



Contrato de trabajo, a honorarios y teletrabajo

Contratar a honorarios, ya sea para trabajar al interior de la empresa o fuera de ella, podría llegar a ser más costoso para las empresas. La globalización de la economía ha obligado a las empresas a aumentar competitividad, bajando costos y mejorando la productividad...

Contrato de trabajo, a honorarios y teletrabajo

Contratar a honorarios, ya sea para trabajar al interior de la empresa o fuera de ella, podría llegar a ser más costoso para las empresas. La globalización de la economía ha obligado a las empresas a aumentar competitividad, bajando costos y mejorando la productividad. Además de las ya conocidas formas de trabajo informal, sin contrato escrito y sin seguridad social, se han agregado nuevas formas de trabajo que se han generado a partir de esta exigencia de mercado, siendo las principales la tercerización de servicios, mediante subcontratación y/o suministro y otras modalidades como la prestación de servicios a honorarios y el trabajo a domicilio o teletrabajo.

Nos referiremos a las dos últimas por separado, aún cuando que muchas veces se dan juntas:

I. El contrato de trabajo:

El contrato de trabajo está definido en el artículo 7° del Código del Trabajo, "Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada".

De esta definición se desprende que los elementos de la relación laboral son:

- Una prestación de servicios personales, que se traduce en la obligación del trabajador de dedicar un determinado tiempo a realizar su trabajo, tiempo que pertenece a la empresa o empleador y se expresa en un horario diario y semanal, que es obligatorio y continuado en el tiempo. Durante el desarrollo de la jornada el trabajador tiene la obligación de asumir, dentro del marco de las actividades convenidas, la carga de trabajo diaria que se presente, sin que le sea lícito rechazar determinadas tareas o labores.
- Ejecución de esta prestación bajo subordinación y dependencia de la persona que se beneficia con la prestación de los servicios, esto se traduce en que el trabajo se realiza según las pautas de dirección y organización que imparte el empleador, estando sujeto el trabajador a dependencia técnica y

administrativa. Esta supervigilancia del empleador se traduce en instrucciones y controles acerca de la forma y oportunidad de la ejecución de las labores por parte del trabajador y de las normas de conducta, probidad, seguridad y otras, de acuerdo al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad; y

- Una remuneración por dicha prestación.

Este contrato es consensual, lo que significa que se perfecciona por el mero consentimiento de las partes, aún cuando, el artículo 9° del Código del Trabajo exige escriturar el dentro de 15 días por regla general o de 5 días tratándose de contratos por obra, trabajo o servicio determinado o de duración inferior a 30 días. Esto significa que aunque no exista contrato escrito si se dan los presupuestos de hecho antes mencionados, se considera que la relación laboral existe, lo que se ve ratificado por el artículo 8° que señala: "Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo".

II. La prestación de servicios profesionales a honorarios

El contrato a honorarios es una convención en virtud de la cual una parte se encuentra obligada a prestar servicios específicos, por un tiempo determinado a favor de otro, el que a su vez se obliga a pagar una cierta cantidad de dinero por dichos servicios. Este contrato no puede tener una duración superior al necesario para desarrollar la labor específica para la cual se celebró. Se rige por las reglas relativas al arrendamiento de servicios inmateriales, contempladas en el artículo 2006 y siguientes del Código Civil y se refiere a profesionales, técnicos o personas que prestan servicios con cierta autonomía.

Principales consecuencias:

- a) El prestador de servicios es un trabajador independiente, por lo que no ingresa a la dotación de la empresa que lo contrata;
- b) El honorario convenido queda gravado con el 10% de Impuesto a la Renta que retiene o debe retener quien encarga el servicio;
- c) Al no ser parte de la dotación de la empresa el prestador de servicios no puede sindicalizarse y negociar colectivamente;
- d) No está protegido por el Ingreso Mínimo Mensual;
- e) No genera derecho a pago de sobretiempo, gratificaciones, feriado, indemnización por años de servicios, protección a la maternidad y beneficios a los padres y madres trabajadoras y otros beneficios que la ley establece a favor de los trabajadores dependientes;

- f) La seguridad social es voluntaria y las cotizaciones debe pagarlas directamente el prestador de servicios, atendida su condición de trabajador por cuenta propia;
- g) No está protegido por el Seguro Social contra Riesgos del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Ley N° 16.744.

Estas consecuencias para el trabajador es lo que lleva a sostener que, en muchos casos, esta modalidad es una forma "precaria" de relación laboral o incluso una relación laboral encubierta o simulada ya que según ha sostenido la propia Corte Suprema "...en derecho las cosas son según su real naturaleza y no según lo que las partes prediquen de ella...".

Así ha quedado acreditado en diversos dictámenes de la Dirección del Trabajo y sentencias de los tribunales, en los que se establece, que a pesar de la existencia de un contrato a honorarios existe relación laboral, y se ha condenado al empleador a pagar los beneficios que adeudare.

III. El Teletrabajo

Esta modalidad de servicios puede definirse como trabajo que se realiza preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones. También existe el teletrabajo dentro de la empresa, como es el caso de algunas empresas industriales y mineras que han incorporado robótica y teletrabajo a sus procesos productivos, con la finalidad de reducir costos y mejorar condiciones de trabajo, por ejemplo en el caso de presencia de agentes causantes de enfermedades profesionales. En esta oportunidad nos referiremos exclusivamente al trabajo fuera de la empresa.

El gran crecimiento y expansión de Internet en los últimos años ha permitido la aparición de derivaciones del teletrabajo. Entre ellas, se destacan el teledesplazamiento (telecommuting), trabajo en red (networking), trabajo a distancia (remote working), trabajo flexible (flexible working), y trabajo en casa (homeworking).

El periodismo, la ingeniería, diseño y arquitectura son las principales profesiones que han adoptado esta nueva forma de trabajar. No cabe duda que este tipo de trabajo presenta algunas ventajas como la disminución de los desplazamientos de los trabajadores, lo que impacta positivamente en materia de uso de movilización colectiva y vías, menores costos a las personas y al país y más tiempo para la familia y el descanso.

También favorece la contratación de discapacitados o personas con enfermedades graves o contagiosas, creándose una fuente de empleo que muchas veces es esquiva con estas personas.

Sin embargo también acarrea efectos nocivos o complejos que vamos a comentar.

Lo usual en nuestro país, hasta el momento, es que cuando se contratan servicios que involucran una forma de teletrabajo, se use la modalidad de una prestación de servicios de naturaleza civil a honorarios, con las mismas consecuencias señaladas anteriormente.

Sin embargo, este tipo de relación contractual pese a sus particularidades, puede reunir los elementos de vigilancia y dirección inmediata que exige el Código del Trabajo para que se configure una relación laboral, en cuyo caso corresponde aplicar la normativa contenida tanto en el Código del ramo como en la legislación previsional correspondiente a los trabajadores dependientes.

En el N° 7 del Artículo Único de la Ley N° 19.759, que modificó el inciso final del artículo 22 del Código del Trabajo, se regula el Teletrabajo en los siguientes términos: "Asimismo, quedan excluidos de la limitación de jornada, los trabajadores contratados para que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones".

Dado que la empresa o empleador tiene la obligación de proteger la vida y seguridad de sus trabajadores según dispone artículo 184 del Código del Trabajo, y que los siniestros ocurridos a causa o con ocasión del trabajo afectan la tasa de siniestralidad de la empresa, de acuerdo al D.S. N° 67 de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el empleador debe tomar las medidas necesarias para evitar la ocurrencia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales velando por la mantención de condiciones adecuadas de higiene y seguridad en el lugar donde se desarrollarán los servicios.

Las normas referidas a la prevención de riesgos laborales se aplican en el sitio de trabajo del trabajador, ya sea éste se desempeñe en la propia empresa, su hogar u otro sitio. Por lo tanto, las empresas que optaran por implementar esta modalidad de trabajo, deben prestar o garantizar los elementos necesarios para que los trabajadores en caso de accidente o emergencia puedan acceder a una oportuna y adecuada atención médica a través del organismo administrador al que esté afiliado o adherido.

Efectos del teletrabajo en materia de accidentes "a causa" o "con ocasión" del trabajo
Tratándose de accidentes a causa o con ocasión del trabajo, el onus probandi (carga de prueba) recae en el organismo administrador de la Ley 16.744 que deberá tener en cuenta la descripción de servicios contenida en el contrato de trabajo.

El domicilio u otro lugar donde se desempeñe la labor constituye en estos

casos el lugar de trabajo, por lo que, en principio, todo siniestro que ocurra en ese lugar, durante el desempeño laboral será a causa o con ocasión del trabajo.

Así por ejemplo, si el trabajo se debe efectuar en un computador, y el trabajador se lesiona mientras escribe en el computador, ello constituiría un accidente a causa del trabajo, mientras que si durante el desarrollo de su labor el trabajador se quema preparándose café, esta contingencia podría constituir un accidente con ocasión del trabajo.

Efectos del teletrabajo en materia de accidentes de trayecto De acuerdo con la definición legal de teletrabajo, podrían ocurrir "accidentes del trayecto", si el trabajo se desarrolla en un lugar distinto al domicilio del trabajador, y el siniestro ocurre en el trayecto, de ida o regreso, entre el domicilio donde vive el trabajador y el lugar donde debe desempeñar sus funciones. Lo mismo ocurriría si el teletrabajador debe trasladarse a reuniones o entregas de trabajo a la empresa y sufre un accidente en el trayecto directo, de ida o regreso o entre dos trabajos.

Conforme al artículo 7° del D.S. N° 101, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, tratándose de los accidentes de trayecto, el onus probandi corresponde al trabajador, quien deberá acreditar ante el organismo administrador las circunstancias por medios fehacientes de prueba, tales con declaraciones de testigos, parte de Carabineros, etc.

Efectos del teletrabajo en materia de enfermedades profesionales

Conforme al artículo 7° de la Ley N° 16.744, es enfermedad profesional la causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte.

Tratándose del teletrabajador, estará expuesto a los agentes y condiciones inherentes a su quehacer laboral que pueden ocasionar enfermedades profesionales, que el empleador está obligado a prevenir.

Lo anterior implica que antes de contratar a un teletrabajador, el empleador practique una visita al lugar donde se desarrollará la labor, de modo tal de realizar las modificaciones conducentes a crear las condiciones adecuadas de higiene y seguridad, por ejemplo, silla ergonómica, luz y ventilación adecuada etc.

M. Carolina Vargas Viancos

Abogada, Universidad de Chile Magíster en Dirección y Gestión de los Sistemas de Seguridad Social, Universidad Alcalá de Henares, España.

Marzo de 2013

Artículos relacionados:

Teletrabajo consideraría trabajo vía tecnología y regulación del empleo manual,
por separado

Salud Ocupacional y el Teletrabajo

Teletrabajo mueve us\$ 500 millones en Uruguay