este tipo de pactos plantean dudas desde la perspectiva del respeto a los mínimos legales.

Ante una eventual introducción de una fórmula de contratos de cero horas, con una modificación de la normativa laboral para permitir la atribución de trabajo y salario a demanda, que sólo comporte prestar servicios y abonar la retribución cuando la empresa requiere al trabajador, la doctrina científica con unanimidad se ha mostrado contraria a que se permita esta modalidad de contratación⁴. La posibilidad de usar ZHC no es válida dentro de los moldes de trabajo por cuenta ajena, aunque sí en el trabajo por cuenta propia, donde ni siquiera en el caso de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, existe una garantía de trabajo mínimo o de horas para el empresario cliente.

3.- Un erróneo punto de partida podría considerar carente de provecho el estudio de una especie jurídica foránea, a no ser desde una perspectiva puramente iuscomparatista, como una curiosidad científica de analizar una relación contractual informal que existe en otros países como Gran Bretaña, Estados Unidos, Irlanda o Australia⁵. Sin embargo, los ZHC revisten interés para un laboralista con una tradición no anglosajona, desde una configuración geográficamente mucho más próxima.

3.1.- En primer lugar, las empresas internacionales, especialmente británicas y norteamericanas, pero también de otras nacionalidades, están utilizando modelos contractuales legales en el *common law* como base para relaciones de trabajo. Y esta estrategia transnacional de aplicar contratos informales propios de países caracterizados por una intervención muy limitada de la economía capitalista, tiene secuelas en el ámbito laboral en un doble sentido. Por una parte, han existido supuestos con repercusión mediática que ilustran hasta dónde se pueden sentir los efectos de las prácticas laborales de unos países en otros territorios lejanos del epicentro donde se admiten la legalidad de los ZHC. Los usuarios de una compañía aérea o todo el sector turístico de un país situado a miles de kilómetros, pueden verse perjudicados por una cuestión jurídica como la legislación aplicable a las relaciones laborales seleccionada estratégicamente por

4 GINÉS I GÁLVEZ (2016), p. 39, desaconsejan la introducción de los contratos de cero horas, si bien apuestan porque en el caso hipotético de que se regulasen, deberían establecerse mecanismos de garantía como porcentajes máximos de contratos de este tipo, derecho preferente a ocupar un vacante a tiempo completo o limitaciones al uso de estos contratos. También en contra de este tipo de contratos por su carácter ultraflexible HERNÁNDEZ (2016), p. 14; o, GARCÍA (en prensa). Esta investigadora consideraría un retroceso que el Derecho del Trabajo *desandase* hacia dicha modalidad de contratación (en cursiva en el original).

5 Vid. On-call work and "zero hours" contracts, ILO, 2004. Recuperable en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_170714.pdf

algunas compañías para ubicarse en los sistemas laborales más flexibles, como ya acontece a la hora de seleccionar paraísos fiscales o países que ofrecen a las compañías una menor tributación⁶.

3.2.- Por otra parte, además del efecto *boomerang* y de la extraterritorialidad de los ZHC en un mundo globalizado, estos contratos están llamados a tener gran importancia en el ámbito de la llamada economía digital, donde se producen cada vez más trabajos *on-call work*. Muchas empresas de la *gig economy* han contratado individuos como *self-employed contractors* bajo fórmulas de trabajo *on demand*. El rechazo a la consideración como autónomos de los prestadores de servicios a través de empresas que utilizan las plataformas digitales para facilitar el acceso a bienes o servicios, que se ha producido en algunos países⁷, o la mala publicidad asociada a la falta de reconocimiento de derechos laborales, ha movido el foco de los *independent contractors* a los ZHC, que comparten con los primeros la absoluta libertad del prestador del servicio de determinar el volumen y el momento de su trabajo. Cuando los tribunales han declarado que las plataformas no son meros intermediarios tecnológicos que se limitan a conectar clientes con los prestadores de servicios, en una perfecta empresa sin empleados, se ha producido una nueva huida a los ZHC, en los países donde están permitidos. En España es previsible un acercamiento a este molde mediante contratos laborales con pactos contractuales de trabajo a llamada, donde los parámetros de lugar, tiempo y control de trabajo se moverían fuera del marco clásico.

No se olvide que detrás del trabajo en plataformas hay un claro modelo laboral, o si se quiere una huida de los modelos clásicos para ofrecer empresarialmente un servicio, en el que las plataformas digitales de las corporaciones maximizan la reducción de responsabilidades empresariales en dos aspectos esenciales del ciclo económico: el productivo y el de distribución. El esquema tiene como elemento crucial un trabajo a llamada de “prestadores de servicios”, en los términos arbitrariamente imprecisos y vagos con que se califica a los que desarrollan su trabajo personal en estos contratos y se alquilan para cada trabajo. En los países anglosajones, los ZHC son un tipo de contrato informal, cuya calificación contractual se complica pues pueden haber diversos estatutos de trabajadores bajo esta forma de contratación, que abarca a trabajadores por cuenta propia y a trabajadores por cuenta ajena, en las categorías clásicas, que el mundo virtual ha desdibujado en una amplísima zona gris. Esta versatilidad es una ventaja para las empresas que utilizan ZHC. Como un tipo de trabajo informal, que no tiene por qué establecerse por escrito, no son un contrato reglado dentro de la modalidad de los indefinidos (*indefinite contract*) o de los temporales (*fixed-*

6 Sirva de ejemplo algunas aerolíneas *low cost*, que emplean habitualmente ZHC para la contratación de personal. Uno de los casos con mayor repercusión mediática fue el de Ryanair. La empresa considerada pionera y famosa por sus bajos precios, pero también por las malas condiciones laborales de sus empleados, habría tenido que cancelar muchos vuelos en el verano de 2017 por una huida de trabajadores (en particular, pilotos) sometidos a prácticas de ZHC hacia otras compañías.

7 En España, la Inspección de Trabajo ha instado la reclamación de cotizaciones impagadas por la existencia de falsos autónomos. Vid. https://elpais.com/economia/2018/01/25/actualidad/1516872608_921888.html

term contract). Ni siquiera están claramente adscritos al trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia. Y como quiera que los trabajos pueden ser desarrollados a tiempo completo o a tiempo parcial, tampoco pueden ser estandarizados desde esta perspectiva, aunque los datos estadísticos indican una clara prevalencia del trabajo a tiempo parcial⁸.

Este molde contractual se mueve en una casi indefinición laboral, con un régimen de gran libertad y muy sujeto a los pactos contractuales. Los ZHC funcionan con parámetros distintos al trabajo clásico en términos de salario, tiempo y lugar de trabajo, y, por ende, reducen prácticamente a cero responsabilidades empresariales. El molde contractual de los ZHC, se ajusta casi perfectamente a las necesidades de las plataformas virtuales o apps, que se basan en las posibilidades tecnológicas abiertas por la red para conectar digitalmente a oferentes de servicios con clientes, pues hay una demanda de un trabajo irregular y fluctuante en función de los requerimientos de los clientes, y la posibilidad de los prestadores de servicios de aceptar o rechazar (*take or leave*) el servicio.

3.3.- En tercer lugar, otros argumentos apuntalan el interés del análisis de los ZHC. Por ejemplo, las estadísticas muestran que el Reino Unido es el principal país de emigración laboral, y estos contratos son ampliamente utilizados entre los jóvenes⁹. Pero además de ello, los ZHC han estado en el centro del debate sobre los pros y contras de sistemas flexibles del mercado de trabajo como los anglosajones y del trabajo decente.

2. EL ORIGEN, CONSOLIDACIÓN DE LOS ZERO HOURS CONTRACTS

4.- Sin un perfil claramente definido, se había venido utilizando informalmente el término de ZHC para las relaciones con los llamados *freelance*. De hecho, la palabra inglesa *free-lance*, que se maneja como sinónimo para un tipo de trabajador autónomo, deriva de la época en que los mercenarios se alquilaban, junto con sus lanzas, para librar batallas por dinero. Al igual que antaño con esos guerreros, este tipo de trabajadores independientes, que podían ser por ejemplo, intérpretes, trabajadores en el mundo de la cultura o del ocio, a veces se alquilarían con sus herramientas de trabajo. Habrían sido trabajadores a llamada, para atender tradicionalmente necesidades de servicio fluctuantes, siempre pagados por unidad de obra.

5.- Dando un giro a su carácter marginal y para atender puntas de actividad no cubiertas con el personal de plantilla, los ZHC han experimentado un rápido cre-

8 Según los estudios del LFS, el número promedio de horas suele ser de 25 horas a la semana. La confluencia de estos datos estadísticos muestra que los ZHC se utilizan generalmente para complementar otra ocupación principal; bien sea la atención de niños o familiares, estudios, ocio o necesidad de completar sus ingresos en el caso de las personas que están trabajando más allá de la edad de jubilación. Recuperable en: <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/earningsandworkinghours/articles/contractswithnoguaranteedhours/2015-09-02>.

9 Vid datos en la prensa. Entre otros, información recuperable en: <http://www.europapress.es/sociedad/noticia-paises-emigran-espanoles-otras-respuestas-inmigracion-graficos-20141210180024.html>

cimiento¹⁰, en todos los sectores tanto privados como públicos¹¹. Muchas empresas han dado una impronta innovadora al arte moderno de la flexibilización de su personal, convirtiendo en *freelance* a profesiones que tradicionalmente no han tenido este carácter. Una tendencia que no puede pasarse por alto es que han dejado de utilizarse para necesidades imprevistas de trabajo, generalizándose su uso tanto para desempeñar trabajos cualificados (desde médicos y demás personal sanitario, profesores universitarios, trabajadores sociales, periodistas, contables...) como no cualificados (limpiadores, personal de mantenimiento, vendedores,...).

6.- Pero no sólo los tiempos económicos actuales de incerteza explicarían que los ZHC sean uno de los recursos preferidos de los empresarios anglosajones. De hecho, éstos han reconocido su querencia por esta forma de trabajo frente a otras alternativas, como el recurso a agencias de trabajo temporal o la contratación a tiempo parcial¹². Y ello por obvias razones de costes y eficiencia empresarial, al evitar los gastos de las agencias de suministro de mano de obra, la infrautilización de recursos y los tiempos muertos en los contratos a tiempo parcial, cuando no hay trabajo.

Pero existen otras ventajas: los ZHC se basan en retribuciones flexibles y pago por resultados, y en el uso de los contratos individuales como fuente reguladora principal de la relación como antítesis a una determinación colectiva del salario y de las relaciones laborales. No se olvide que los ZHC son contratos informales que pueden amparar a trabajadores por cuenta propia o por cuenta ajena, que muchas veces no tienen clara su propia calificación contractual, y están desanimados para reclamar en un sistema de tasas y posible pago de costas en los procesos judiciales como ocurre en el Reino Unido. Incluso si los prestadores en ZHC tienen la consideración de trabajadores por cuenta ajena, con derecho al cobro del salario mínimo, ello sólo se aplica respecto al tiempo de trabajo efectivo, ya que el empleador puede llamar al personal en cualquier momento y no está obligado a pagarle si no lo necesita.

10 Téngase en cuenta que en un informe gubernamental del año 2013 ya se aludía a un crecimiento de este tipo de contratos en los cinco años anteriores. Recuperable en: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/267634/bis-13-1275-zero-hours-employment-contracts-FINAL.pdf. De manera que las estadísticas cifrarían en alrededor de un 3% de los trabajadores del Reino Unido. Respecto al número de trabajadores afectados, algunas instancias estimaban el número de personas contratadas bajo esta modalidad en un millón en 2013. Vid CIPD, p. 4. Aunque existen variaciones en otros estudios, casi todas las estadísticas son coincidentes en el incremento en el uso de este tipo de contratos. Vid. estadísticas de la Office for National Statistics (ONS) en PAINTER W. R. y HOLMES A.E. M. (2015), p. 61.

11 Por ejemplo, su utilización prevalente se ha producido en sectores de empleo público (en particular, en trabajos sociales o en el ámbito de salud), distribución, alojamiento y la industria de servicios alimentarios. Datos extraídos de *Consultation: zero hours contract*, p. 9-10. Recuperable en: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/267634/bis-13-1275-zero-hours-employment-contracts-FINAL.pdf

12 De hecho, algunos estudios sobre las causas por las que el empresariado recurre a este tipo de contratos inciden en la posibilidad de expandir nuevas líneas de negocio, la de retener capacidades de trabajo para personas jubiladas total o parcialmente o la de disponer de un personal que conoce la cultura y procedimientos de la empresa, lo que es una ventaja respecto al personal proveniente de las agencias de trabajo temporal. Pero sobre todo, los empresarios consideraban la opción de los ZHC como alternativa preferible a los contratos a tiempo parcial o contratos a través de agencias. Vid. PENNYCOOK *et al*ri, (2013), p. 13.

3. LA CONTROVERSIA SOBRE LOS ZHC

7.- No pocos análisis consideran que los ZHC son beneficiosos para empresas y trabajadores, incluso aunque no ofrezcan mucha protección a estos últimos. Desde esta perspectiva, se suele poner el acento en tres aspectos, a saber: el primero es la libertad y flexibilidad que ofrecerían estos contratos a las empresas y a los trabajadores; el segundo es que también puede ser una base para una relación de trabajo futura más permanente y regular; y el tercero sería que no toda persona desea un trabajo típico, de modo que estudiantes, jubilados o personas con familiares dependientes pueden anhelar un trabajo con menos obligaciones, que les permita compatibilizar su trabajo con otros intereses (estudio, cuidado de familiares, esparcimiento, etc.). Entre los elementos que apuntalan esta perspectiva está el hecho de tener en cuenta que sólo una cuarta parte de los trabajadores empleados en ZHC, prestaría este trabajo sin tener otras alternativas u otros trabajos¹³.

8.- Estadísticamente está acreditado que los jóvenes son precisamente el colectivo más numeroso en los ZHC¹⁴. Ahora bien, no está claro si ello responde a una preferencia juvenil consciente por elegir la independencia y la libertad ofrecida por estos contratos, o a una estrategia empresarial de utilizarlos preponderantemente como prestadores de servicios¹⁵. De hecho, parece que los adultos que pueden elegir cómo emplearse, rechazan la fórmula de los ZHC por las dificultades de llegar a cobrar el salario mínimo¹⁶. En cambio, los trabajadores jóvenes suelen aceptarlos como vía de acceso transitoria a otros trabajos mejor pagados.

13 Puede verse esta óptica en las consultas abiertas por el gobierno ante los abusos detectados en relación con este tipo de contratos. Recuperable en: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/277950/2014-01-23-RPC13-BIS-1965_Zero_hours_contracts_in_the_UK.pdf

14 Según estadísticas gubernamentales, alrededor de un tercio de los ocupados en ZHC son jóvenes entre 16 y 24 años, que combinan un trabajo flexible con estudios. Según el sesgo de sexo, son más frecuentes en mujeres. Datos del 2017 recuperables en <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/earningsandworkinghours/articles/contractsthatdonotguaranteeaminimumnumberofhours/mar2017>

15 La decantación de los trabajadores por un trabajo flexible a través de los ZHC podría encontrarse avalado por algunos estudios sobre las preferencias de los prestadores de servicios en este tipo de contratos, aunque los datos estadísticos no son del todo concluyentes, según otros estudios. A título de ejemplo, en un estudio elaborado para el gobierno británico se concluyó que la mayoría de los ocupados en ZHC eran estudiantes, personas parcialmente jubiladas o que estarían atendiendo a personas dependientes, que requerían cierta flexibilidad en la prestación de su trabajo para poder atender sus estudios, otros intereses u organizar el cuidado de las personas atendidas. En el mismo estudio se señalaba que entre los encuestados como prestadores de servicios en ZHC estaba satisfecho 47 por 100 frente al 27 por cien. Asimismo, el 52 por cien de los encuestados no quería más horas de trabajo y concebía estos trabajos como una ocupación a tiempo parcial, frente al 38 por cien que decía que le gustaría trabajar más horas. Recuperable en: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/267634/bis-13-1275-zero-hours-employment-contracts-FINAL.pdf

Pero otras investigaciones ofrecen datos diferentes. Así en la *Resolution Foundation (Pennycook et altri, 2013)* que estudió el uso de los ZHC, se concluyó que si bien este tipo de relación era percibida como adecuada por un grupo de trabajadores, la gran mayoría consideraba que la libertad de elección en cuanto a la prestación de trabajo era más aparente que real.

16 Un estudio alude a que el 47% de los trabajadores encuestados a los que se les había ofrecido un ZHC lo habría rechazado por la irregularidad de los ingresos como principal factor. Texto en "One of four adults offered Zero Hours Contracts", *Manager, Four Quarter*, 2015: p. 7.

Los problemas aparecen cuando se convierten en la base permanente de la relación y no hay expectativas de mejora.

9.- Pero de forma paralela a su uso creciente por las empresas, está forma contractual ha devenido impopular y generado mucha controversia en foros académicos, políticos y sindicales. En síntesis, los ZHC han sido criticados por varios motivos. En primer lugar, porque serían una vía para reducir costos del trabajo, incluso si el trabajador tiene la consideración de trabajador por cuenta ajena y se le garantiza al prestador de servicios el salario mínimo, al estar abiertos a un posible abuso de los empleadores. Tampoco existe cobertura en caso de enfermedad, lo que conduce a la percepción de que los trabajadores que caen enfermos pueden no ser llamados de nuevo. En tercer lugar, en los ZHC se privaría al prestador de los servicios de una mínima seguridad al no saber cuánto trabajo va a serle ofrecido, ni tener garantizado un número de horas o una retribución mínima, ya que se le paga no por hora de trabajo, sino en función de los servicios¹⁷. Ello tendría repercusiones no sólo en la explotación laboral, su protección social, o en sus derechos colectivos, sino también incluso en términos de salud de los trabajadores¹⁸. Su creciente desprestigio determinó la intervención del gobierno en el Reino Unido.

4. EL TRATAMIENTO LEGAL DE LOS ZHC EN EL REINO UNIDO

10.- Tradicionalmente los ZHC no habían estado sometidos a ninguna regulación. La primera referencia a los mismos aparecería en un libro blanco publicado en mayo de 1998, llamado *Fairness at Work*, en el que se apuntaría a la necesidad de adoptar medidas en relación con los potenciales abusos en los ZHC. Eso sí, siguiendo la impronta neoliberal que caracteriza a las políticas de empleo británicas, ello debería hacerse sin perjudicar la flexibilidad del mercado de trabajo.

Más de una década después, el gobierno británico de coalición entre liberales y conservadores, anunció en el 2014, planes para regular los ZHC. Tras varias consultas previas, esta regulación fue efectivamente introducida a través del llamado *the Small Business, Enterprise and Employment Act 2015*, que entró en vigor el 26 de mayo de 2015. Se previó en la Sección 27A del *Employment Relations Act* (en adelante, ERA 1996) una cuestión que afectaba a los ZHC, pero solo para atacar un determinado aspecto: se prohibían las cláusulas de exclusividad en este tipo de contratos, que impedían ocuparse para otros empresarios si el prestador de trabajo o servicios no tuviera trabajo, así como la posibilidad de trabajar para otros empresarios sin consentimiento del empresario primigenio¹⁹.

17 HONEYBALL, S., 2016, p. 39.

18 Un estudio señala que los ZHC impactan en la salud de los jóvenes, por el estrés asociado a un estatus laboral bajo. Vid. Centre for Longitudinal Studies "Being on a zero-hours contract is bad for your health" 5-7-2017.

19 Nótese que el concepto de quien presta el servicio o trabajo en un ZHC se definió en términos conscientemente ambiguos en la regulación legal. En dicha regulación se define a los ZHC como:

Además, el Gobierno británico publicaría una guía sobre la prohibición (*Draft Exclusivity Terms in Zero Hours Contracts (Redress) Regulations 2015*) y animó a los sindicatos y asociaciones de empresarios a desarrollar un código de buenas prácticas en relación con los ZHC²⁰. La realización de una guía respondió a varias razones. Primero, por las recomendaciones de diversos grupos que alertaban sobre la confusión de los empleadores sobre los derechos que debían reconocerse a los contratados en ZHC por la carencia de contratos escritos y por la falta de determinación de qué derechos podría tener el trabajador en caso de cancelación inesperada de los trabajos encargados por el empleador²¹. La segunda es que, frente a la creciente impopularidad de los ZHC, el gobierno británico podía justificar estar tratando institucionalmente el problema, pero desde una perspectiva menos agresiva que la reguladora. En definitiva, la guía no alteraría sustancialmente el sustrato de flexibilidad en el recurso a este tipo de contratos.

La información que se recomienda incluir en un ZHC a los empleadores en la guía de buenas prácticas sería, en esencia, la siguiente²²:

- a) Anunciar claramente que se trata de un trabajo donde no existen horas garantizadas.
- b) Establecer si el individuo es un empleado o un trabajador (*employee v. worker*) y qué derechos le corresponden. Si el individuo es un empleado, se exhorta establecer la forma en que se acumularán los derechos legales de empleo cuando proceda, por ejemplo, la indemnización por despido.
- c) Determinar la forma de ofrecimiento del trabajo y la garantía de que el individuo no está obligado a aceptar dicho trabajo. Se recomienda a los empleadores planear y avisar con toda la antelación posible sobre el ofrecimiento de trabajo, y establecer un sistema transparente.
- d) Fijar la forma de extinción del contrato, bien al final de cada tarea, bien con una notificación dada por cualquiera de las partes.

• "a contract of employment or a worker's contract under which the undertaking to do or perform work or services is an undertaking to do so conditionally on the employer making the work or services available to the worker or

• Where there is no certainty that any such of work or service will be made available to the worker".

Sin embargo, esta definición fue tachada de contraproducente, porque permitía escapar de la prohibición de cláusula de exclusividad solo garantizando una hora de trabajo. Entre otros, PAINTER W. R. y HOLMES A.E. M., 2015, p. 61. Como consecuencia de las críticas, se introdujo un apartado B en la sección 27, que permitiría al Secretario de Estado desarrollar la prohibición de cláusulas de exclusividad.

20 *Zero Hours contracts: guidance for employers*. Department for Business, Energy & Industrial Strategy, 15 October 2015. Recuperable en: <https://www.gov.uk/government/publications/zero-hours-contracts-guidance-for-employers>

21 Chatered Institute of Personnel and Development, 2013, p. 5.

22 *Zero Hours Employment Contracts. Banning exclusivity clauses: Tackling avoidance*, Department of Business, Innovation and Skills, August 2014. Sobre la respuesta del Gobierno a esta cuestión vid. "Zero hours Employment Contracts. Government Reponse to *Banning exclusivity clauses: Tackling avoidance consultation*. Department of Business, Innovation and Skills, March 2015. Recuperable en: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/410114/BIS-15-59-zero-hours-contracts-government-response-to-the-banning-exclusivity-clauses-tackling-avoidance-consultation.pdf

- e) Precisar la forma de preavisar una cancelación de un trabajo ofrecido y las posibles compensaciones al individuo.

11.- En la guía, los ZHC se consideran una fórmula contractual adecuada cuando no existe una demanda regular de trabajo, quedando esta previsión de trabajo fuera del control del empleador. Pero además se consideraría apropiado su uso en los nuevos negocios, trabajo estacional, cobertura de enfermedades inesperadas o permisos por defunción del personal, eventos especiales e inesperados o picos en la demanda, testado un nuevo servicio o una línea de negocio en una compañía. También se admitiría en algunos sectores de carácter estacional²³.

En cambio, se considera inapropiado utilizarlos para sustituir una planificación empresarial adecuada y para acuerdos más permanentes, si no están justificados. En general, en la guía de buen uso, los ZHC se evalúan como inadecuados si implican trabajar un número de horas regular y durante un periodo de tiempo continuo, donde debería utilizarse un contrato de trabajo indefinido a tiempo completo o a tiempo parcial. Y si la compañía tiene un horario de entrada y salida o un tiempo de trabajo ampliamente predecible.

La guía de buenas prácticas reviste interés en dos aspectos. De un lado, habilita de forma amplísima la utilización de los ZHC. De modo que la utilización adecuada de estos contratos, según las guías de buenas prácticas aprobada por el gobierno británico, cubriría no sólo lo que en España sería una contratación temporal causal, sino también la fija discontinua. Además de podrían utilizarse ZHC para abrir nuevas líneas de negocio, según la guía gubernamental para los empresarios.

De otro lado, cabría valorar su incidencia como criterio interpretativo. Es decir, en este segundo sentido, podría considerarse teóricamente que las buenas prácticas tendrían cierta importancia no solo en la redacción de los contratos que se formalicen por escrito, sino también como guía de interpretación para los tribunales en cuanto a la legitimidad del uso de los ZHC. De suerte que en los casos de cuestionamiento judicial, el empresario debería poder justificar que la utilización de estos contratos responde a necesidades temporales imprevistas y no a una estrategia de contratación de los empleados. Sin embargo, la fuerza de las buenas prácticas, queda muy desvirtuada desde el momento en que muchos prestadores de servicios no pueden reclamar en los tribunales laborales por un uso inadecuado de los contratos si no reúnen determinadas condiciones, al ser determinante, como luego se expondrá, su previa calificación contractual.

12.- En conclusión, la única regulación vinculante sobre los ZHC afecta a la prohibición de cláusulas de exclusividad. Esto significa que un empleador no puede impedir que un individuo busque trabajo o acepte trabajo de otro empleador. El

²³ Por ejemplo, en la guía se alude a la posibilidad de utilizar este tipo de contratos para disponer de un panel de personas que puedan llamar para trabajar en momentos de incremento del trabajo, incluso, cuando los mismos son previsibles, por ejemplo, durante la campaña de navidad, pascua o verano.

análisis de esta prohibición puede hacerse desde dos planos: el de pura legalidad y el de política de derecho.

12.1.- Desde el primero, este tipo de cláusulas en el caso de introducirse, no tendrían fuerza vinculante para el trabajador, que podría ignorarlas por calificarse como *unenforceable*. En caso de que no se respetara este derecho, el trabajador podría plantear una acción por despido o por menoscabo, que sería una suerte de acción de daños y perjuicios.

12.2.- Mucho más interesante es el análisis desde el punto de vista de política del Derecho. La medida de prohibir las cláusulas de exclusividad ha sido considerada "simbólica"²⁴ en el triple sentido de: primero, no atacar el fondo del problema de este tipo de contratos; segundo, porque no había evidencias de que las cláusulas de exclusividad fueran una práctica muy extendida antes de su prohibición²⁵; y, en fin, porque no se han encontrado casos judiciales sobre los efectos de la ruptura de la cláusula de exclusividad, en los que el trabajador haya reclamado frente a un despido o una represalia por haber trabajado para otro empresario²⁶.

13.- En conclusión, el tratamiento legal de los ZHC es casi anecdótico. En un desequilibrio marcadamente flexible, y propio del sistema del *Common Law*, los ZHC están sometidos a una situación de casi total desregulación, con la única salvedad de la imposibilidad de impedir trabajar para otros empresarios.

En este contexto resulta llamativa la posición de partidos políticos, incluso de los no conservadores, que en un cuidado y ambiguo lenguaje, habrían defendido la lucha contra la explotación en los ZHC, pero definiendo muy cuidadosamente dicha explotación y sin postular su abolición²⁷.

14.- Permitidos pues los ZHC como un tipo de *casual contracts*, los derechos de los trabajadores dependen directamente de la naturaleza jurídica de su relación.

5. LA COMPLEJA CALIFICACIÓN CONTRACTUAL DE LOS ZHC: DE LA CONDICIÓN DE *INDEPENDENT CONTRACTOR* A LA DE *WORKER*

15.- La primera cuestión que interesa clarificar es que los ZHC pueden cubrir relaciones de trabajo heterogéneas, que en la división tradicional de nuestro sistema podrían incluirse como por cuenta propia –categoría conocida como

24 NEWMAN, D., 2015, p. 10.

25 Según las propias previsiones gubernamentales, el gobierno británico publicó el 25 de junio de 2014 una respuesta a la consulta sobre los ZHC, en los que estimaba con gran optimismo, que la prohibición de cláusulas de exclusividad beneficiaría a unos 125.000 trabajadores. Sin embargo, se trataría de un porcentaje no mayoritario sin en abril del 2014, las mismas estadísticas decían que existían alrededor de un millón cuatrocientos mil contratos.

26 Vid. *Practical Law, Reponse 19-5-2017: What constitutes an exclusivity clause in a zero hours contract and does a zero hours worker qualify in terms of auto-enrolment?*

27 Para una crítica de la tendencia neoliberal de los gobiernos británicos, incluso los laboristas, vid. DAVIES, P. y FREEDLAND, M., 2007.

self-employed— o por cuenta ajena, según cómo se desarrolle el trabajo en cada organización. Ahora bien, frente a un sistema binario como el español (o cuasi binario con el *tertium genus* de los TRADE dentro de los trabajadores autónomos), en el británico existirían dos categorías de trabajo por cuenta ajena legalmente perfiladas²⁸: *worker* o *employee*. Aunque los *workers* gozan de ciertos derechos laborales no extensibles a los trabajadores por cuenta propia no tienen todos los derechos de un *employee*. Entre estos derechos destacan la protección contra un despido injusto, la regulación de los despidos por causas económicas u otras causas empresariales, el derecho de preaviso en casos de finalización del contrato, y el acceso a diversos permisos retribuidos por enfermedad, maternidad, adopción, etc. Ciertamente, algunos de estos derechos pueden requerir una continuidad o permanencia en la relación contractual en el caso de los *employee*. Sin embargo, pese a esta exigencia, los derechos de los *workers* se sitúan en un nivel inferior.

16.- La diferenciación entre los tipos de trabajadores ha sido construida trabajosamente a base de un conjunto de indicios judiciales establecidos en el *Common law* durante décadas, al resolver reclamaciones —generalmente por despido injusto— en las que se reclamarían los derechos propios de un *employee* o trabajador dependiente o subordinado. Para la determinación de dicho status, los Tribunales aplicarían unos *tests* que incidirían en aspectos como el control, la integración y el principio de realidad económica y permitirían distinguir los trabajadores con contrato laboral (*under a contract of service*) de los trabajadores independientes (*under a contract for services*)²⁹. Pese a que estos indicios son en apariencia similares a los utilizados por los tribunales españoles en la calificación de una relación como laboral o no, la interpretación judicial de los mismos no es del todo coincidente.

17.- Interesa realizar un breve análisis del sistema pretoriano característico del *Common Law* y que en varios casos utilizados como precedentes, ha conducido a que los ZHC, quedarán literalmente, fuera de la categoría principal utilizada dogmáticamente como arquetipo, que es la de empleado (*employee*).

28 *Employment Rights Act 1996*, sección 230 (1) define al “*employee*” como “*as individual who has entered into or works under (or, where the employment has ceased, worked under) a contract of employment*”. La sección 230 (3) define al *worker* como “*an individual who either works under a contract of employment or works under any other contract where that individual agrees to personally perform work or services for another party*”.

29 La manualística británica ofrece un amplio repertorio y estudio de estos tests. Entre los más conocidos estarían los siguientes. El *control test* incidiría en la idea de que un empleado ha de estar sujeto a las órdenes del empleador en cuanto a la forma de realizar su trabajo. Se considera un test antiguo, por cuanto muchos trabajadores cualificados no reciben órdenes específicas sobre cómo realizar su trabajo, y, a la vez, a muchos *independent contractors* se les imparten instrucciones sobre cómo desarrollar un proyecto específico. El *organisation test* incidiría en que una persona es *employee* si es una parte integral de un negocio. El *ordinary person test* haría referencia a la valoración de si una persona es un *employee* según un principio de razonabilidad o sana crítica. El *economic reality test* incidiría en los aspectos económicos de la relación: quién aporta las herramientas de trabajo, o por ejemplo, si las vacaciones o los periodos de enfermedad son pagados, etc. El *multiple test* es el más usual desde hace un tiempo, y se basa en un conjunto de tres indicios: que el trabajador acepte prestar su propio trabajo de forma personal, que el empleador tenga algún elemento de control y que la prestación de servicios no sea inconsistente con un contrato de empleo.

4.1. LA APLICACIÓN JUDICIAL DE LOS TEST A LOS ZHC

18.- Para la categorización del estatuto de los trabajadores con ZHC como *self-employed*, o bien con un contrato laboral, en *employees* o *workers*, los tribunales realizan un análisis de los términos del contrato y de la realidad de los derechos y obligaciones de las partes. Uno de los test que se maneja comúnmente en el ámbito de las reclamaciones de trabajadores con ZHC es el llamado *mutual obligations test*, que alude a la obligación del empleador de dar trabajo y del trabajador de aceptarlo. Así, por lo general, la falta de obligación de proveer trabajo, típica de los ZHC, hace referencia a la falta de una cualidad de la prestación del empresario – proporcionar trabajo y ofrecer un salario garantizado; mientras que la libertad del trabajador para rechazar los servicios ofrecidos, aleja al prestador de un ZHC de la posición de subordinación propia de un trabajador.

Es cierto que en el panorama de decisiones judiciales sobre los ZHC se han formulado diversas interpretaciones de las razones de la exclusión del concepto de *employee*. Recapitulando las ideas sostenidas en la jurisprudencia, acaso la más determinante es que se ha entendido que el elemento esencial sería la ausencia de las obligaciones mutuas y típicas de las partes de un contrato de empleo (por todos, *Carmichael and Leese V National Power plc*³⁰) por no existir una obligación del prestador de servicios de aceptar el trabajo brindado, ni del empleador de ofrecerlo. Este test se basaría en que un *employee*, como trabajador por cuenta ajena típico, se le exhorta para prestar servicios regularmente. Es obvio que este indicio no se produce en el caso de los ZHC. Y tampoco se cumpliría el segundo indicio de que un *employee* se le requiere para trabajar un mínimo número de horas y espera ser retribuido por el tiempo de trabajo. También suele fallar el tercer elemento para que un trabajador sea calificado formalmente en su contrato como *employee*. En un virtuoso círculo vicioso, como quiera que los ZHC se caracterizarían precisamente por la falta de estos elementos, resultaría difícil el reconocimiento de la condición de *employee* y carecerían de los derechos reservados a este tipo de trabajadores.

30 Localizable en [1999], IRLR 43, House of Lords, [2001] EWCA Civ 651, [2001] IRLR 627. El caso afectaba a unas guías en una estación eléctrica. El contrato fue firmado sobre una base informal o *casual*, sin tener un horario ni una jornada garantizada. Las rutas solían durar unas dos horas y podían tener lugar en cualquier momento durante el día. Las trabajadoras eran pagadas por hora de trabajo desarrollada y actuaban como guías cuando se les requería y sólo eran pagadas cuando trabajaban. De su salario se deducía el pago de impuestos y el seguro nacional. La Corte de Apelación (*Court of Appeal*) sentenció a favor de las trabajadoras, tomando en consideración el hecho de que el empleador proveía a los trabajadores de trabajo cuando estaba disponible, pero sin garantizarles dicho trabajo cuando no existía y que de los términos del contrato cabía deducir implícitamente la obligación del empresario de ofrecer una cantidad razonable de trabajo y, la obligación de las trabajadoras de aceptarlo. Sin embargo, el órgano judicial superior (*House of Lords*) revocó esta decisión, haciendo hincapié en la ausencia de obligaciones mutualistas entre las partes. El Alto Tribunal acentuó la obligación que el control y la obligación de mutualizar eran características esenciales de los contratos de servicios y que no existían dichas características en este tipo de trabajadores. En definitiva, que no existía obligación de proveer de trabajo para la empresa y los guías podían aceptar si querían o no trabajar. Muchos comentarios doctrinales incidirían en que la argumentación del tribunal habría tenido amplias repercusiones para limitar los derechos de los *casual workers* o en los efectos de la posición judicial desde la perspectiva de género dada la prevalencia de mujeres en ese tipo de trabajos. En este sentido, ROSS, J. (1999), y con anterioridad, CAVE (1997).

La falta de obligaciones mutuas constituye una barrera casi insalvable. En un sistema jurídico del *Common Law*, claramente de construcción pretoriana, los tribunales han sentado claros precedentes, como en *O'Kelly v Trusthouse Forte plc* (1983)³¹, en los que la ausencia de obligaciones mutuas impide el reconocimiento del estatuto de trabajador por cuenta ajena con todos los derechos –esto, es como *employee*–. Esta línea interpretativa se vería confirmada en *Clark v Oxfordshire Health Authority* (1998)³² y otros casos más recientes³³. No es casual que tras esta corriente judicial, en muchos contratos de prestadores de servicios aparezcan expresiones como *casual worker*, *freelance*, *temporary*, *zero hours*, o que trabajarán o serán contratados cuando sean requeridos (*work on call*), o trabajos ofrecidos sobre una base de libertad para las partes *take or leave* o una fórmula similar. Y es que este tipo de cláusulas adquieren una virtualidad casi definitiva del estatuto del trabajador, pues si el contrato califica al trabajador como *casual*, resultara difícil a priori el reconocimiento de la condición de *employee*³⁴.

19.- En la construcción judicial cabe destacar la “neutral” posición del observador que no valora los resultados aparentemente diversos que podrían derivarse de un análisis relacionado con la situación de dependencia económica de quien ofrece su fuerza de trabajo. En una aproximación mucho más próxima al Derecho

31 Puede localizarse en [1983] ICR 728 o [1983] IRLR 369, CA. En el que los demandantes eran mayordomos en el *Hotel Grovesnor House*. Tenían la consideración de *regular casual workers*, de suerte que tenían preferencia para trabajar sobre otro personal *casual*. Los demandantes no tenían otro empleo, aunque eran libres de obtenerlo y el hotel no tenía la obligación de ofrecerles trabajo de manera continuada. El tribunal de apelación consideró que faltaba un indicio fundamental, a saber: la falta de obligaciones mutuas del hotel de proporcionar trabajo de forma continuada y la paralela obligación de trabajadores de aceptarlo. El tribunal valoró la inexistencia de *mutuality of obligation* y que los trabajadores no tenían unos ingresos regulares, pagas por enfermedad o derecho a pensiones. Un comentario de este pronunciamiento en LEIGHTON (1984), quien señalaría que pese a que el Tribunal de Apelación parecía haber aplicado el *economic reality test*, en realidad, no lo había hecho, al prescindir de varios indicios. Entre ellos, que los instrumentos de trabajo y el uniforme eran provistos por el Hotel, los trabajadores no participaban en los beneficios y su trabajo era personal por la ausencia efectiva de sustituciones, pese a la teórica posibilidad de decisión de los propios trabajadores y no tenían varios trabajos.

32 Puede localizarse en [1998] IRLR 125, CA. El caso afectaba de una enfermera que formaba parte de una lista de personal extra que podía ser contactada diariamente en caso de ausencia de colegas o en días festivos, esto es, que tenía la condición de *bank nurse*. Existía una regulación sectorial que establecía que las enfermeras en días festivos no tenían garantizada una continuidad en el trabajador. La sra. Clark fue despedida y reclamó por un despido ilegal a lo que se opuso la Autoridad por entender que no tenía la condición de empleada. Frente a ello, la enfermera alegó: primero, que se la había dado un documento titulado Estatuto del Empleado (*Statement of Employment*); segundo, que los impuestos y la llamada *National Insurance Payment* fueron deducidos de su retribución; y tercero, que estaba sometida al poder disciplinario.

Sin embargo, el Tribunal no la consideró empleada sobre la base de que no habían obligaciones mutuas entre las partes. La Autoridad hospitalaria no tenía el deber de ofrecerle un trabajo ni ella tenía que aceptar cualquier trabajo ofrecido. Además, no se le retribuía cuando no había trabajo, ni tenía paga cuando estaba enferma, ni había disfrutado de vacaciones retribuidas.

Un sector de la doctrina científica habría criticado este pronunciamiento, por considerar que, pese a la apariencia de aplicar un test basado en el principio de realidad de la naturaleza de la relación, nuevamente dicho principio habría sido laminado, y en su lugar habría primado un elemento formalista. Vid. LEIGHTON, 1984, p. 62; HONEYBALL, S., 2016, *op. cit.*, p. 39.

33 Entre ellos cabe citar *Amarasinghe v Chase Farm Hospitals NHS Trust* [1997], en el caso nuevamente de una *bank nurse*, en el que el tribunal no consideró existente las obligaciones mutuas típicas de la condición de *employee*.

34 En este sentido, DANIELS, K., 2016, p. 60.

Civil de Obligaciones y Contratos, el juzgador anglosajón ha partido como intérprete de una sustancial equivalencia de la posición negociadora y de las partes en el contrato de prestación de servicios, sin que la situación de subordinación económica del asalariado, influya en la calificación. La constricción de los tribunales británicos por las reglas ordinarias de los contratos es patente también cuando se acercan a un contrato escrito. Lo consideran fuente del acuerdo de las partes, aunque luego se incluyan cláusulas que no se aplican (por ejemplo, la posibilidad del trabajador de recurrir a un sustituto o de rechazar el trabajo).

No se toma en cuenta la obviedad de que los ZHC pueden ser una opción no deseada por el trabajador o que los prestadores de un servicio no eligen. O dicho de otra manera, se parte de una posición menos tuitiva respecto a los trabajadores, sin tener en cuenta el que la clasificación como trabajador típico o atípico, no siempre responde a la voluntad del trabajador, que sólo en algunos casos puede negociar con las empresas su estatuto como *employee*, *worker* o *selfemployed*³⁵.

20.- Además, en la medida en que no existe un contrato de empleo, y que los trabajadores en ZHC quedan desplazados del concepto de *employee* y son calificados en el juego de términos de utilización alternativa, como trabajador por cuenta propia o si es por cuenta ajena, como *workers*, los Tribunales han adicionado otra consecuencia adicional. Estirando el hilo conceptual hasta el final, la libertad del trabajador en los ZHC para aceptar el trabajo ofrecido implica que su relación con la empresa no se puede configurar como un contrato global, sino como contratos de corta duración con interrupciones entre ellos. Aunque con alguna vacilación³⁶, la posición judicial se inclinaría por entender que la mera repetición de contratos no sería determinante de la consideración de un contrato global. Cuando el trabajador en ZHC no es un *employee*, no goza de protección para reclamar contra un despido injusto, ni tiene derecho al *redundancy payment*, por lo que el empleador los puede contratar y despedir en cualquier momento. A la postre, estos trabajadores son más baratos no solo porque trabajan únicamente cuando se les ofrece trabajo, sino porque no tienen todos los derechos de un empleado.

21.- Es evidente que la posición judicial ha frenado el desarrollo de derechos en este tipo de *casual workers*. Se prescinde de que el trabajo no sea prestado

35 Un buen exponente de esta posición es el caso de *Stevedoring and Haulage Services Ltd v Fuller* [2001] EWCA Civ 651, [2001] IRLR 627, *Court of Appeal*. Puede localizarse un comentario en PAINTER, R. W. y HOLMES, A.E.M. (2015), p. 69. Se trataba de unos estibadores que habían sido despedidos como trabajadores a tiempo completo y recontratados como trabajadores informales. En las cláusulas de sus nuevos contratos se establecía la inexistencia de obligación empresarial de ofrecer trabajo y paralelamente la libertad de los trabajadores de rechazar el trabajo ofrecido. En una polémica decisión, el tribunal consideró que los trabajadores, que habían firmado sus nuevos contratos, no podían reclamar los derechos correspondientes a la categoría de *employees* al haber aceptado esta cláusula contractual. Otro comentario crítico a esta solución puede verse en SMITH & BAKER (2006), p. 59.

36 En el caso *Colley v. Corkindale* (1995) ICR 964, Employment Appeal Tribunal (EAT) se rompió la regla de que las personas en ZHC no podía conseguir una continuidad en el empleo. En el caso el trabajador con categoría de *employee* trabajaba una vez cada quincena (cada dos viernes). Y se le reconoció judicialmente el derecho a la continuidad en su empleo.

directamente para el mercado, como en el caso de los trabajadores autónomos sino para un tercero –el empresario– que se interpone entre el prestador y el mercado. Se desechan otros indicios sugerentes, en cuanto al alejamiento de los ZHC del trabajo independiente, tales como la deducción del pago de impuestos en las retribuciones del trabajador o determinadas contribuciones efectuadas típicamente para los trabajadores por cuenta ajena, como las llamadas *national insurance contribution*. En otras palabras, los Tribunales prescinden del dato de que existan obligaciones propias de los trabajadores, resolviendo que estas deducciones responderían a cuestiones puramente administrativas³⁷.

22.- Ante la dureza del sistema británico donde el estatuto de los derechos laborales depende exclusivamente de la calificación contractual y los asalariados con ZHC quedan generalmente excluidos del estatuto del *employee*, algunos autores han propuesto la posibilidad de que otros elementos puedan ser tenidos en cuenta. Estos autores han insistido en la necesidad de analizar no sólo el clausulado del contrato, sino los verdaderos términos de la relación³⁸. De manera que si puede acreditarse judicialmente que existe un trabajo regular y la obligación de realizar todo el ofrecido, el contrato debería ser calificado como un *employment relationship*. Y ello porque el llamado *mutual obligations test* se habría cumplido. También procedería esta calificación en los casos donde el *worker* no goza de una libertad efectiva para rechazar el trabajo (por ejemplo, por establecerse una penalización por rechazar el trabajo ofrecido)³⁹. Y otro elemento que podría conducir a replantear la calificación como *worker* y posibilitar el reconocimiento de un contrato como *employee*, es el establecimiento de cláusulas contractuales que prohíban al prestador de servicios emplearse para otro empleador⁴⁰.

Las antedichas elaboraciones doctrinales se basan en un principio de realidad del contrato. De manera que de acuerdo con el viejo aforismo romano de la irrelevancia del *nomen iuris*, no basta que un acuerdo contenga cláusulas que establezcan que un trabajador no tiene un contrato de empleo. Ello no garantiza, que no pueda ser considerado como tal. Pero un obstáculo para que estas teorías tengan virtualidad práctica es que no existen apenas precedentes judiciales de este tipo de construcciones, salvo para casos muy claros de fraude en el uso de los ZHC donde existía en realidad una base regular de trabajo⁴¹ o cuando el tipo

37 Vid. el asunto *Stevedoring Haulage Services Ltd v. Fuller* [2001] EWCA Civ 651, [2001] IRLR 627.

38 SMITH & BAKER (2013), p. 60; HONEYBALL, S. (2016), pp. 39-40; DANIELS, K. (2016), p. 61.

39 Un precedente es el caso *Wilson v Circular Distributors Ltd*. [2006] IRLR 38, en el que se valoró que la empresa no estaba obligada a ofrecer trabajo ni garantizaba un número de horas, pero el trabajador estaba obligado de hecho a aceptar el trabajo ofrecido. Se consideró que la doctrina del caso Carmichael requería una ausencia de obligaciones para ambas partes del contrato, lo que no acacía en el caso.

40 LEWIS, D. y SARGEANT, M., 2015, p. 54.

41 Uno de los precedentes citados por la doctrina es el caso *St Ives Plymouth Ltd v Haggerty* (UKEAT/0107/08), en relación con un encuadrador que tenía un panel de trabajadores informales para labores de edición, trabajadores que fueron usados con gran regularidad y durante un considerable periodo de tiempo. En este caso, el tribunal razonaría que, aunque la base formal del contrato era inicialmente la de un trabajo informal, existió en la práctica un contrato de empleo entre las partes. Otro precedente usualmente citado es el del *Pulse*

de trabajo se configura claramente como un tipo de trabajo por piezas⁴². Por otra parte, muchos trabajadores no son conscientes de estar en un ZHC y se definen simplemente como *casual workers* o trabajadores a llamada (*on call work*). Además, la propia libertad del trabajador a la hora de declinar el trabajo ofrecido en un ZHC puede impedirle la calificación como empleado⁴³. Aún de conseguirse una victoria judicial, ésta puede ser una victoria pírrica, al limitarse a la aplicación de las consecuencias de un despido injusto. Un triste consuelo, es que siempre existe un prestador de servicios en ZHC que puede estar en una situación peor, a saber: se trata de los ZHC para trabajadores que tienen la condición de *independent contractors*.

4.2. LA ASPIRACIÓN DE SER CALIFICADO COMO WORKER EN EL CASO DE DETERMINADOS INDEPENDENT CONTRACTORS CON ZHC Y LOS DERECHOS QUE CONLLEVA

23.- No hay reglas sobre la posición de las personas que trabajan en ZHC, que en principio, como hemos visto, difícilmente serán consideradas como *employees*, si bien pueden ser reputados como *casual workers*, en el caso de que su trabajo sea dependiente, o bien como trabajadores por cuenta propia (*independent contractors*).

Generalmente los ZHC configurados como *casual workers* tienen que acordar con el empleador los términos de su trabajo. De su retribución se deduce el pago de impuestos y el seguro nacional del salario. La empresa les provee de herramientas y equipos para el trabajo. Están bajo la supervisión de un jefe y no pueden enviar a otro a hacer su trabajo. Obviamente estos tres elementos inciden en la diferenciación de estos trabajadores respecto de los ZHC calificados como trabajadores autónomos. En el caso de los *workers*, no hacen el trabajo desde su

Healthcare v Carewatch Care Services Ltd (UKEAT/0123/12/BA, 6 August 2012) en relación con una casa de cuidado, que contrataba a los trabajadores mediante ZHC estableciendo en sus contratos que las relaciones sólo eran diarias. El Tribunal consideró que el contrato, etiquetado como "acuerdo de ZHC", no reflejaba el verdadero acuerdo entre las partes, y existía obligación de mutualizar a las partes.

42 Por ejemplo, en el caso *Cornwall County Council v Prater* [2006] EWCA Civ 102 113, se incide en que pese a la falta de obligaciones mutuas antes y después de cada asignación de trabajo, y la falta de expectativas de asignación de una cantidad concreta de trabajo, no por ello la persona no revestía la condición de *employee*. El caso afectaba a una profesora tutora de niños al que se asignaba trabajos como tutor a domicilio y que había trabajado para un ayuntamiento durante más de diez años.

Otro caso es el de *Drake v Ipsos Mori Uk Ltd* [2012] IRLR 973, en el que se usaba a un entrevistador como *freelance* durante cinco años. Aunque en instancia su reclamación por despido fue desestimada por no ser reputado un *employee*, el tribunal de apelación (EAT) consideró que sí reunía dicha condición y que cada asignación de trabajo era un contrato de empleo, en el que como cualquier otro trabajador de la empresa estaba sometido a la organización de trabajo de la compañía.

43 Por ejemplo, en el caso *Saha v Viewpoint Field Services Ltd* (UKEAT/0116/13 February 2014), la demandante trabajaba para una compañía de investigación de mercados como entrevistadora telefónica. La base de la relación era que la empresa le ofrecía turnos disponibles y ella decidía los que podía hacer, de manera que aunque existía un trabajo regular, este era oscilante entre 7 y 43 horas a la semana. Tras una auditoría laboral la empresa consideró que la trabajadora debía ser considerada como trabajadora por cuenta propia, ante lo que la trabajadora reclamó por despido injusto (*unfair dismissal*). El tribunal aplicó la doctrina del caso *Carmichael* reputó que no se superaba el test de las obligaciones mutuas de las partes en el contrato, y que además la trabajadora en determinadas ocasiones, había declinado el trabajo ofrecido por la empresa.

propia compañía y el empleador no puede ser considerado un cliente. Aunque las personas bajo esta modalidad contractual no tienen garantizada ninguna continuidad en sus contratos y sus horas de trabajo se dejan deliberadamente indefinidas.

24.- Pero otros prestadores de servicios con fórmulas de ZHC se alejan de los indicios de un trabajo por cuenta ajena, y por tanto, no tienen garantizada siquiera la calificación como *worker* y, aspiran a ella. Ello ocurre en el caso de empresas basadas en el trabajo mediante plataformas, donde han existido reivindicaciones para que se califique a los trabajadores como dependientes, pero la evaluación de la relación no siempre es clara. La indefinición es buscada conscientemente por muchas empresas, que huyen de cualquier término que aproxime mínimamente la relación, a una de carácter laboral.

La razón es que pese a los *workers* no alcanzan el desarrollo de derechos laborales reservados en el Derecho Británico para el *contract of employment*, sí que gozan de derechos en tres aspectos esenciales de toda la relación de trabajo: el derecho a la no discriminación, la garantía del cobro del salario mínimo y el referente al tiempo de trabajo.

24.1.- En punto al primero, un conocido caso, el *Windle V Aranda*⁴⁴, marcó un importante hito en la extensión de los derechos de los *workers*. El Tribunal de Apelación (EAT) consideró que pese a la falta de obligaciones mutuas de las partes de la relación de trabajo durante los periodos intermedios entre las asignaciones de trabajo, dicho elemento no podía impedir el examen de la reclamación de los trabajadores por discriminación, aunque dicha característica pudiera ser relevante a otros efectos, como para la calificación del estatus de dichos trabajadores como *workers*. Por consiguiente, también los *worker* quedan protegidos frente a situaciones discriminatorias según la *Equality Act 2010*.

24.2.- La regulación salarial implica que trabajadores con ZHC considerados como *workers* están cubierto por la legislación sobre salario mínimo (*National Minimum Wage Act 1998*). Esta regulación se aplica a todos los trabajadores por cuenta ajena, aunque sean informales o su trabajo no sea regular. Ello significa, que independientemente de cuántas horas se ofrecen realmente, o que el contrato no sea escrito el empleador debe pagar por lo menos el salario mínimo (*national minimum wage*). Además, también se reconoce el derecho a la no discriminación en materia salarial (*equal pay legislation*). En el caso de que un *worker* con un contrato de ZHC no cobrara su salario mínimo o sufriera deducciones ilegales de su salario podría reclamar judicialmente de conformidad con el *Employment Rights Act 1996*⁴⁵.

⁴⁴ Localizable en UKEAT/0339/13, September 2014. El caso afectaba a unos intérpretes utilizados intermitentemente por el Ministerio de Justicia, que reclamaron contra su empleador por discriminación por motivos de raza.

⁴⁵ WILLEY, B., *Employment Law in Context*, Pearson, 4th ed., 2012, Essex, p. 80.

La obligación del pago del salario que atañe a uno de los derechos laborales básicos implica que el empleador debe abonar también el salario mínimo por el tiempo en que se requiere al prestador del servicio que se encuentre en su puesto de trabajo⁴⁶. Y este es un aspecto que puede ser esencial si en un ZHC se requiere la presencia del prestador de servicios para un determinado trabajo. Parece evidente que el tiempo de "disponibilidad" debe ser considerado tiempo de trabajo⁴⁷. Sin embargo, no lo es tanto qué sea tiempo de disponibilidad. Téngase en cuenta que muchos tiempos muertos en contratos de ZHC se producen porque el trabajador está esperando que se le ofrezca trabajo, lo que técnicamente no sería igual que un requerimiento de encontrarse en su puesto de trabajo. Pero muchas empresas exigen que los prestadores de servicios se mantengan localizables hasta que surja un cliente, y nadie paga al trabajador por esos tiempos muertos.

Sin embargo, este derecho al salario mínimo no se extiende a determinadas indemnizaciones por terminación del contrato para los *workers*. Como quiera que la posibilidad de reclamación contra un despido injusto se circunscribe a trabajadores que tienen reconocida la condición de *employee*, no se permite dicha reclamación a los que tienen la condición de *worker*. Ni tampoco tienen derecho a otras indemnizaciones por extinción del contrato, como la llamada *Statutory Redundancy Pay* o determinados preavisos por terminación del contrato por desistimiento empresarial.

24.3.- En tercer lugar, los trabajadores con contratos de ZHC y que tengan la condición de *worker* tienen derecho a vacaciones anuales retribuidas y derechos de descanso. En el caso *Heimann v Kaiser GmbH (2013) IRLR 48*, ECJ, el Tribunal de Justicia Europeo interpretó que la legislación nacional debía prever para los trabajadores en contratos de cero horas el pago anual de las vacaciones proporcional a su tiempo de trabajo, pues su situación era análoga a la de los trabajadores a tiempo parcial. De manera que lo reclamantes podían acumular el permiso anual no disfrutado durante el período de contrato de cero horas.

25.- También se considera al empresario responsable de la seguridad y salud de estos trabajadores, pues este derecho laboral básico corresponde a todos los trabajadores, con independencia de su estatuto contractual.

⁴⁶ Actuaría como precedente el caso *Wright v Scottbridge Construction Ltd [2001] IRLR 589*, en el que un vigilante se le permitía durante su turno dormir, leer o ver la televisión durante su trabajo. Trabajaba entre las cinco de la tarde y la siete de la mañana, siete días a la semana. Se le requería para responder si algún intruso hacía saltar la alarma y se le facilitaba los elementos para su descanso nocturno. El tribunal (*Employment Appeal Tribunal*) consideró que cuando las obligaciones del trabajador incluían un número de horas, todas las horas debían tomarse en cuenta a efectos de los derechos al salario mínimo. Sin embargo, la doctrina judicial ha distinguido dicha situación de aquella que afectaría a los supuestos donde el empresario permite al trabajador de un tiempo libre para dormir.

⁴⁷ LEWIS D. y SARGEANT, M., *Employment Law: The Essentials*, Chartered Institute of Personnel and Development, 13th ed., London, 2015, p. 54.

5. CONCLUSIONES Y PERSPECTIVAS EN LA UNIÓN EUROPEA

26.- Los ZHC son una figura de perfiles muy amplios, y donde a veces, ha existido una confusión en cuanto a su preciso significado. De entrada, habrían existido dudas sobre si en el momento en que se garantizaba un número de horas, el contrato dejaba de ser un ZHC. Por otra parte, otro elemento que complica el tratamiento de los ZHC es que pueden utilizarse también para trabajadores por cuenta propia y para trabajadores por cuenta ajena. La falta de claridad se ha fracturado aún más con los modelos de trabajo en la *gig economy*. En este tipo de trabajos vinculados a plataformas tecnológicas, se utiliza ampliamente la fórmula de los ZHC, y se duda si el prestador de servicios es un *worker* (trabajador por cuenta ajena) o bien es incluíble en alguno de los calificativos reservados para los trabajadores por cuenta propia. La frontera entre trabajo por cuenta ajena y propia es cada vez más difusa y no está claro si un individuo puede caer en una u otra categoría.

27.- En el caso de las relaciones de trabajo por cuenta ajena en ZHC, la combinación de la restricción de determinados derechos a los trabajadores con estatuto de *employee* y la postura judicial que considera que en los ZHC falta un elemento esencial para que este estatuto pueda ser reconocido, concretamente la llamada *mutuality of obligation*, crea una infraprotección⁴⁸.

Cuando el trabajador con un ZHC no goza de libertad para configurar su relación porque no puede permitirse subsistir sin el mismo, bien porque pueda temer que su negativa implique que no se le vuelva a ofrecer, su posición de debilidad contractual se acentúa. La causa es que la división entre *employee* y *worker* no garantiza una tutela para un sector vulnerable de la fuerza de trabajo. Y ello puede conllevar un peligro de quedar atrapado en un trabajo atípico donde sólo se garantizan derechos laborales muy básicos y donde el riesgo de la actividad se transfiere al trabajador. Pero este vacío es aún mayor si el trabajador en ZHC es calificado como *contractor*, *self-employed* o *freelance*.

28.- Los ZHC se caracterizan por la inexistencia de recíprocas obligaciones de proporcionar trabajo y salario. La regulación británica es protectora únicamente de las cláusulas impeditivas de que los trabajadores con estos contratos puedan buscar o aceptar trabajo con otros empleadores. Así pues, la legislación británica se ha centrado en un tema menor. Más allá de la prohibición de las cláusulas de trabajo exclusivo, no hay una regulación vinculante. El resto son medidas informativas y para mejorar la transparencia en este tipo de contratos con un incremento de la información a los trabajadores y empresarios mediante una guía de buenas prácticas. Como un tipo de *soft law*, la eficacia de las recomendaciones sobre el uso de los ZHC es baja. Por ejemplo, si ya no se le ofrece trabajo al prestador servicios después de que lo haya rechazado. El tema es tratado desde la

⁴⁸ En este sentido, WILLEY (2012), p. 88.

perspectiva preventiva (con estos códigos de buenas prácticas, guías o modelos de cláusulas contractuales), pero no tanto desde la perspectiva reparadora.

A ello, ha de sumarse que no existe obligación de formalizar este tipo de acuerdos. La escasa regulación en estos contratos comporta que en los casos donde existe un contrato escrito, adquieran gran relevancia las cláusulas contractuales, donde se admite sin rubor, que dicho clausulado sea más favorable para el empresario⁴⁹.

29.- No se ataca la raíz del problema de cómo evitar una situación de explotación en este tipo de contratos en diferentes aspectos denunciados por la doctrina⁵⁰. En particular que el tratamiento de los ZHC debería incluir el derecho de no sufrir un detrimento si se rechaza el trabajo o si no hay una conexión semanal mínima con la compañía o la plataforma digital, y, por otra parte, la posibilidad de pedir una cierta regularidad de horas de trabajo.

29.1.- En relación con el primero, el riesgo de desactivación o no llamada, parece claro que estos ZHC, como contratos de flexibilidad absoluta deberían de proteger al trabajador de las consecuencias de rechazar trabajos y ser excluido expresa o algorítmicamente de la lista de trabajadores a los que se llama. La cuestión se complica cuando ello puede derivar de una discriminación ajena a los parámetros clásicos de una decisión empresarial de no dar trabajo. Con el software, puede controlarse hasta el último minuto de los servicios prestados por un trabajador con un ZHC. Los programas pueden medir exactamente cuándo y quién ha prestado cada servicio, cuántos servicios se han rechazado y las valoraciones de los clientes en función de escalas de valoración preestablecidas. En definitiva, el sistema informático creado para maximizar el buen funcionamiento del servicio, puede escupir fuera del sistema a trabajadores con un ZHC que no responda a los paradigmas.

29.2.- Tampoco está resuelto el problema de que los trabajadores puedan desear mayor regularidad en el trabajo ofrecido, y consecuentemente, en sus ingresos. Aunque algunos estén interesados en acuerdos laborales flexibles, ello difiere enormemente de una disponibilidad absoluta. El trabajo flexible admite gradaciones y pueden existir fórmulas como bolsas de horas o mínimos de trabajos. La flexibilidad no es igual a no compromiso, porque en este caso, para los trabajadores con ZHC (mayoritariamente jóvenes estudiantes y mujeres) la combinación de trabajo con otras tareas se hace más difícil.

30.- De momento, la cuestión aparece sólo en el terreno de las reivindicaciones sindicales o de las propuestas de expertos sobre cómo abordar algunos de los

49 Por ejemplo, previendo que pese a que el empleador no está obligado a aceptar el trabajo ofrecido, el trabajador solo puede rechazarlo con determinados límites (por ejemplo exigiendo un preaviso o previendo un número máximo de rechazos en un periodo de tiempo). En este sentido, STEVENS, E. (2015), p. 19.

50 La reclamación sobre estos aspectos se ha realizado por determinada doctrina anglosajona. Vid. SANTRA *et alri* (2014), p. 10.

problemas derivados de la explotación laboral en la actual economía. En este último sentido, en noviembre de 2016, el gobierno británico anunció un estudio independiente sobre las modernas prácticas de empleo. El 11 de julio de 2017, se publicó una investigación liderada por Mathew Taylor titulado *Review of Employment Practices in The Modern Economy*. En el mismo se contenían recomendaciones relativas a los ZHC en los siguientes aspectos.

Por una parte, mejorar la definición del estatus de los trabajadores. Aunque el informe rechaza pasar de tres categorías (*self employed, employee, worker*) a un sistema binario, se formula una redefinición de *worker* como *dependent contractor*, poniendo el acento más en el control, que en el trabajo personal.

Por otra parte, se plantea la posibilidad de que los individuos trabajando en ZHC durante 12 meses pudieran tener el derecho de tener unas horas fijas garantizadas. Se trataría de garantizar un mínimo de trabajo y, por ende, de ingresos, y de protección social, que es uno de los grandes problemas de los ZHC. Así, se propondría que las compañías de cierto tamaño pudieran ser requeridas para informar sobre cuántas peticiones de horas garantizadas habrían recibido y en cuántos casos habría existido acuerdo. De hecho, van en línea con las iniciativas de algunas grandes empresas⁵¹. Sin embargo, sin las debidas garantías, su efectividad es dudosa⁵².

Asimismo, se recomienda mejorar el derecho a las vacaciones retribuidas y extender el derecho de pago en caso de enfermedad de los *employees* también a los *workers*.

32.- Finalmente, el Parlamento Europeo ha apostado por establecer límites al trabajo a demanda, y en particular, indica que no deberían permitirse los ZHC⁵³. Pero estos contratos ya existen. Se admiten en Irlanda, país elegido estratégicamente por su régimen fiscal y laboral, como sede social de corporaciones internacionales.

Pero también han sido aprobados fuera del mundo anglosajón, en Italia, que ha importado esta forma de trabajo a llamada para determinados tipos de trabajadores por cuenta ajena, en particular para grupos de edad con altas tasas de desempleo como los jóvenes o trabajadores de edad avanzada. Se introduciría en dicho país el trabajo *on call* de forma limitada, para trabajadores jóvenes meno-

51 Como McDonalds que después de ser conocida en la década de los noventa por las malas condiciones laborales de los llamados *mcjobs*, habría utilizado enormemente los ZHC en los últimos años. Frente a estas prácticas, sus empleados se habían quejado de las dificultades para obtener hipotecas, préstamos y contratos de móviles. Ante ello, la empresa habría ofrecido contratos regulares al personal con ZHC, publicitando debidamente esta iniciativa para contrarrestar la mala prensa del uso de los ZHC en buena parte de la plantilla. Vid. "McDonald's offered fixed-term contract to zero hours staff". Recuperable en *Practical Law*.

52 Frances O'Grady, un dirigente sindical, señalaría: "a right to request guaranteed hours from an exploitative boss is no right at all for many workers".

53 European Parliament resolution of 19 January 2017 on a European Pillar of Social Rights (2016/2095 (INI)) y resolution of 4 July 2017 on working condition and precarious employment (2016/2221 (INI)).

res de 25 años y trabajadores mayores de 45 años. Estos polémicos contratos han sido confrontados al Derecho Comunitario y examinados por el Tribunal de Justicia en una interesante posición que abre un debate sobre las formas de trabajo en el entorno digital.

33.- La regulación italiana ha sido cuestionada ante el Tribunal de Justicia Europeo, en relación con un concreto aspecto confrontándolo con la Directiva 2000/78 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Se trata del despido automático al alcanzar el trabajador joven contratado en esta modalidad de contrato la edad de 25 años [art. 34 Decreto Legislativo núm. 276 (2003)]. En el caso *Abercrombie & Fitch Italia Bordonaro C-143/16*, Sentencia de 19 de julio de 2017, el Tribunal de Justicia consideró que el trabajador demandante tenía la condición de *worker* y no podía ser considerado un trabajador marginal, y por tanto, era de aplicación la Directiva. En segundo lugar, se razona por el Tribunal de Justicia que el art. 34 del decreto legislativo italiano provocaba un trato menos favorable, pues los trabajadores menores de 25 años, podían ser contratados en esta modalidad contractual sin ninguna condición, pero su contrato finalizaba automáticamente al alcanzar los 25 años.

Sin embargo, el punto de mayor interés y controversia es que el Tribunal de Justicia reputó legítima la finalidad de facilitar la entrada de jóvenes en el mercado de trabajo y su adquisición de experiencia profesional mediante un trabajo a llamada. La sentencia apuntaló la posición del gobierno italiano y fue más lejos de la posición del abogado general con tres argumentos. El Tribunal admite que los empresarios pueden ser animados a contratar jóvenes, al poder usar a trabajadores de un modo más flexible y barato que los contratos típicos. En segundo lugar, en un contexto de un mercado de trabajo como el italiano, puede ser preferible para una persona joven tener un trabajo flexible y temporal, que estar desempleado. El tercer argumento utilizado por el Tribunal es que si la posibilidad de despedir a un trabajador a los 25 años no existiera, de manera que el empleador debería mantener a esos trabajadores, no estaría en la posición de ofrecer un nuevo empleo a los trabajadores menores de 25 años.

La validación de esta forma de trabajo a llamada y los argumentos utilizados por el Tribunal de Justicia marcan la senda de un futuro donde los trabajos pueden ser mucho más flexibles y económicos que los de antaño.

BIBLIOGRAFÍA

CAVE, K.E. (1997), *Zero Hours Contracts: A report into the incidence and implications of such contracts*, Huddersfield: University of Huddersfield.

Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) (2013) *Zero hours contracts myth and reality*. Recuperable en:

- <https://www.cipd.co.uk/knowledge/fundamentals/emp-law/terms-conditions/zero-hours-reality-report>
- DAVIES, A.C.L. (2009), *Perspectives on Labour Law*, Cambridge: Cambridge University Press, 2 ed.
- DAVIES, P. y FREEDLAND, M. (2007), *Towards a Flexible Labour Market: Labour legislation since 1990s*, Oxford: Oxford University Press.
- DANIELS, K. (2016), *Introduction to Employment Law: Fundamentals for HR and Business Students*, London: Chartered Institute of Personnel and Development, 4 ed.
- DICKENS, L. (1992), *Whose Flexibility? Discrimination and Equality Issues in Atypical Work*. London: Institute of Employment Rights.
- FREEDLAND, M. (2006), From the contract of Employment to the Personal Work Nexus. *Industrial Law Journal* (35) 1.
- GINÈS I FABRELLAS, A. y GÁLVEZ DURAN, S. (2016), *Sharing economy vs. uber economy y las fronteras del Derecho del Trabajo: la (des)protección de los trabajadores en el nuevo entorno digital*. In *Dret*. Recuperable en http://www.indret.com/pdf/1212_es.pdf
- GARCÍA RUBIO, M.A. (en prensa), La prestación de servicios a través de plataformas digitales: ¿nuevas cuestiones y soluciones jurídicas desde la perspectiva del Derecho del Trabajo?. Valencia: Tirant lo Blanch.
- HERNÁNDEZ BEJARANO, M. (2016), El apoyo europeo al modelo de economía colaborativa: algunas cuestiones y propuestas para afrontar una regulación laboral y de seguridad social. *Revista Española de Derecho del Trabajo* (192), 18 páginas. Versión digital.
- HONEYBALL, S. (2016), *Textbook on Employment Law*, Oxford: Oxford University Press, 14th ed.
- LEWIS D. y SARGEANT, M. (2015), *Employment Law: The Essentials*, London: Chartered Institute of Personnel and Development, 13th ed.
- LEIGHTON, P. (1984), *Industrial Law Journal* (13) 62.
- LEIGHTON, P. y PAINTER, R. W. (2001), Casual Workers: still marginal after all these years?, *Employee Relations* (23) 75-93.
- NEWMAN, D. (2015), The zero hours contracts problem – which political party holds the solution?. *Employers' Law*, Mar, 10.
- PAINTER, R. W. y HOLMES, A.E.M. (2015), *Cases & Materials on Employment Law*, Oxford: Oxford University Press, 10th ed.
- PENNYCOOK, M., CORY, G., ALAKESON, V. (2013), *A matter of time (The rise of zero hours contracts)*, Resolution Foundation.

PHILLIPS, G. y SCOTT, K. (2016), *Employment Law 2016*. Guildford: College of Law Publishing.

ROSS, J. (1999), "Marginal notes? Gender and the contract of employment", en MORRIS, M. y O'DONNELL, T. (eds.) *Feminist Perspectives on Employment Law*, London: Canvendish.

SANTRA, K.; QUINN, L.; MAKIN, C.; POWYS-RODRIGUES, M.; SPEEDIE, D.; et al. (2014), "Zero hours contracts –how might the Government crack down on abuse", *Employers' Law*.

SCROPE, H. y BARNETT, D. (2008), *Employment Law Handbook*, London: The Law Society, 4th ed.

SMITH, I. y BAKER, A. (2015), *Smith & Wood's Employment Law*, Oxford: Oxford University Press, 12th ed.

STEVENS, E. (2015), Zero hours clarifying employment status. *Employers' Law*, London Jul/Aug, 18/19.

WILLEY, B. (2012), *Employment Law in Context*. Essex: Pearson, 4th ed.