

PROYECTO DE LEY

Crea la figura del trabajador independiente a honorarios con dependencia económica



Tabla de contenidos

I. Antecedentes	3
II. Fundamentos del proyecto	6
2.1. El contexto ocupacional: datos sobre población independiente que labora sobre la base de subordinación económica (y jurídica). Asalariados sin protección.....	8
2.2. La desprotección en materia de empleo y la lucha contra la precarización. La fórmula legal del <i>tertium genus</i>	17
2.3. El contexto normativo: la creación de un estatuto laboral diferenciado y parcial en la legislación chilena	22
III. Del proyecto de ley	26



Proyecto de ley

Crea el sistema de regulación del trabajador dependiente económicamente

I. Antecedentes

Es un hecho conocido que, al menos durante los últimos 50 años, se ha visto un deterioro de la eficacia y alcance del derecho laboral. Esto no se debe a cambios específicos respecto de la regulación, sino al proceso paulatino de *descentralización* del trabajo asalariado. Aquello que comenzó durante la década de 1970 ante la mundialización del comercio y el traslado y desmembramiento de las grandes fábricas a distintos espacios alrededor del mundo, también devino en un proceso dinámico que exigió dinamismo y flexibilidad a las relaciones entre asalariados/as y empresas.

En ese contexto se comenzó a hablar del trabajo periférico, o más bien, de zonas en las que quedaba comprometido el derecho laboral como regulación suficiente para trabajos desarrollados con base a otros instrumentos contractuales o, bien, sin instrumento alguno, pero que coincidían, en parte, con aquel núcleo inamovible que supone una relación laboral: el ejercicio de la subordinación y dependencia (jurídica, por sobre todo) donde por una parte —el empresario o empleador— ejercía respecto de otro —el/la trabajador/a— un vínculo lo suficientemente estrecho, vinculado y con plena sujeción funcional y económica. Ojeda Avilés, citando a Bercusson, asocia esa zona periférica del trabajo humano a tres grandes grupos de personas: (i) quienes realizan trabajos menores, puntuales o esporádicos; (ii) el trabajo autónomo con dependencia económica; y (iii) el trabajo irregular o informal. De esos grupos, los que representan un mayor interés serán los dependientes económicamente y los que laboran informal o irregularmente.

Como puede suponerse, ese régimen de trabajo humano ubicado fuera del ámbito de sujeción de la legislación laboral —ya no previsional, aseveración parcialmente cierta en el caso chileno— se ha ido instalando dentro de las formas de empleo de manera global y, por cierto, también ha impactado a la conformación del empleo a nivel nacional. Dentro de estos, el uso de figuras o formas jurídicas *no laborales* (contratos a honorarios o contratos de prestación



de servicios con empresas unipersonales donde quien ejecuta la actividad encomendada es el mismo dueño o titular de la empresa) prolifera y se utiliza como mecanismo preferente con el fin de eludir —sino de evadir— la cobertura de la legislación laboral en espacios donde existirían varios indicios de laboralidad concordantes con las construcciones que la doctrina y la jurisprudencia han concebido a la hora de *levantar el velo* a través del principio de “primacía de la realidad”. Esas figuras han permitido, en definitiva, establecer mecanismos de precarización laboral de la más variada índole y se han denominado, de forma regular, como formas atípicas de empleo.

Con lo anterior no se pretende encasillar a todo tipo de relación privada que implique la prestación del servicio en un modelo de contrato como el pretendido por este proyecto, sino que circunscribir aquellos casos en los que existan rasgos de subordinación de la parte trabajadora a la parte empleadora y en los que tales formas jurídicas encubran una relación con tonos de laboralidad. La fórmula, siguiendo en este caso principalmente a modelos comparados —español o alemán— se situará en contraposición a la búsqueda de elementos de hecho o tipológicos propios del trabajo dependiente —los indicios que, fundamentalmente a partir de la calificación de hechos materiales, inducen a la declaración de laboralidad—, optando por un mecanismo objetivo y medible: la dependencia económica de un prestador de servicios respecto a un cliente predominante como condición para la definición, calificación y aplicación de este estatuto.

El efecto de este proyecto pretende generar una extensión del ámbito protección reconocido en el derecho del trabajo a quienes se encuentren bajo esa condición, otorgándoles un ámbito de seguridad mínimo referido a materias remuneracionales, tiempo de trabajo y descansos, seguridad y salud ocupacionales, y protección a la maternidad. Reconoce, en definitiva, un estatuto diferenciado que no altera la naturaleza de la relación existente entre las partes, pero que sí aborda la forma en que se ejecuta esa función adaptándose a la idea de un régimen de protección asociado con el empleo. Es lo que la doctrina ha denominado en términos genéricos como ese espacio intermedio entre lo laboral y lo civil o comercial: el *tertium genus* o formas de protección de una tercera vía¹.

¹ Será el caso de España, con la figura del Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente (TRADE); la figura de la “persona asimilable a trabajador” en Alemania; el *parasubordinado* reconocido en la



Esa lógica permitiría no alterar los regímenes contractuales sino que complementarlos. La idea de velar por cierto grado de autonomía contractual y libertad de emprendimiento — como presupuesto al menos teórico o *ideal*— de ambas partes contratantes se mantendría; pero reconociendo un régimen de protección asociado con las condiciones en los que se materializa la labor; lugar donde pareciera ser indubitable la subordinación al orden propio de la empresa o cliente, donde la prestación requiere ejecutarse en las instalaciones de ese último y normalmente con los recursos que provee el cliente; y donde los ingresos de este prestador de servicios dependen fundamentalmente de esa labor.

Ese régimen, en definitiva, descansa sobre mecanismos que han intentado abordar los problemas de empleabilidad a nivel global, el crecimiento de formas atípicas de empleo que, como se indicó, escapan a la regulación laboral — pese a compartir una serie de elementos tipológicos — y dejan en desprotección a esa masa de trabajadores/as. Es, como lo señalaría la Organización Internacional del Trabajo (OIT), un acercamiento a la idea de “trabajo decente” mirando al empleo en sí y no a las categorías contractuales en particular.

Al respecto, Juan Somavía (exdirector de esa Organización), en la Memoria Anual presentada ante la Conferencia Internacional N° 87 (1999), describió a ese trabajo decente como un objetivo necesario para los años venideros, plasmándolo en los siguientes términos:

La OIT se interesa por todos los trabajadores. Debido a sus orígenes, la OIT ha centrado esencialmente su atención en las necesidades de los trabajadores asalariados — la mayoría de ellos de sexo masculino — en empresas del sector estructurado, pero no se agota con ello su mandato, ni tampoco el mundo del trabajo. Casi todas las personas trabajan, pero no todos tienen un puesto de trabajo. Abundan, además, en el mundo las personas que trabajan demasiado y las que están desempleadas. La OIT debe interesarse por quienes trabajan al margen del mercado de trabajo estructurado: asalariados no reglamentados, trabajadores por cuenta propia, trabajadores a domicilio. La participación del sector no estructurado en el volumen total del empleo ha llegado a casi el 60 por ciento en América

legislación italiana; o el *worker* inglés —en contraposición a *employee*— como supuestos de regulación intermedia.



Latina. En África, a la economía no estructurada le ha correspondido más del 90 por ciento de los nuevos puestos de trabajo urbanos en los diez años últimos.

La búsqueda de esa finalidad —dar protección a quienes laboran al margen del mercado— se plasmará en el siguiente proyecto.

II. Fundamentos del proyecto

Este proyecto tiene por finalidad dar una respuesta a la problemática asociada con el concepto de autonomía prestacional (trabajo autónomo) cuando este, en la práctica, adolece de los rasgos de independencia y autonomía que lo caracterizan, emparentándolo derechamente con un estatuto más bien de naturaleza laboral. Aquello que, en derecho comparado, se reconoce como parte de las zonas grises o de riesgo de interpretación asociado con los/as trabajadores/as considerados como *falsos* autónomos.

Esa categorización, al menos en los términos del comparativo europeo, surgen a propósito de la proliferación del trabajo autónomo desde fines de la década de 1980 y que 20 años después tiene a ese continente con un 15% de profesionales independientes dentro del total de *trabajadores* en la región². A 2017, esos datos se mantienen prácticamente iguales, donde existen países como Grecia, Italia o Polonia, donde la masa de autónomos representa el 29%, el 21% y el 18%, respectivamente, dentro de la totalidad de la masa laboral³.

Ojeda Avilés dando cuenta de este fenómeno, y tal como enunciamos antes, considera 4 tipos de autónomos dentro de la esfera de posible aplicación del derecho del trabajo: (i) trabajo informal de pequeños vendedores callejeros, cuidadores de auto en la calle, buhoneros o manteros, entre otros; (ii) profesionales desclasados; (iii) autónomos proletarios, cuya formación profesional les permitiría ser suficientemente independientes, pero se encuentran asociados al entramado empresarial de modo tal que se diluyen en ellos como un *obrero más*; y (iv) los *pequeños empresarios*, esto es, conformados como pequeñas o micro empresas que

² OJEDA A., Antonio. La deconstrucción del Derecho del Trabajo. Editorial La Ley, 1ª ed., Vizcaya, 2010, p. 377.

³ https://elpais.com/economia/2017/09/06/actualidad/1504708638_758448.html



forman parte de un grupo mayor de ellas, controladas por entidades de gran tamaño. De esas, las dos últimas representan el caso de mayor relevancia para poder estimar el sentido y alcance de la regulación laboral, parcial o total, considerando el nivel de subordinación funcional que pudiere existir y, por cierto, de dependencia económica que opera sobre esos dos grupos.

El aporte de esos grupos dentro de la discusión legislativa de sus países (España, Italia) ha permitido la construcción no solo de una regulación que los considere como autónomos (por ejemplo, en España, la Ley de Estatuto del Trabajador Autónomo), sino que ha llegado a la construcción de una tercera vía que ha comprometido la aplicación de reglas específicas laborales a relaciones nominalmente independientes.

Esa construcción —el estatuto que fija un componente laboral dentro de una regulación *no laboral* o nominalmente independiente/autónoma— reconoce como esencia la existencia de un/a trabajador/a que labora con suficiente ámbito de independencia funcional (por experiencia, capacidades, formación), pero que se encuentra, en la práctica, condicionada a la prestación de servicios para uno o algunos clientes. Ese último elemento se transforma en un indicador poderoso para la definición de un nuevo estatuto en tanto dependerá económicamente del/de los cliente/s con los que habitualmente trabaja; transformándose esa relación de necesidad en un mecanismo de control y/o supervisión en la ejecución de los servicios por parte del cliente. Es, en cualquier caso, un sistema de prestación de servicios que conforme su propia naturaleza se emparenta con la subordinación o dependencia jurídicas propia del contrato de trabajo. Luego, cuando el empresario fuerza, a propósito de esa dependencia económica, la forma en que el profesional presta los servicios pese a valerse de un estatuto civil o comercial (prestación de servicios o externalización mediante empresas individuales) lo dirige o conduce. Esos elementos son los que han llevado a definir a estos *falsos autónomos*, o personas contratadas a honorarios pero de forma *dependiente* en lo económico y también, por cierto, en lo funcional.

Es en ese espacio donde queda en duda la categorización binaria del sistema de trabajo ajeno: laboralidad vs. prestación de servicios. Las estructuras normativas de cada una parecen insuficientes —para el tipo de escenarios descritos— ya sea por incapacidad de regular aspectos elementales de una relación que pretende una falsa idea de igualdad de



partes (prestación a honorarios), ya sea por exceder su propio objeto (derecho del trabajo); y así han sido criticadas como un mecanismo irreal que pretende abarcar la totalidad del mercado del trabajo⁴.

Ante la carencia de respuesta dentro de ese modelo normativo binario y la incertidumbre que provoca (zona gris del trabajo asalariado), se han buscado distintas soluciones. El trabajador *sin adjetivos* (unificación del estatuto laboral a todo asalariado), o bien, la creación de una tercera vía, camino intermedio o *tertium genus*: el estatuto casi/semi laboral.

Esta será la finalidad de este documento y presentar, en definitiva, un régimen legal que considere el contexto del mercado del trabajo en Chile respecto a las personas que carecen de una protección efectiva —condiciones precarias de trabajo— y que reconocen en su forma de vinculación con empresas o clientes mecanismos que se asimilan al trabajo dependiente-laboral.

2.1. El contexto ocupacional: datos sobre población independiente que labora sobre la base de subordinación económica (y jurídica). Asalariados sin protección

La población asalariada, conforme el glosario utilizado por el Instituto Nacional de Estadísticas corresponde a la siguiente definición: “es la persona que trabaja para un empleador, jefe o patrón y percibe una remuneración en forma de sueldo, salario, comisión, propinas, pagos a destajo o en especie”. Dentro de este grupo encontraremos al *asalariado privado* que incorporará a todos/as quienes laboren en la condición anterior y que lo hagan fuera del ámbito público (en instituciones o empresas del Estado), independiente del sector económico donde se desempeñan.

Dentro del ámbito que ocupa a este proyecto, existe un número relevante de asalariados/as que, pese a la forma en que se ejecuta el vínculo prestacional —y cuya naturaleza pudiere quedar comprendida dentro de los supuestos que regula el artículo 7°

⁴ Entre otros, Mark Freedland *Application of labour and employment law beyond the contract of Employment*. En: *International Labour Review*, Vol. 146 (2007), N° 1-2



del Código del Trabajo — no recibe protección por parte de la legislación laboral. Es decir, obran como mecanismos de prestación de servicios validados por formas jurídicas distintas al contrato de trabajo, o bien, por ausencia de cualquier tipo de contrato o forma contractual para su regulación.

Ese contexto laboral es denominado como *inserción laboral endeble* o derechamente como parte de la categoría de trabajadores/as informales.

La inserción laboral endeble:

comprende características ocupacionales que impulsan o facilitan la exclusión del trabajador, expresadas en formas de participación intermitente en la actividad laboral, modalidades contractuales que no garantizan la permanencia y el desempeño en actividades laborales redundantes para los requerimientos del aparato productivo. En definitiva, un modo de inserción laboral asalariada que involucra múltiples formas de presentarse, con una precariedad laboral que se manifiesta en lo endeble que resulta respecto de la continuidad en el trabajo⁵.

Es decir, más allá de que puedan utilizarse formas jurídicas en principio válidas, carecen de protección suficiente desde el punto de vista de la ejecución de un trabajo más bien dependiente (condición de *asalariado/a* como prototípica en ese tipo de relaciones).

Complementario a esa definición se encuentra la elaborada por la Fundación Sol en su Informe Mensual de Calidad de Empleo (EMCE), para quienes el empleo o inserción endeble:

busca abarcar vulneraciones de la calidad del empleo que se producen incluso cuando se tiene un empleo formal. Para ello, se contabilizan quienes trabajan de forma externa, quienes trabajan en el sector de hogares, quienes trabajan de forma independiente pero se encuentran en alguna situación de enganche con una empresa de mayor tamaño y quienes no presentan cobertura en alguna dimensión que va más allá de la cotización de AFP o salud,

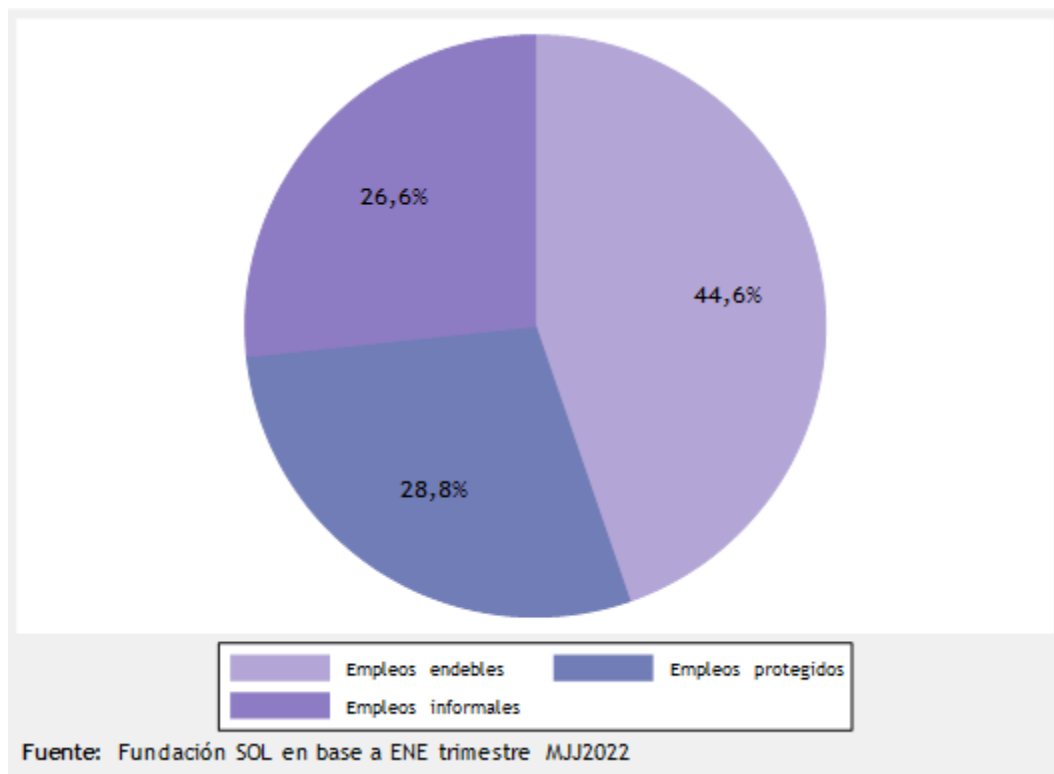
⁵ RETA, Magdalena, y TOLER, Stella, "Informalidad laboral por inserción endeble: el caso de Concordia (Entre Ríos, Argentina)." Ciencia, Docencia y Tecnología XXIV, no. 46 (2013):97-121. Redalyc, <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=14527692004>.



como el derecho a vacaciones, a enfermedad con licencia, al Seguro de Cesantía, la presencia de un contrato escrito, entre otros elementos.⁶

Por su parte, la ocupación informal o personas asalariadas que cumplen funciones dentro del mercado informal responderá a “todos los trabajadores dependientes que carecen de acceso al sistema de seguridad social (pensión y salud) por concepto de su vínculo laboral. Para el caso de los trabajadores independientes, se considera que poseen una ocupación informal si la empresa, negocio o actividad que desarrollan pertenece al sector informal. Familiar no remunerado son todos clasificados como informales”⁷.

En términos de ocupación general y tipos de inserción, de acuerdo con tal Informe Mensual de Calidad del Empleo, el mercado laboral —respecto de trabajadores/as— en Chile se ordena de la siguiente manera:



⁶ Fundación Sol. Informe Mensual de Calidad de Empleo (EMCE), 31 de agosto de 2022, p. 28.

⁷ Instituto Nacional de Estadísticas. Glosario de Encuesta Nacional de Empleo.

Los empleos protegidos —considerando aquellos que mantienen el acceso pleno a todos los regímenes de seguridad social y cuentan con respaldo escrito-contrato— representan tan solo el 28,8% de la población asalariada total, frente a un total en donde predomina el empleo endeble y el informal, este último casi emparentado con el formal-protegido.

Los estudios de la Fundación Sol se enmarcan en el análisis de datos provenientes de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) preparadas trimestralmente por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE). Ese indicador hoy no entrega una referencia clara respecto de el origen de los ingresos de las personas que laboran de forma independiente o que se insertan, en general, en un mercado laboral de forma endeble, dato estadístico relevante para el objeto de este proyecto. Sin embargo, esa información sí se contemplaba hasta mediados de la década pasada. En efecto, la ENE consideraban dentro de sus medidores un indicador variable denominado “B11” y que entregaba datos numéricos respecto al ingreso de cada trabajador (dependiente o independiente). La respuesta subyacente a ese indicador era “*en promedio, ¿Cuánto ganaba (o gana) al mes en ese trabajo asalariado?*”

De las respuestas al indicador B11 se podía construir la idea de quienes, dentro del grupo de trabajadores/as independientes o de inserción endeble, contaban con ingresos pagados de forma permanente por una labor usualmente estable y frente a un cliente predominante: los denominados *falsos asalariados o trabajadores a honorarios dependientes* (falsos autónomos). Permitía así develar no solo aquel lugar en el que se podría descubrir una relación laboral encubierta, sino también aquel espacio en el que se podría fraguar la idea de un *independiente económicamente dependiente*.

Y si bien la dificultad señalada —la eliminación de ese indicador variable— es una cuestión del presente, datos relevantes sobre la materia es posible obtenerlos —como resulta lógico— de encuestas anteriores. Una muestra de esto se obtiene, por ejemplo, de un informe desarrollado por Irina Aguayo Ormeño, en su condición de asesora parlamentaria del Congreso Nacional, en el que se presentó la problemática sobre trabajadores independientes y de quienes prestan servicios en condiciones de



precariedad del año 2018⁸. Reproduciremos la tabla referida a las distintas categorías de trabajadores/as independientes y/o en condiciones de precariedad dentro del mercado del trabajo y, específicamente, la relevancia de quienes pudieren ser considerados como falsos independientes o falsos autónomos:

	(Nº) Hombres	(%) Hombres	(Nº) Mujeres	(%) Mujeres	Total	(%) del Total Ocupados
Independiente encadenado	189.284	7,87	127.475	7,25	316.759	3,77
Cuenta propia (NP)	709.569	29,51	439.938	25,03	1.149.507	13,67
Empleador (SI)	178.416	7,42	60.939	3,47	239.355	2,85
Familiar no remunerado	39.082	1,63	67.951	3,87	107.033	1,27
Subordinado independiente (Boleta a Honorarios)	591.710	24,61	535.638	30,47	1.127.349	13,41
Asalariado subcontratado	487.998	20,30	395.926	22,52	883.924	10,51
Asalariado desprotegido	208.281	8,66	130.088	7,40	338.368	4,02
Total	2.404.340	100,00	1.757.954	100,00	4.162.294	49,49

La nomenclatura utilizada por este breve estudio fue la siguiente:

- **Independiente encadenado:** Personas que de acuerdo a la CISE (Clasificación Internacional de la Situación de Empleo) se clasifican como Cuenta propia, pero se encuentran encadenados a otra empresa, ya sea del sector formal o informal. Para identificar la situación de encadenamiento productivo se considera como variable auxiliar el lugar en que se desempeñan las labores productivas.
- **Cuenta propia (NP):** En esta categoría se incluye a los trabajadores por Cuenta propia no profesionales, quienes se consideran parte del sector informal.
- **Empleador (SI):** Esta categoría considera a los empleadores cuyas empresas se ubican en el sector informal. En este caso, se considera que las empresas son informales si cuentan con menos de 6 trabajadores.
- **Familiar no remunerado:** Se trata de personas que trabajan en alguna empresa o emprendimiento familiar sin recibir una remuneración a cambio de su trabajo.

⁸ AGUAYO O. Irina. Trabajadores a honorarios y trabajadores con empleos precarios. Biblioteca del Congreso Nacional. Recurso disponible en: <https://bit.ly/3UsXcMk>



- **Subordinado independiente:** Se trata de trabajadores que, a pesar de desempeñarse como cualquier trabajador asalariado, se encuentran en una situación de menoscabo pues se desconoce su relación de dependencia económica en relación al empleador. Aunque se trata de trabajadores subordinados, en la práctica se les trata como "prestadores de servicios", y en lugar de recibir una liquidación de sueldo deben entregar una boleta de honorarios, recibo o factura.
- **Asalariado subcontratado:** Se trata de personas en empleos que involucran una relación triangular de trabajo. Este tipo de empleos disgrega la relación habitual de dependencia y subordinación del trabajador en relación a un solo empleador. El trabajador depende económicamente de la empresa que suministra, pero se encuentra subordinado a la empresa usuaria de su fuerza de trabajo. Estos empleos tienden a presentar menores salarios, mayores dificultades de organización colectiva y admiten vulneración de algunos derechos (por ejemplo, pueden permitir el reemplazo en huelga de facto).
- **Asalariado desprotegido:** Trabajadores asalariados que presentan algún nivel de desprotección, al carecer de algunos de los derechos laborales que la legislación vigente reconoce. Se incluyen quienes carecen de un contrato de trabajo, cotización previsional, cotización de salud y/o seguro de cesantía.

Los datos que se desprenden de este informe preparado por AGUAYO son reveladores:

- a. Porcentaje de inserción endeble en el mercado de trabajo: 49,49% de la fuerza de trabajo total.
- b. La masa laboral que presta servicios como independiente, pero subordinado (laboral o económicamente) a una empresa o cliente representaría el 13,41% del total de ocupados en Chile. A su vez, estos corresponden a un 27% del total de insertos de forma endeble.
- c. Los asalariados desprotegidos —asalariado como sinónimo de trabajadores subordinados y dependientes, pero sin protección o con mínima protección— son un 4,2% de la población ocupada total.

Los datos actuales, atendida la dificultad para identificar a la fecha el número de quiénes laboran en lógica de subordinación económica, engloba a todos ellos dentro de la población ocupada con inserción endeble sin un dato específico que permita correlacionarlo con certeza. Sin embargo, existen otros estudios que nos permiten



obtener datos en ese orden de ideas. Es el caso de aquel liderado por el actual Subsecretario del Trabajo donde se consideró el universo de trabajadores/as a honorarios que podían ser cubiertos por el seguro por accidentes del trabajo, pero en este caso administrado por el Instituto de Seguridad Laboral (ISL). Dentro del estudio, que consideró a un total probable de 420.000 *independientes*, el estudio arrojó una preeminencia de falsos independientes —o falsos autónomos— en la medida que prestaban servicios normalmente para una sola entidad (empresa u otro) sin tener un segundo o tercer empleo:

Adicionalmente, si se observan todas las categorías de empleo que pueden considerarse como "asalariadas" **estas concentran a un 65% de los casos**. Así, una primera distinción gruesa a considerar en el análisis es la configuración de un grupo relativamente menor que representa al trabajo "independiente" **y a un grupo mayoritario que representa más bien una figura de trabajo dependiente**.

Cuarto. Resulta relevante considerar que una amplia mayoría de las personas que trabajan a honorarios declaran no tener un segundo empleo (86,1%) lo que apunta a que este tipo de trabajos se configuran como empleos "principales" [...] ⁹ (Los destacados son propios).

Este último estudio, acudiendo a la misma cuestión planteada, desagregó esos resultados generales en la forma de inserción de esa población según tamaño de empresas: "una proporción relevante de las y los **trabajadores a honorarios dependientes** se concentran en empresas que superan las doscientas personas (30,4%), siendo la siguiente concentración relevante la de empresas pequeñas de menos de diez personas (24,1%) ¹⁰.

En otras palabras, dentro de un mundo aparentemente independiente la población asalariada (como un dependiente clásico) representaría una gran proporción sobre el universo medido en ese estudio, reconociéndose la idea de un solo empleador (de facto) como fuente de ingresos permanentes.

⁹ BOCCARDO B., Giorgio y otros. Caracterización del Trabajo Independiente en Chile. Elementos para la prevención, orientados a quienes trabajan emitiendo boleta de honorarios, marzo de 2021, pp. 23-24.

¹⁰ Ibid., p. 50.



Ahora, para establecer criterios de dependencia económica o para adscribir a la idea de definir quiénes pueden ser trabajadores asalariados pese a la supuesta independencia resulta de máxima utilidad acudir a las categorías, definiciones y elementos que ha elaborado la OIT al respecto. En el informe de la 20ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (10 al 19 de octubre de 2018) se propusieron los elementos *estadísticos* para crear la figura del contratista dependiente, esto es, el autónomo o independiente que mantiene dependencia económica y con esto, las definiciones conceptuales y operativas para establecer qué condiciones serían decisivas a la hora de crear esta figura con el fin de proponerla al Comité Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET).

- a. La definición conceptual: “Los contratistas dependientes son trabajadores que suscriben acuerdos contractuales de índole comercial para suministrar bienes o servicios a otra unidad económica o en nombre de ésta, que no son empleados de dicha unidad económica, pero dependen de ella para la organización y ejecución del trabajo o para tener acceso al mercado” (párrafo 66)
- b. La definición operativa y sus requisitos (párrafo 67):

A los fines de la medición estadística, los contratistas dependientes se definen como trabajadores ocupados por beneficios, que dependen de otra entidad que ejerce un control explícito o implícito sobre sus actividades productivas y se beneficia directamente del trabajo que realizan.

- a) Su dependencia puede ser de carácter operativo, por ejemplo mediante la organización del trabajo, y/o de carácter económico, por ejemplo mediante el control del acceso al mercado, del precio de los bienes producidos o los servicios prestados, o del acceso a las materias primas o los medios de producción.
- b) Las unidades económicas de las cuales dependen pueden ser unidades de mercado y no de mercado e incluir corporaciones, instituciones gubernamentales e instituciones sin fines de lucro que se benefician de una participación en el producto de la venta de los bienes producidos o los servicios prestados por los contratistas dependientes, y/o del trabajo ejecutado por éstos en lugar de por sus propios empleados.



Finalmente, el mismo informe establece una serie de criterios que permitirían al intérprete estar en condición de establecer la condición de *contratista dependiente*. Estos corresponderían a los siguientes (párrafo 68):

- a) su trabajo es organizado o supervisado por otra unidad económica en calidad de cliente o de entidad intermediaria para el acceso a clientes;
- b) el pago adopta la forma de una transacción comercial;
- c) el precio pagado por los bienes producidos o los servicios prestados es determinado por el cliente o un intermediario;
- d) el acceso a materias primas, equipos o medios de producción está controlado por el cliente o un intermediario;
- e) sus modalidades o condiciones de trabajo concretas pueden ser muy similares a las de los empleados;
- f) la entidad de la que depende el trabajador no retiene en origen el impuesto sobre la renta, y
- g) el propio trabajador se encarga de tomar las medidas oportunas en relación con el seguro social y otras cotizaciones sociales.

En esos términos, los criterios establecidos por la OIT para esta clase especial de trabajadores asalariados con contrato a honorarios, los lineamientos que esta misma Organización realiza respecto de la incidencia del “trabajo decente” y, en definitiva, misma evidencia de una marcada tendencia del mercado laboral hacia modelos contractuales —o derechamente informales— en los que, pese a la realidad en la ejecución del servicio, se advierten notas de laboralidad en mayor o menor medida, llevan a la necesidad de dar regulación especial y específica a aquellas personas que laboran nominal o formalmente de manera independiente, pero sujetos a una dependencia operativa y, por sobre todo, económica, mas sin poder acceder a un sistema de protección laboral concordante con su realidad productiva. Estas personas, muchas de ellas incorporadas en el concepto de inserción laboral endeble, debiere ser objeto de protección a lo menos parcial.



2.2. La desprotección en materia de empleo y la lucha contra la precarización. La fórmula legal del *tertium genus*

Los/as asalariados/as que conforman el grupo de personas que, manteniendo fuentes de ingresos permanentes y normalmente únicas, no cuentan con protección y/o cobertura propia del trabajo dependiente comprende un porcentaje que supera los dos tercios del mercado laboral. Como se expuso en términos generales, si atendiésemos a las condiciones de quienes laboran en condiciones endebles y quienes lo hacen de manera informal superan el 70% de la población total ocupada en este país, dejando solo un 28,8% a quienes laboran de forma *protegida*.

Los datos expuestos nos muestran una tendencia consolidada a la desprotección, esto es, a la precarización sistematizada de la fuente del empleo. Es evidente que ese 71,2% —que engloba a insertos de forma endeble y a quienes desarrollan actividades en la informalidad— incorpora a personas que prestan servicios esporádicos, que desarrollan actividades familiares o cuyo sistema de trabajo no permite considerarlas como dependientes —laboral ni económicamente— siendo anodino pretender un régimen de protección global o hacerlos formar parte, de momento, de un sistema de reconocimiento de *trabajadores sin adjetivos*. Esto lleva a la necesidad de reconducir el espectro de aplicación de este proyecto a aquellas personas que, como parte de ese grupo, cumplen con labores dependientes: se insertan dentro de organizaciones empresariales cumpliendo funciones que, normalmente, quedarían comprendidos dentro de la regulación laboral; aquellos que cumplen funciones bajo los lineamientos de esas entidades; que reciben ingresos preferentemente —o exclusivamente— de un cliente; y aquellos que, en definitiva, reconocen un régimen de dependencia operacional, funcional y económica respecto de una empresa. Las personas que, según los datos, pueden ser considerados como *independientes subordinados*, falsos autónomos o personal a honorarios en modalidad dependiente.

En derecho comparado existen una serie de criterios para encausar la determinación de coberturas de protección laboral totales o parciales. En general, la calificación de laboralidad adopta criterios más amplios que el caso chileno (y admite, por tanto, un mayor número de personas asalariadas dentro de los grupos de protección dentro del



derecho del trabajo). Resulta ilustrativo, por ejemplo, los casos alemán y sudafricano¹¹ respecto a esta *omnicomprensión* laboral:

- a. Alemania: una persona es considerada empleado (trabajador dependiente) cuando cumple al menos dos de los siguientes criterios:
 - la persona no tiene empleados sujetos a obligaciones de seguridad social;
 - suele trabajar para un contratista;
 - desempeña la misma tarea que empleados regulares;
 - ha desempeñado la misma tarea que un empleado anterior;
 - no muestra signos de participar en actividades empresariales.

- b. Sudáfrica: un trabajador es considerado empleado (o trabajador dependiente) si cumple con al menos uno de los siguientes criterios:
 - La manera en la cual la persona trabaja está sujeta al control o dirección de otra persona;
 - las horas de trabajo de la persona están sujetas al control o dirección de otra persona;
 - en el caso de una persona que trabaja para una organización, la persona es parte de esa organización;
 - La persona presta servicios para otra persona un promedio de, al menos, 40 horas por mes dentro de un trimestre;
 - La persona depende económicamente de otra persona para quien trabaja o a quien presta servicios;
 - la persona es provista de las herramientas de trabajo o equipo de trabajo por otra persona; o
 - la persona trabaja o presta sus servicios únicamente a una persona.

Fuera de esas consideraciones, que permiten reducir por cierto la incidencia del trabajo precarizado (endeble o informal), se han regulado estatutos intermedios que pretenden incorporar a la protección normativa a otros *asalariados* que no cumplen con la condición

¹¹ Organización Internacional del Trabajo. Del trabajo precario al trabajo decente. Documento final del simposio de los trabajadores sobre políticas y reglamentación para luchar contra el empleo precario. Ginebra, 2012, p. 59



de empleados (o dependientes regidos por las legislaciones laborales). Este espacio, como se ha indicado, es aquel asociado con ese espacio intermedio, *tertium genus* o fórmulas de tercera vía que la propia legislación o la jurisprudencia de cada país han construido como manera de reconocer a quienes prestan servicios de forma ajena y con algún grado de subordinación a empresas o clientes pese a que la forma jurídica de contratación utilizada no corresponda a una propiamente laboral. Y, aún más, ese reconocimiento se hace sin necesidad siquiera de alterar o modificar ese régimen contractual.

La normativa comparada reconoce, en esencia, dos mecanismos de calificación para el trabajo autónomo que es dependiente en términos organizacionales, o bien, económicamente, pero sin alterar necesariamente el estatuto base de la contratación (honorarios, contrato comercial, entre otros). A partir de la definición de esos criterios y siendo estos asimilables a los regímenes en particular —entre trabajador independiente o autónomo y su cliente— otorgará cobertura y protección parcial que reconoce cada legislación (o la construcción jurisprudencial que corresponda).

Los criterios advertidos:

a. La dependencia funcional (o, en cierta forma jurídica):

Se trata de una idea de subordinación del trabajador independiente a un régimen de funcionamiento habitual de la empresa o de su integración a un servicio organizado¹². La legislación italiana, a propósito del *parasubordinato*, reconoce esta idea de formalización de un régimen de tercera vía —independiente del tipo de contrato que exista entre las partes y con el solo fin de otorgar cierto grado de protección—. En el artículo 409.3 del Código de Procedimiento Civil italiano se prescribe que quedarán comprendidas en ese formato las “relaciones de agencia, de representación comercial, y otras relaciones de colaboración que se concreten en una prestación de obra continuada, coordinada y prevalentemente personal, aunque no de carácter subordinado”.

¹² SUPIOT, Alain. Derecho del Trabajo. Editorial Heliasta, Buenos Aires, Argentina, 2008, p. 73.



Esas nociones —las del subrayado— aparecen como elementales a la hora de corroborar y calificar el tipo de régimen que operará sobre el trabajador autónomo conforme a la vinculación personal y permanente como criterio de distinción. Y así, condiciones como (i) la *continuidad* en la prestación del servicio, entendida esta como una multiplicidad de tareas que se desarrollan a lo largo del tiempo por el/la trabajador/a independiente para el cliente o empresario, dentro de un ideario, plan o programación empresarial; (ii) la *coordinación* entendida esta como la sujeción funcional del trabajador independiente a la programación de la empresa, ajustando su funcionamiento personal al plan empresarial comunicado y este obedeciendo, en definitiva, a esos lineamientos; y (iii) el *carácter personal* de la ejecución del servicio, sin que exista la posibilidad que la persona que presta el servicio pueda delegarla en otros, subcontratar u otras formas de desprenderse del trabajo encomendado.

Este criterio es útil, pero tiene algunas carencias. Una de ellas es que tal condición deberá ser ponderada y evaluada por un tercero imparcial (a falta de reconocimiento directo de las partes), normalmente un tribunal, con los reparos que pudiere presentar el uso de criterios desactualizados por parte los jueces laborales en los que no sean consideradas estas posturas. Una segunda dificultad, considerando la forma en que se ha interpretado esta figura en otras legislaciones (principalmente italiana) sería la traducción de “continuidad” y “coordinación” por trabajo exclusivo para esa empresa o cliente, de modo que el desarrollo profesional en otros sitios, para otras empresas o, incluso, el trabajo por cuenta propia del profesional pudiere ser considerado un obstáculo para la calificación.

b. La dependencia puramente económica:

Esta construcción se considera dentro del régimen alemán —vía jurisprudencia judicial— y español, contenido en el Estatuto de Trabajadores Autónomos, como citamos.



Esta categorización se desprende del criterio de subordinación personal o funcional —precisamente por su falta de criterios fijos— y apunta a la mera dependencia económica como factor relevante.

El caso alemán¹³, a diferencia del español, no considera un monto o porcentaje establecido —dentro de los ingresos del trabajador independiente— para lograr esta conceptualización, basándose más bien en rasgos que permiten identificar esa dependencia, debiendo considerar la *vinculación económica* existente entre el profesional y el empresario (no solo a nivel de ingresos, sino, por ejemplo, de obtener beneficios sociales, para la familia, u otras prestaciones requeridas en su diario vivir)¹⁴.

El español, en cambio, además de considerar ciertos elementos que inhiben el régimen del TRADE¹⁵, se centrará en la cuantificación del ingreso: si el/la trabajador/a tiene un ingreso representativo de, al menos, un 75% con un cliente, se creará en ese caso la figura del *autónomo económicamente dependiente*.

El reconocimiento de un estatuto de estas características brindaría la posibilidad de otorgar una protección parcial en términos de regulación laboral —atendido que ya muchos de ellos, en tanto mantengan un régimen de contratación a honorarios formalizado, tienen una cobertura elemental en materia de seguridad social— y asimilable al régimen laboral dependiente y subordinado.

¹³ De cualquier forma, y como ya apuntamos, debe considerarse que la legislación y jurisprudencia alemanas consideran en la categoría de trabajador dependiente (laboral) un espectro mayor al que la legislación chilena, por ejemplo, hace. En este caso, deberá ser considerado trabajador sin bemoles quien “*presta sus servicios [...] integrado en el ámbito de organización de otro y por eso se somete a un poder de dirección que fija su horario, su jornada, el lugar donde se presta el servicio y la función que realiza*”. VELASCO P., María Teresa y Martín Fröhlich. El trabajador económicamente dependiente en el derecho alemán: el cuasitrabajador. En: Temas laborales. Revista andaluza de trabajo y bienestar social, núm. 111/2011. (2011), p. 127.

¹⁴ VALDÉS A., Alberto. La regulación del trabajo autónomo económicamente dependiente en la Ley 20/2007: apuntes para un debate. En: REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos, Universidad Complutense de Madrid, 2008, p. 144.

¹⁵ Tanto los que dicen relación con la exclusión del régimen de autónomo regulado por la Ley Estatuto del Trabajador Autónomo (LETA) en general, como aquella condición que en específico inhibe al TRADE: “a) No tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena ni contratar o subcontratar parte o toda la actividad con terceros, tanto respecto de la actividad contratada con el cliente del que depende económicamente como de las actividades que pudiera contratar con otros clientes”



Los criterios elementales para ese fin, conforme lo promovido por la OIT, será acudir a los casos en los que se presentan algunos de sus elementos y, fundamentalmente, en los que existe una marcada dependencia económica de una empresa o de las empresas que forman parte de un mismo grupo económico¹⁶.

El objeto del proyecto es ambicioso, pero también necesario. Supone abrir la posibilidad de generar mejores condiciones de empleo, acudir al concepto de “trabajo decente” y lograr reducir los índices de precarización laboral. Representa, en definitiva, un primer paso para efectos de construir un sistema de protección individual y social mirando al empleo en sí y no a la categorización contractual específica.

La forma de modelar este régimen, comoquiera que se pretenda, será la de crear un estatuto casi o semi laboral, esto es, manteniendo las condiciones de contratación no laborales, la libertad de las personas ocupadas dentro de este grupo de emprender, su movilidad y pretendida autonomía, pero adscribiendo a un marco mínimo que reconozca ciertos derechos mínimos con la finalidad de asegurar condiciones mínimas que sean compatibles con la dignidad de cada persona y, por cierto, que armonice la prestación de sus servicios con las demás esferas de la vida personal. Este formato, como se indicará, se representará dentro de un régimen estatutario conocido como *tertium genus*, tercera vía o estatuto de personas dependientes económicamente, pero que mantendrán su condición de autónomos para todos los efectos legales.

2.3. El contexto normativo: la creación de un estatuto laboral diferenciado y parcial en la legislación chilena

Se propondrá, como ya se puntualizado, la creación un estatuto laboral intermedio —*tertium genus* o de tercera vía, como reconocen algunos sistemas comparados según lo ya anotado— cuya finalidad será reconocer espacios de protección mínima a quienes prestan servicios en Chile y que se encuentren dentro del universo de personas que

¹⁶ En los términos definidos en el artículo 96 de la Ley N° 18.045, sobre Mercado de Valores.



cumplan con los requisitos funcionales y de dependencia económica en los términos que se indicará.

Esa figura, dicho sea de paso, no es precisamente una innovación. Ya existe y entró en vigencia el día 1° de septiembre de 2022: la Ley N° 21.431 que regula el estatuto de los/as trabajadores/as de plataformas digitales de servicios.

En efecto, esa norma contempla dos formas de contratación elementales: el trabajador de plataformas digitales dependiente, esto es, a quien se debe ofrecer un contrato de trabajo que mantiene un sustrato común con el resto de los trabajadores regulados por la legislación laboral; y al ***trabajador de plataformas digitales independiente***, quien pese a no tener la condición de asalariado regido por el Código del Trabajo, mantiene una serie de derechos —oponibles a su cliente— de naturaleza laboral.

Los derechos mínimos garantizados al trabajador independiente de plataforma —quién por técnica legislativa se incorporó sorpresivamente dentro del Código del Trabajo— son los siguientes:

- a. En materia de contratación, formalidades y contenido mínimo a regular:
 - los tiempos de conexión continua máxima y el tiempo de desconexión diario.
 - las causales de término de contrato y
 - demás normas relativas a la prestación de los servicios.

- b. En materia de *remuneración*: se establecen parámetros mínimos de remuneración/honorarios según tiempo de conexión. La ley establece una proporción que debe ser asegurada al prestador del servicio como ingreso mínimo exigible y asegurado.

- c. Formalidades para la terminación del contrato de prestación de servicios: obligación de dar aviso previo para ejecutar el término, a menos de que se trate de una terminación *disciplinaria* (por incumplimientos graves a las obligaciones pactadas).



- d. Garantizar un trabajo acorde con el trato digno y respeto a los derechos fundamentales: la empresa —la plataforma de servicios digitales— tendrá la obligación respetar y no vulnerar los derechos fundamentales del trabajador independiente.

En esta sede, la ley le otorga al trabajador la posibilidad de accionar en sede laboral a través del procedimiento de tutela de derechos fundamentales (artículo 485 del Código del Trabajo). Este mismo procedimiento se podrá utilizar cuando la plataforma de servicios digitales terminase el contrato “en represalia por afiliarse a un sindicato, participar de actividades sindicales o de negociación colectiva”.

Adicionalmente, la Ley N° 21.431, dispone normas comunes para dependientes e independientes que presten servicios en esas plataformas:

- Los procesos de asignación de trabajo no podrían ser a través de mecanismos discriminatorios o arbitrarios. Es decir, se contempla un presupuesto mínimo de trato digno y no discriminatorio en la forma de distribuir el trabajo.
- Obligación de otorgar capacitación por parte de la empresa y de brindar los elementos de protección personal adecuados e idóneos según tipo de función.
- Contrato de un seguro contra daños sufridos durante la ejecución del servicio.
- Reconocimiento de derechos colectivos: se reconoce a dependientes e independientes la posibilidad de formar sindicatos o de afiliarse a sindicatos conformados, fueren dentro de la empresa o que involucren a más de una de ellas. También podrán, dependientes e independientes, negociar colectivamente, pero solo de forma no reglada o voluntaria (artículo 314 del Código del Trabajo).



Así, la Ley N° 21.431 contempla una serie de regulaciones que se emparentan con aquellos derechos que nacen de la mera ejecución de un contrato de trabajo. Hay algunas manifestaciones que, si bien pueden ser puntuales o parciales, se traducen en una idea de regulación de jornada de trabajo, de remuneración mínima, y de un presupuesto a cierta estabilidad en el empleo (definiéndose causales de término en el propio contrato y el deber de informar con antelación la ejecución de esta medida). Adicionalmente, se reconoce —con matices— el deber de protección (artículo 184 del Código del Trabajo) respecto de independientes al imponerle a las empresas tomar como medidas mínimas: (i) la capacitación ocupacional; (ii) entregar elementos de protección personal según tipo de función o laboral; y (iii) contratar un seguro que cubra los daños por accidentes derivados de la prestación del servicio.

Ahora, fuera de ese ámbito individual, donde la fuerza de esta regulación intermedia y su vinculación laboral aparece con mayor intensidad es a propósito de dos figuras trascendentales:

- La protección a derechos fundamentales y el uso de acciones laborales específicas en esta sede y la imbricación de principios antidiscriminatorios en la distribución del trabajo (protección *al* trabajo); y
- Lo que aparece como característica más elocuente: se le reconoce el ejercicio pleno de las distintas manifestaciones de la libertad sindical (derecho de sindicación y la de negociar colectivamente).

Este último antecedente refuerza, en consecuencia, la posibilidad cierta y viable de crear un estatuto laboral que permita proteger a las personas que, siendo nominalmente independientes en la forma de contratación, prestan servicios de manera dependiente.



III. Del proyecto de ley

En los términos descritos, atendidos los fundamentos y características del trabajo independiente sujeto a dependencia económica, presentamos el siguiente proyecto de ley:

Proyecto de ley

Artículo único.- Introdúcense las siguientes modificaciones en el Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 1, promulgado el año 2002 y publicado el año 2003, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social:

1.- En el inciso segundo del artículo 8° del Código del Trabajo:

a) Sustitúyese el punto final del inciso por un punto seguido.

b) Agréguese a continuación del punto seguido, lo siguiente:

“En el mismo sentido, no dará origen a un contrato de trabajo los servicios que se presten conforme lo establecido en el Capítulo XI del Título II del Libro I del presente Código, a menos que la relación prestacional existente fuere de aquellas descritas en el artículo 7° anterior y así sea declarado por juez competente”.

c) Sustitúyese el punto final del inciso final por una coma “,”.

d) Agréguese a continuación de la coma (,), lo siguiente:



“sin perjuicio de lo dispuesto en el Capítulo XI del Título II del Libro I del presente Código.”

2.- Incorpórase el siguiente Capítulo XI, en el Título II "De los contratos especiales", del Libro I:

"Capítulo XI

Del estatuto laboral del trabajador independiente con dependencia económica

Párrafo I

Definiciones

Artículo 152 quinquies J. Ámbito de aplicación. El presente Capítulo regula las relaciones entre trabajadores independientes que, conforme los criterios que se indicará, mantienen un régimen de dependencia económica y funcional respecto de las empresas o clientes a las que prestan sus servicios personales.

Este contrato especial no genera vínculo laboral.

Artículo 152 quinquies K. Definiciones

- a) Trabajador independiente con dependencia económica: personas que prestan servicios personales, de forma habitual, coordinada y organizada por el cliente y/o empresa y cuyos ingresos mensuales y/o anuales por dicha prestación alcanzan, a lo menos, el 70% de sus ingresos anuales totales.

Será también considerado como trabajador independiente con dependencia económica aquel que actúe a través de sociedades unipersonales conformadas



por el prestador del servicio y en el que este sea el único encargado de ejecutar el encargo, prestación o servicios convenidos entre esa sociedad y la empresa o cliente.

Si en este último caso el prestador del servicio configurado como sociedad unipersonal tuviere uno o más dependientes a su cargo, vinculados o no con la ejecución del contrato con la empresa o cliente, este régimen no le será aplicable

- b) Empresa y/o cliente: persona jurídica que encarga la prestación de uno o más servicios al trabajador independiente. Comprenderá el concepto empresa cuando el prestador de servicios lo haga respecto a una o más entidades que forman parte de un mismo grupo económico en los términos definidos por los artículos 96 y siguientes de la Ley N° 18.045.

Párrafo II

Del estatuto del trabajador independiente con dependencia económica

Artículo 152 quinquies L. Este capítulo será aplicable a los prestadores de servicios que se encuentren en las siguientes condiciones:

- a) Quienes tengan ingresos provenientes de un cliente o empresa en una proporción igual o superior al 70% considerando sus ingresos anuales. Esta información se acreditará durante el proceso de declaración de renta conforme la información sobre ingresos, agentes retenedores y otros que mantenga el Servicio de Impuestos Internos;



- b) que en la prestación de sus servicios, el trabajador independiente acredite que las labores se ejecutan dentro de los establecimientos de la empresa y/o cliente, con maquinarias, equipos, o indumentaria provista por él.

Cuando las actividades y servicios deban prestarse de forma remota o telemática, se considerará que se cumple ese mismo requisito cuando sea necesario para cumplir con el encargo el uso de sistemas, equipos, servidores u otras herramientas tecnológicas, virtuales, digitales o materiales que sean de propiedad o administradas por el cliente o empresa, o bien, cuando sean requeridas para rendir cuentas de forma periódica sobre las gestiones encomendadas; y

- c) que, en la ejecución del servicio, exista un régimen de coordinación definido principalmente por el cliente o empresa y que deba cumplirse obligatoriamente por el prestador del servicio.

Artículo 152 quinquies M. Cuando se cumpla con los requisitos señalados en el artículo precedente, el trabajador independiente con dependencia económica tendrá los siguientes derechos:

- a) Tiempos de trabajo, días de descanso y derecho a desconexión, cuando proceda.

El tiempo de trabajo será asimilable a lo dispuesto en los artículos 22 y 28 de este Código, esto es, bajo el máximo semanal de horas vigente en la norma y cuya distribución no sea inferior a 5 días ni superior a 6 días dentro de la semana.

Al menos un día a la semana deberá ser de descanso continuo.



El trabajo en domingo y/o festivos será admisible en la medida que sea objeto del acuerdo entre las partes y siempre que no altere la distribución entre días de trabajo y descanso señalados.

El tiempo de desconexión se asegurará a los trabajadores independientes que deban laborar por medios telemáticos o remotos. Este será de, a lo menos, 12 horas continuadas dentro de un espacio de 24 horas.

El contrato de prestación de servicios o el contrato comercial respectivo deberá indicar con precisión el tiempo de trabajo, la forma de distribución, las eventuales opciones de rotación y los días destinados a descanso. Considerará también los mecanismos de comunicación para definir tales regímenes con base semanal, mensual, bimensual o trimestral.

Además, para cumplir con lo dispuesto en los incisos segundo y tercero de este literal, la empresa o cliente deberá implementar un sistema fidedigno de control de tiempo trabajado, el que podrá ser en formato físico o electrónico.

- b) Licencias, permisos y feriado anual: les serán aplicables al trabajador independiente con dependencia económica los permisos, licencias y feriado anual dispuestos en la ley en los mismos términos y condiciones dispuestos para los trabajadores dependientes, con excepción del permiso o licencia por Servicio Militar.
- c) La empresa o cliente deberá tomar todas las medidas para proteger eficazmente la vida, salud e integridad del personal que presta servicios en los términos regulados en este Capítulo, conforme lo dispuesto en el artículo 184 y 184 bis de este Código. Dentro de sus obligaciones elementales se encontrará la



de proveer de capacitación e inducción en seguridad y salud ocupacional, entrega de elementos de protección personal a su costo, y la mitigación o eliminación de riesgos ocupacionales al interior de los recintos o dependencias de la empresa y/o, del lugar en el que se presten ordinariamente los servicios.

- d) La terminación del contrato de prestación de servicios deberá efectuarse mediando un aviso escrito, por medios físicos o electrónicos, y con una antelación de, a lo menos, 30 días contados a la fecha de término efectivo de la ejecución del servicio.

El contrato de prestación de servicios o el contrato comercial deberá regular las distintas formas de poner término al contrato de trabajo y, en particular, definir los presupuestos para el término de contrato que se fundare en el incumplimiento de obligaciones que impone ese acuerdo.

En caso de que el término de contrato se funde en eventuales incumplimientos, el término podrá ser de forma inmediata.

Las acciones o impugnaciones del proceso de término de contrato se deberán ejecutar dentro de un plazo no superior a 60 días desde que se hiciere efectivo el término.

Artículo 152 quinquies N. Honorarios y estipendios. Los honorarios totales convenidos entre la empresa y/o cliente y el trabajador independiente con dependencia económica corresponderán a lo que las partes estipulen en los contratos civiles o comerciales que suscriban.



La periodicidad en el pago de estos honorarios será aquel que las partes convengan, sin que pueda superarse los 30 días entre un pago y el siguiente.

Con todo, se deberá asegurar un mínimo de remuneración equivalente al tiempo semanal en el que se ejecutó el servicio. Para prestaciones que en promedio superen las 30 horas semanales de trabajo, los honorarios no podrán ser inferior al equivalente al Ingreso Mínimo Mensual vigente. Para aquellos servicios que, en promedio, sean igual o inferiores a 30 horas semanales, ese ingreso mínimo se proporcionará a las horas efectivamente trabajadas.

Artículo 152 quinquies Ñ. Honorarios variables o comisiones. Cuando dentro del concepto honorarios se pagaren también incentivos de carácter variable asociados con la venta de productos especiales, campañas definidas por la empresa y/o incentivos asociados con mayor productividad, la empresa deberá definir previamente a su ejecución y medición las metas, objetivos y condiciones para la percepción de esos emolumentos. Cumplidos estos o aquellos por el trabajador independiente con dependencia económica, este tendrá derecho a percibirlos. No podrá condicionarse su percepción a hechos futuros que no dependan de la voluntad del trabajador independiente a honorarios, a menos que así se hubiere pactado expresamente.

Artículo 152 quinquies O. Para efectos de determinar el tratamiento tributario que corresponda al trabajador independiente, se estará a lo dispuesto en el artículo 42, número 2, de la Ley sobre Impuesto a la Renta, contenida en el artículo 1º del decreto ley N° 824, de 1974 y, según corresponda, a las restantes disposiciones aplicables de



dicha ley. Por su parte, respecto de la obligación de retención aplicable a la empresa constituida o cliente, domiciliada o residente en Chile, se estará a lo que establece el artículo 74, número 2, de la Ley sobre Impuesto a la Renta, o si corresponde, a las otras disposiciones de dicha ley.

La empresa o cliente deberá exigir que el trabajador independiente con dependencia económica extienda la documentación tributaria que corresponde, tal como la respectiva boleta de honorarios por los servicios prestados, salvo que el Servicio de Impuestos Internos establezca, mediante resolución, otra forma de documentar la operación.

El trabajador independiente con dependencia económica tendrá derecho a acceder a cobertura de seguridad social, cotizando según resulte aplicable. Para tal efecto, se estará a lo señalado en el artículo 92 del decreto ley N° 3.500, de 1980, sin perjuicio del derecho a cotizar mensualmente de conformidad al inciso tercero de la citada norma, u otras normas que resulten aplicables de dicho decreto ley. Por consiguiente, tendrá derecho a cobertura de salud, de pensiones de vejez, de reconocimiento de cargas familiares, para el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, seguro de invalidez y sobrevivencia, y para el seguro de acompañamiento de niños y niñas afectados por una condición grave de salud, y las demás aplicables conforme a la normativa vigente.

Artículo 152 quinquies P. Trabajadora independiente con dependencia económica y normas de protección a la maternidad. La trabajadora independiente que se encuentre sujeta a las normas de este Capítulo tendrá derecho a los descansos de maternidad previo y posteriores al alumbramiento o parto, conforme lo dispuesto en el artículo 194



de este Código y a lo dispuesto en el artículo 152 bis del decreto con fuerza de ley N° 1, del Ministerio de Salud, de 2006, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del decreto ley N° 2.763, de 1979, y de las leyes N° 18.933 y N° 18.469.

Durante el periodo que duren dichos descansos y, hasta el término del permiso posnatal parental, a la trabajadora independiente con dependencia económica no podrá ponérsele término al contrato de trabajo, a menos que la empresa o cliente fundare esta medida en caso fortuito o fuerza mayor, o bien, que se fundare en las circunstancias graves y debidamente acreditadas por parte de esta última y que por dicho motivo se deba poner término al contrato para evitar perjuicios o daños en su funcionamiento, operación o continuidad.

A la trabajadora independiente con dependencia económica también se le hará aplicable el acceso al permiso posnatal parental en caso de adopción o de cuidado personal que se hubiere otorgado por sentencia judicial en los términos establecidos en el artículo 200 del Código.

La trabajadora independiente con dependencia económica podrá proponer al cliente o empresa una persona que pudiere reemplazarle durante el periodo que abarquen los permisos de maternidad aludidos, en tanto se cumpla con una persona de iguales condiciones técnicas y/o experiencia en el cargo que desempeña. La contratación de este reemplazo quedará al arbitrio y decisión de la empresa.

Artículo 152 quinquies Q. Reglamento interno de orden, higiene y seguridad. El trabajador independiente con dependencia económica quedará sujeto a la disciplina de la empresa y/o cliente, debiendo cumplir y respetar lo prescrito en el Reglamento



Interno de Orden, Higiene y Seguridad vigente. La empresa o el cliente deberá entregar gratuitamente una copia de este, impreso o por medios digitales.

Párrafo III

Otras figuras aplicables al trabajador independiente con dependencia económica

Artículo 152 quinquies R. Del principio de no discriminación. A los trabajadores independientes con dependencia económica deberá asegurárseles un ambiente de trabajo que sea compatible con la dignidad de todas las personas, conforme lo dispuesto en el artículo 2° de este Código. Serán actos contrarios a este deber la discriminación arbitraria, esto es, aquella que no se enmarque dentro de los criterios establecidos en la Constitución Política de la República en relación con el trabajo y su protección; o se fundare en los criterios que se enuncian en el artículo 2° del Código.

Serán también contrarios a ese deber de trato compatible con la dignidad humana los actos constitutivos de acoso sexual y laboral en los términos definidos por la misma norma.

Para efectos de denunciar actos constitutivos de discriminación arbitraria, acoso sexual o de acoso laboral, el trabajador independiente con dependencia económica podrá utilizar las vías judiciales conforme lo que se indicará en el párrafo IV de este Capítulo, o los mecanismos internos de denuncia que contenga el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa o cliente, cuando corresponda.

La existencia de un contrato de prestación de servicios que sea objeto del presente Capítulo no podrá condicionar la contratación laboral posterior, ante el caso que así lo definieren las partes.



Artículo 152 quinquies S. De los derechos fundamentales de los trabajadores de plataformas digitales independientes. La empresa o cliente deberá respetar las garantías constitucionales del trabajador independiente con dependencia económica considerando para estos efectos las garantías reconocidas en el artículo 485 del Código del Trabajo.

La acción para reclamar cualquier vulneración o lesión a los derechos fundamentales del trabajador independiente con dependencia económica se regirá por lo dispuesto en el Párrafo 6º del Capítulo II del Título I del Libro V del presente Código.

Serán también reclamables en esta sede aquellos actos de la empresa o cliente aquellos que digan relación con la terminación del contrato en represalia por afiliarse a un sindicato, participar de actividades sindicales o de negociación colectiva.

Artículo 152 quinquies T. Derechos colectivos de los trabajadores independientes con dependencia económica. Los trabajadores independientes con dependencia económica, en conformidad a lo preceptuado en el artículo 216, tendrán el derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones sindicales que estimen convenientes, con la sola condición de sujetarse a la ley y a los estatutos de aquellas y gozarán de todos los derechos y deberes consagrados para ellas en este Código. Podrán también afiliarse a las organizaciones sindicales existentes en la empresa.

Sin perjuicio de las demás normas establecidas en el Libro IV del presente Código, las organizaciones sindicales que solo afilien a trabajadores independientes con dependencia económica podrán negociar únicamente conforme a lo dispuesto en el



artículo 314 con las empresas o clientes con los que mantengan vínculo. En el caso de que el proyecto de convenio colectivo se presente a dos o más empresas y cada una de éstas acceda a negociar, cada empresa deberá decidir si negocia en forma conjunta o separada, y comunicará su decisión a la comisión negociadora sindical en su respuesta al proyecto de convenio colectivo.

Párrafo IV

De las acciones judiciales y fiscalización

Artículo 152 quinquies U. Competencia judicial. Las cuestiones suscitadas entre empresas y/o clientes y trabajadores independientes con dependencia económica por aplicación de las normas de este estatuto, los derechos y obligaciones establecidas en la ley o dispuestos en los instrumentos individuales o colectivos que rijan a ambas partes, o bien, por cuestiones derivadas del término del contrato serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo según las normas de competencia territorial aplicables.

El procedimiento aplicable a esas materias será aquel regulado en el Párrafo 7° del Capítulo II del Título I del Libro V del Código, salvo aquellas señaladas en el artículo 152 quinquies S de este Capítulo.

Artículo 152 quinquies V.- La Dirección del Trabajo fiscalizará, dentro del ámbito de su competencia, el cumplimiento de las normas de este Capítulo. Las infracciones a este



respecto se sancionarán con las multas a que se refiere el artículo 506, las que se duplicarán en caso de reincidencia.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo primero transitorio. La presente ley entrará en vigencia a contar del primer día del mes subsiguiente al de su publicación en el Diario Oficial.





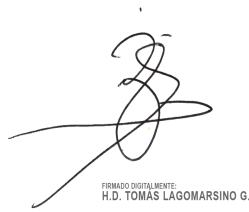
FIRMAO DIGITALMENTE:
H.D. KAROL CARIOLA O.



FIRMAO DIGITALMENTE:
H.D. JUAN SANTANA C.



FIRMAO DIGITALMENTE:
H.D. LUIS CUELLO P.



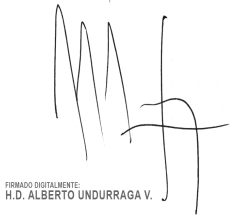
FIRMAO DIGITALMENTE:
H.D. TOMAS LAGOMARSINO G.



FIRMAO DIGITALMENTE:
H.D. CRISTIAN LABBÉ M.



FIRMAO DIGITALMENTE:
H.D. ROBERTO ARROYO M.



FIRMAO DIGITALMENTE:
H.D. ALBERTO UNDURRAGA V.



FIRMAO DIGITALMENTE:
H.D. ANDRÉS GIORDANO S.



FIRMAO DIGITALMENTE:
H.D. DANIELLA CICARDINI M.

