PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA LOS ELEMENTOS QUE CARACTERIZAN UNA RELACIÓN LABORAL EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO

Idea Matriz:

El presente proyecto ley tiene como propósito modernizar los criterios que deben concurrir para que una relación contractual tenga carácter laboral.

Antecedentes:

Introducción:

El Derecho del Trabajo nació como una herramienta destinada a proteger a la parte cuyo poder negociador se vió disminuido, y en algunos casos mermado, producto de la relación capital – trabajo, que convirtió este último en una mercancía al servicio del aparato productivo. Precisamente, para el intelectual Karl Polany, una de las conclusiones que la humanidad tuvo del horror de la primera y la segunda guerra mundial fue que el trabajo, a fin de cuenta la vida de los seres humanos, no podía ser tratado como un bien sometido enteramente a las leyes de la oferta y la demanda, pues, las contradicciones de tal ficción provocaría, inevitablemente, movimientos tectónicos que terminarían por socavar la estabilidad política y social de cualquier comunidad humana.

Por tal motivo, una de las instituciones que nació del Tratado de Versalles, fue la Organización Internacional del Trabajo, con el propósito explícito de lograr el reconocimiento global de los derechos de los trabajadores; por tal motivo, la Declaración Universal de Derechos Humanos, en su artículo 23°, garantiza condiciones equitativas de trabajo, la protección contra el desempleo, así como el derecho a formar o unirse a sindicatos.[1]

En este sentido, el derecho del trabajo es una excepción al principio de autonomía de la voluntad, piedra angular de la filosofía que sustenta el modelo económico moderno; pues, fue bajo su alero que se colaron, y aún en día así ocurre, un sin número de injusticias, con la supuesta aquiescencia de los trabajadores. Por tal motivo, el desafío medular del derecho del trabajo, desde su inicio, es distinguir una relación propiamente laboral de otras realidades contractuales.

---

[1] Artículo 23:
1.Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.
Disponible: https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights

OFICINA CAMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS CHILE 07-08-2023 15:19 VIRTUAL

En este sentido, aunque la misión de determinar la existencia de un contrato de trabajo ha quedado radicada, precisamente, en los tribunales de justicia, convirtiéndose en una cuestión casuística y en continuo movimiento, que a fin de cuentas debe ser alegada por la parte interesada; no es menos cierto, que, es un deber del legislador tipificar los elementos que los juzgados deben reconocer en los supuestos de hecho que se les presente.

Definición de relación laboral:

En este orden de ideas, en términos generales, el contrato individual de trabajo es una convención, por la cual, un empleador y un trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada. Sin embargo, dicha descripción, aunque correcta, resulta insuficiente al momento de diferenciar una relación de trabajo de otras relaciones jurídicas que se suscitan entre particulares. Requiere de algo más. De algún elemento que convierta una relación jurídica cualquiera, en una relación propiamente laboral, en que la libertad de las partes se encuentra limitada por distintas normas de orden público.

Por ejemplo, el Código del Trabajo de 1931, aunque diferenciaba entre "empleado" y "obrero", en función si predominaba el esfuerzo intelectual o físico en los servicios prestados; incorporó avances significativos, como el reconocimiento de la ajenidad como rasgo distintivo de la relación laboral. Al menos respecto de los obreros.[2] Tal principio, en su formulación tradicional considera, que, lo que caracteriza un contrato de trabajo es, tanto que el riesgo de la empresa es de cargo del empleador, quien deberá soportar los resultados adversos y aprovechar las ganancias (ajenidad en el riesgo); como que los frutos de la actividad del trabajador cualquiera sea la naturaleza de ellos, su plusvalía, ingresará al patrimonio del empleador (ajenidad en los frutos).[3] En este sentido, tal elemento, recoge la idea de que el trabajo es la piedra angular del aparato productivo moderno, entendiendo al capital financiero, a fin de cuentas, como trabajo socialmente acumulado.

Esto fue modificado por el actual Código del Trabajo, que derogó el cuerpo normativo de los años 30´, y consagró como elemento esencial de la relación laboral, la *subordinación* o *dependencia* del trabajador respecto del empleador; en el sentido de reconocer como

---

[2]Art. 2. Para los efectos de este texto se entiende:
1. Por patrón o empleador, la persona natural o jurídica que por cuenta propia o ajena tenga a su cargo la explotación de una empresa o faena de cualquier naturaleza o importancia, en que trabajen obreros o empleados, cualquiera que sea su número;
2. Por empleado, toda persona en cuyo trabajo predomine el esfuerzo intelectual sobre el físico: y.
3. Por obrero, toda persona que, sin estar comprendida en los números anteriores, trabaje por cuenta ajena en un oficio u obra de mano o preste un servicio material determinado.
Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=4941

[3] Actualmente, incluso, han surgido nuevas formulaciones, como la teoría de ajenidad en la organización, que plantea la ajenidad del trabajador respecto de la forma en que se organiza el trabajo.

OFICINA
CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS
CHILE
07-08-2023
15:19
VIRTUAL

rasgos característicos de la laboralidad, el poder de mando de los empleadores y la circunstancia de que la remuneración del trabajador constituye su única o principal fuente de ingresos. Aunque, por cierto, en este punto conviene señalar que, ciertos autores, entienden como sinónimos los conceptos de subordinación y dependencia, describiendolos, ambos, a la facultad que tiene el empleador para organizar, dirigir y fiscalizar el trabajo de sus trabajadores.[4]

Ahora bien, la jurisprudencia, muy asentada en este punto, reconoció tempranamente el principio de ajenidad también como uno de los elementos centrales de la relación laboral, en virtud de su utilidad para resolver causas difíciles en que superponen distintas realidades productivas y contractuales, pese a que desapareció de la definición de relación laboral. En España, por ejemplo, donde esta teoría ha sido más cultivada, este principio sigue siendo positivizado y ha sido piedra medular de su doctrina; de hecho, el artículo primero del Estatuto de los Trabajadores define al contrato de trabajo como el prestado voluntaria y retribuidamente por el trabajador "por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario", aludiendo con esto tanto a la ajenidad, como a la facultad de dirección y organización del empleador.[5]

En la actualidad la *subordinación*, la *dependencia* y la *ajenidad* son los elementos esenciales para reconocer una relación laboral y se utilizan indistintamente, a través de indicios, para escudriñar la naturaleza jurídica de determinados supuestos de hecho, entendiendo que pueden verse superpuestos o en concomitancia. No obstante, aunque es cierto que, el Código del Trabajo, ha determinado que la calidad de "dependiente" del trabajador, es la característica esencial del contrato de trabajo, lo que lo diferencia de aquel trabajador independiente al que se refiere la letra c) del artículo 3°; el concepto de *subordinación*, es decir, la obligación del empleado de seguir las instrucciones emitidas por el empleador, ha sido el elemento concluyente a la hora de determinar la existencia de una relación laboral.[6]

---

[4] Artículo 3°: Para todos los efectos legales se entiende por:
b) trabajador: toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo, y
Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=207436

[5] Ajenidad, dependencia o control: la causa del contrato. Antonio Ojeda Avilés. Universidad Católica del Perú. Revista de la Facultad de Derecho, ISSN 0251-3420, ISSN-e 2305-2546, Nº. 60, 2007, págs. 375-402. Disponible en: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5085079

[6] Esto, por motivos prácticos, pues, la dependencia económica, que dice relación con la posición económica que ocupa un sujeto (trabajador) frente a otro (empleador), en el sentido, que la remuneración periódica que recibe el primer del segundo, es su única o principal fuente de ingresos, pese a otorgar criterios materiales a la hora de analizar determinada situación, no es suficiente, por sí mismo, para delimitar las fronteras de la laboralidad. Por ejemplo, es posible encontrar situaciones en que puede existir una fuerte dependencia económica entre distintos actores y no por ello estaremos en presencia de un contrato de trabajo, como es el caso de los oligopsonios, desequilibrios injustificados de poder que han sido tratados como fallas de mercado y no como una relación laboral.

OFICINA VIRTUAL
CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS
CHILE
07-08-2023
15:19

En este sentido, como ya mencionamos, la determinación del contrato de trabajo sólo puede hacerse desde la realidad, analizando indicios que permitan reescribir la naturaleza jurídica de determinado contrato cuyo contenido esté en discusión; por esta causa, la tarea de dilucidar la existencia de laboralidad se ha complejizado, con el advenimiento de nuevos fenómenos contractuales posibles gracias a nuevas tecnologías y modelos de negocio.

Un nuevo modelo de negocios: Plataformas Digitales en Chile.

Sin lugar a duda, en la actualidad, el mundo del trabajo ha vivido una revolución producto de transformaciones tecnológicas que, cada vez inciden más en toda prestación de servicios, lo que ha complejizado aún más la tarea de discernir sí determinada realidad se trata de una relación laboral.

Gran parte del debate acerca de la modernidad del Derecho del Trabajo ante los nuevos movimientos acaecidos en el ámbito de la prestación de servicios se articula a través de lo que se denomina "gig-economy". Este modelo laboral podría compararse con el trabajo de 'freelance' o independientes, al menos así se vende, ya que consiste en aceptar encargos de una duración concreta y sin exclusividad con la empresa contratante; en donde, la flexibilidad y la comunicación 'online' son los pilares de su funcionamiento. En este sentido, la deslocalización, es decir, la posibilidad de trabajar para un empleador que se encuentra a miles de kilómetros es otra de sus características, posible gracias a los avances tecnológicos.[7]

Por tal motivo, aún no hay consenso a nivel internacional sobre cómo debe ser tratado este fenómeno por la normativa laboral. Y aunque en algunos países se ha optado por regular de forma específica este nuevo fenómeno, optando por una figura híbrida entre un contrato de prestación de servicios y un contrato de trabajo, lo cierto es que hasta el momento ha sido la excepción.[8] Francia, por ejemplo, que en 2016 promulgó una ley relativa a la modernización del diálogo social y a la seguridad de los recorridos profesionales, es un buen ejemplo de aquella tendencia minoritaria, que se caracteriza por su mixtura regulatoria. Por ejemplo, en el país galo se le asegura a esta clase de trabajador un catálogo restringido de beneficios de índole social, pero una amplia regulación colectiva a desarrollar. Sin embargo, esta situación, hasta el momento por lo menos, es excepcional, ya que en la mayoría de los países ha sido una cuestión que ha sido resuelta caso a caso por los tribunales de justicia, como en el Reino Unido en donde se ha puesto en jaque este

[7] ¿Qué es la 'gig-economy? Disponible en: https://www.bbva.com/es/que-es-la-gig-economy/

[8] En la experiencia comparada existen ejemplos de figuras intermedias como el lavoro parasubordinato en Italia, o el trabajador autónomo económicamente dependiente en España. En ambos casos, se trata de situaciones en las que si bien no existe una situación de subordinación y dependencia que se encuadre en una relación laboral, si se verifican algunas situaciones en las que se genera un cierto grado de asimetría o dependencia entre las partes, lo que justifica generar protecciones o responsabilidades especiales, pero sin por ello generar un vínculo laboral conforme a las reglas generales.

OFICINA CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS CHILE 07-08-2023 15:19 VIRTUAL

modelo de negocios, optando los tribunales por considerar el trabajo para plataforma como una relación laboral.[9]

Trabajadores de plataforma en Chile:

Nuestra legislación nacional ha tomado un rumbo parecido al del país galo, pues, mediante la Ley N°21.431 que modifica el código del trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios: Opta, por un lado, i) regular de forma particular esta forma de trabajo; y, por otro, ii) diferenciar dicha regulación conforme a sí se trata de trabajadores dependientes o independientes, estableciendo una serie de regulaciones particulares para cada uno de ellos.[10]

No obstante, dicha ley señala que se entenderá como trabajador de plataforma digital, aquel que, *por cuenta propia o ajena, presta servicios personales solicitados por usuarios de una plataforma digital*.[11] Está poco clara redacción puede, por cierto, inducir interpretaciones plausibles, aunque alejadas de la más correcta doctrina, en el sentido de excluir el principio de ajenidad de las consideraciones para tener en cuenta a la hora de discernir sí determinada relación contractual se trata de una relación laboral, en el contexto de las plataformas digitales. Lo que sería determinante respecto del Derecho del Trabajo y sus deslindes. En este sentido, aunque se ha regulado de manera especial este tipo de trabajo, podría volverse especialmente polémico discernir en un caso concreto sí estamos en presencia de un contrato de trabajo o no cuando se trate de trabajadores de plataforma.

Por tal motivo, la Dirección del Trabajo emitió un dictamen tratando esta cuestión; señalando expresamente que la única interpretación posible, a la luz de los principios que informan el derecho del trabajo, es que el trabajo dependiente sea realizado por cuenta ajena. En específico la Dirección del Trabajo señala que, "el reconocimiento del principio de ajenidad que realiza el legislador con la entrada en vigencia de la Ley N°21.431, al señalar que el trabajador de plataformas presta sus servicios por cuenta propia o ajena, debe ser analizado a la luz de la doctrina de este Servicio que ha declarado: *"Otro componente típico de la relación laboral es el principio de ajenidad que deriva, tanto del concepto en comento como de la función social del trabajo, desde que cada trabajador realiza su labor 'por cuenta de otro' o 'por cuenta ajena' recayendo sobre el empleador el riesgo de la empresa, vale decir, el resultado económico favorable, menos favorable o*

---

[9] Trabajadores de Plataformas Digitales. Experiencia Comparada. Asesoría Técnica Parlamentaria. Paola Álvarez, Virginie Loiseau, Christine Weidenslaufer.

[10] La Ley N°21.431 que modifica el código del trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1173544.

[11] Artículo 152 quáter Q.- Definiciones. Para los efectos de este Capítulo, se entenderá por: b) Trabajador de plataformas digitales: Aquel que ejecuta servicios personales, sea a cuenta propia o ajena, solicitados por usuarios de una aplicación administrada o gestionada por una empresa de plataforma digital de servicios.
Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1173544.

El trabajador de plataformas digitales será considerado como trabajador dependiente o trabajador independiente, según concurran o no los requisitos establecidos en el artículo 7º del presente Código.

OFICINA VIRTUAL
CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS
CHILE
07-08-2023
15:19

adverso de su gestión" (Dictamen N° 691/12 de 29.01.2016. También en Dictámenes N's 4.958/219 de 28.08.1992, 5.301/251 de 14.09.1992 y 4.458/205 de 01.08.1994)". Por lo tanto, la Dirección concluye que, "el trabajador independiente de plataformas digitales corresponde a aquel trabajador que presta sus servicios por cuenta propia y el que el trabajador dependiente lo hace por cuenta ajena".[12]

Ajenidad:

Esto resulta sumamente relevante, pues, la ajenidad ha sido útil para resolver cuestiones de este tipo, por ejemplo al reconocer la existencia de ajenidad de los frutos en muchos de estos modernos modelos de negocio, ya que son las plataformas las que perciben la contraprestación del servicio de los restaurantes o de las comisiones de los usuarios finales, haciendo suyo de esta forma el resultado de la actividad del repartidor, los cuales, son considerados como un costo de producción a fin de cuenta. En particular, se han desarrollado teorías como la de ajenidad en la organización, que resultan especialmente relevante a la hora de dilucidar sí determinada relación contractual se trata de una relación de trabajo; ya que la empresa, mediada por la figura del empleador, dirige y controla las tareas de los repartidores, y se relaciona jurídicamente con el cliente, por lo que la gestión del trabajo de los trabajadores no es decidida por éstos. Por lo mismo, añade el profesor Rodrigo Palomo, los clientes entienden que el servicio lo contratan con la respectiva empresa, ya que ella es titular del negocio en cuestión; razón por la cual, también se habla, incluso, de ajenidad en la marca.[13]

Ahora bien, la interpretación de la Dirección, aunque correcta, pudiese variar en una futura administración, y no es vinculante, aún en la actualidad, respecto de los tribunales de justicia; lo cual, deja la puerta abierta a que se sostengan teorías que, apoyadas en una creciente idea de modernización de las relaciones laborales, restrinjan la calidad de trabajador dependiente, aduciendo que respecto de este tipo de trabajo el legislador decidió centrarse solo en la concurrencia de *subordinación y dependencia* para determinar un vínculo laboral. Por este motivo, a nuestro entender, debemos reformular la definición de relación laboral, de tal forma que el principio de ajenidad quede expresamente establecido, evitando con esto que sea plausible cualquier interpretación que pretenda excluir tal concepto.

Subordinación:

Por otro lado, pese a la importancia que han tenido la ajenidad y la dependencia económica, al momento de dilucidar sí determinada realidad contractual se encuentre entre los confines de la laboralidad; es dable señalar que ha sido, indudablemente, el

[12] Dictamen N°1831/39 del 2022 de la Dirección del Trabajo que fija el sentido y alcance de la Ley N°21.431 sobre trabajadores de Plataformas Digitales.

[13] Palomo Rodrigo (2022) El debate sobre la laboralidad del trabajo vía plataforma digitales en Chile y algunos problemas conexos. En Revista Latinoamericana de Derecho Social, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, N°35, julio-diciembre 2022.

OFICINA VIRTUAL
CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS
CHILE
07-08-2023
15:19

poder de dirección que tiene el empleador respecto del trabajador, la característica determinante para resolver cuestiones polémicas, lo que nuestro código del trabajo denomina *subordinación*. Al respecto, la Dirección del Trabajo ha señalado, precisamente, que: "(...) corresponde al empleador la dirección, orientación y estructuración de la empresa organizando el trabajo en sus múltiples aspectos: económico, técnico, personal, etc., lo que se traduce en una facultad de mando esencialmente funcional, para los efectos de que la empresa cumpla sus fines, la cual, en caso alguno, es absoluta, toda vez que debe ser ejercida por el empleador con la responsabilidad que le atañe en la realización del trabajo, con vistas a que su éxito sirva a los inversionistas, trabajadores y a la comunidad" (Dictamen N°5.423/249 de 25.08.1995). Incluso, el empleador tiene la facultad de alterar la naturaleza de los servicios o el sitio en que ellos deben prestarse, conforme al artículo 12 del Código del trabajo.[14]

En consecuencia, el empleador es quien tiene facultades reconocidas por el legislador para dirigir y organizar el trabajo, lo que es expresión de un poder sobre el comportamiento y persona del trabajador, quien limita su libertad por una remuneración. Partiendo de esta base, la Dirección del Trabajo en su doctrina ha reconocido que este vínculo se materializa a través de diversas manifestaciones concretas, tales como: *"continuidad de los servicios prestados en el lugar de las faenas, cumplimiento de un horario de trabajo, supervigilancia en el desempeño de las funciones, obligación de ceñirse* a *instrucciones impartidas por el empleador, etc." (Dictamen N°1.886/163 de 11.05.2000).*

Empero, la evolución del modelo de producción, la superación del modelo fordista, la tecnificación de la economía, el aumento de la profesionalización de los trabajadores y la necesidad de que éstos cada vez más asuman más ámbitos propios de decisión, ha determinado la evolución de los criterios que delimitan el concepto de relación laboral.

[14] Artículo 12 inciso primero: El empleador podrá alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, a condición de que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe un menoscabo para el trabajador.

OFICINA CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS CHILE 07-08-2023 15:19 VIRTUAL

Por lo mismo, parte de la doctrina se ha esforzado en repensar el concepto. Por ejemplo, se ha intentado desglosarlo en dos vertientes, en primer orden, la subordinación jurídica, como la sujeción a las órdenes e instrucciones que imparte el empleador al trabajador y el control directo e inmediato que realiza este último respecto del primero; y, en segundo orden, la subordinación jurídica de índole funcional, esto es, aquella que atiende a los rasgos productivos de la relación entre las partes para determinar la existencia de contrato de trabajo.[15] En este sentido, esta última vertiente, que se enfoca en el elemento funcional del trabajo, entiende que este *"no solo se traduce en órdenes e instrucciones del empleador al trabajador, sino que también en la posición que ocupa el trabajador en el proceso productivo de la empresa". En otras palabras, también existirá subordinación funcional en la medida que el trabajador se integre en el ámbito de organización y dirección de una empresa".*[16]

Sin embargo, tales esfuerzos intelectuales sobrepasan con creces los contornos del concepto de subordinación. Por esta causa, por ejemplo, la legislación española define la facultad de control y dirección, no como *subordinación*, sino que como una prestación de servicios que se desenvuelve *dentro del ámbito de organización y dirección del empleador o empresario*, definición que pareciera ser más adecuada para describir una relación laboral en la actualidad.[17] En este sentido, la cuestión es reflexionar, sí *subordinación*, la forma en que nuestro ordenamiento jurídico conceptualiza la facultad de los empleadores de dirigir el trabajo, es la manera más adecuada para describir tal poder, en una sociedad que reconoce y releva la dignidad humana, teniendo en cuenta las nuevas realidades productivas.

Fundamento*:*

En este sentido, a luz de las imprecisiones de la ley N°21.431, que la Dirección ha intentado subsanar, y producto de la convicción de que toda norma es perfectible y debe evolucionar, sobre todo cuando, como sociedad, nos enfrentamos a una revolución productiva, en que relevar la dignidad humana resulta una prioridad; consideramos, que la actual definición de relación laboral, centrada en la existencia de subordinación y dependencia es deficiente por dos motivos fundamentales:

1) Omite el principio de ajenidad, el cual, pese a que ha sido reconocido ampliamente por la jurisprudencia, pudiese quedar fuera de las consideraciones cuando se trata de trabajadores de plataforma producto de la ley N°21.431; razón por la cual, se vuelve

---

[15] Ugarte Cataldo, José Luis (2004) El nuevo derecho del trabajo (Santiago, Editorial Universitaria).

[16] Lizama, Luis y Lizama, Diego (2020) Trabajo en Empresas de Plataforma: Subordinación y más allá. Revista chilena de derecho privado.

[17] Estatuto de los Trabajadores. Artículo 1. Ámbito de aplicación. 1. Esta ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.
Disponible en: https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430

OFICINA CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS CHILE 07-08-2023 15:19 VIRTUAL

necesario ratificar que el trabajo dependiente es trabajo por cuenta ajena, lo que sería especialmente oportuno también, ya que la ajenidad permite tratar nuevas realidades productivas de mejor forma que otras consideraciones, como la de centrarse únicamente en identificar un superior jerárquico con capacidad de mando. Cuestión que en la actualidad se vuelve difusa en ciertas circunstancias.

2) Por otro lado, la forma en que se conceptualiza la facultad que los empleadores tienen, para dirigir y organizar el trabajo de sus dependientes, no se condice con una sociedad de derechos, respetuosa de la dignidad individual; por el contrario, el término subordinación es propio de antiguos contratos entre amos y criados. Algo característico en el Chile decimonónico, en que la economía se centraba en la hacienda, y en las relaciones de servidumbre que la sostenían.

Por tanto, este proyecto viene a proponer una nueva formulación de aquellos elementos que caracterizan la relación laboral, conservando la dependencia como rasgo distintivo, pero modernizando la forma en que se conceptualiza el poder de dirección y control del empleador, bajo estándares de derechos humanos; e incorporando, expresamente, el principio de ajenidad, producto de su utilidad para tratar nuevos fenómenos productivos y para hacerse cargo de eventuales interpretaciones divergentes producto de la Ley N°21.431.[18]

Contenido:

En este sentido, el presente proyecto busca modificar los elementos característicos del contrato de trabajo, adecuándose a la realidad productiva actual, sin que por esto deje de servir para describir las relaciones tradicionales de trabajo. Con este propósito se busca modificar la característica de encontrarse "bajo subordinación o dependencia del empleador", por la de "por cuenta ajena y bajo la dirección o dependencia del empleador".

Proyecto de Ley:

Artículo Único: Introdúzcanse las siguientes modificaciones al DFL N°1, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo:

1. Sustitúyase el artículo 3°, letra b), en el siguiente tenor:

"b) trabajador: toda persona natural que preste servicios personales, intelectuales o materiales, por cuenta ajena y bajo la dirección o dependencia del empleador, en virtud de un contrato de trabajo, y".

[18] Sobrevivencia del derecho del trabajo frente a una potencial pérdida de su objeto producto de las nuevas formas de prestación de servicios. Andrés Eduardo Gidi Lueje. ISSN 0717-0599. Revista de Derecho • Universidad Católica de la Santísima Concepción - Nº 36 - 2019 (83-88).

OFICINA VIRTUAL CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS CHILE 07-08-2023 15:19

2. Sustitúyase el artículo 7°, en el siguiente tenor:

“Artículo 7º: Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales, por cuenta ajena y bajo la dirección o dependencia del empleador, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada”.

3. Sustitúyase el inciso primero del artículo 18° ter, por el siguiente:

“Artículo 18° ter: El empleador que contrate niños, niñas o adolescentes sin edad para trabajar para la prestación de servicios personales en los términos del artículo 7, salvo lo dispuesto en el artículo 16, será sancionado con una multa de:”.

4. Sustitúyase el inciso primero del artículo 18° quáter, en el siguiente tenor:

“Artículo 18 quáter: El empleador que contrate el servicio de adolescentes con edad para trabajar, en los términos del artículo 7, para la realización de actividades consideradas como trabajos peligrosos, de acuerdo con el reglamento a que hace referencia el artículo 15, será sancionado con una multa de:”.

5. Sustitúyase el inciso primero del artículo 145-A, en el siguiente tenor:

“Artículo 145-A: El presente Capítulo regula la relación de trabajo, en los términos del artículo 7, entre los trabajadores de artes y espectáculos y su empleador, la que deberá tener una duración determinada, pudiendo pactarse por un plazo fijo, por una o más funciones, por obra, por temporada o por proyecto. Los contratos de trabajo de duración indefinida se regirán por las normas comunes de este Código.”.

6. Sustitúyase el artículo 152 bis A, en el siguiente tenor:

“Artículo 152 bis A.- El presente Capítulo regula la relación de trabajo, en los términos del artículo 7, entre los trabajadores que se dedican a la práctica del fútbol profesional y aquellos que desempeñan actividades conexas, con su empleador.”.

7. Sustitúyase el literal a) del artículo 152 bis B, por el siguiente:

“a) Deportista profesional, es toda persona natural que, en virtud de un contrato de trabajo, se dedica a la práctica de un deporte, por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización o dependencia del empleador, recibiendo por ello una remuneración.”.

8. Sustitúyase el literal d) del artículo 216, en el siguiente tenor:

“d) Sindicato de trabajadores eventuales o transitorios: es aquel constituido por trabajadores que realizan labores, en los términos del artículo 7, en períodos cíclicos o intermitentes.”.

OFICINA
CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS
CHILE
07-08-2023
15:19
VIRTUAL

Mercedes Bulnes Núñez

Honorable Diputada de la República

OFICINA
CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS
CHILE
07-08-2023
15:19
VIRTUAL



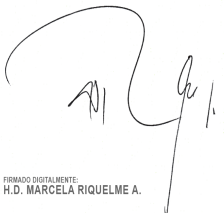
FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. MERCEDES BULNES Ñ.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. CLARA SAGARDIA C.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. EMILIA SCHNEIDER V.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. MARCELA RIQUELME A.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. FRANCISCA BELLO C.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. DIEGO IBAÑEZ C.

