

---

**TRABAJADORES MEDIANTE PLATAFORMAS EN CHILE.  
COMENTARIOS A PROPÓSITO DE SU REGULACIÓN  
LEGISLATIVA**

**WORKERS THROUGH PLATFORMS IN CHILE. COMMENTS  
REGARDING ITS LEGISLATIVE REGULATION**

Francisco Alberto RUAY SÁEZ

*Doctorando en Derecho, Universidad de los Andes, Chile. Magíster en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Chile. Máster en Argumentación Jurídica, Universidad de León-Tirant Lo Blanch, España. Candidato a Magíster en Derecho Procesal, Universidad Nacional de Rosario, Argentina.*

[fruaysaez@gmail.com](mailto:fruaysaez@gmail.com)

Fecha de envío: 15/04/2022

Fecha de aceptación: 22/04/2022

---

## TRABAJADORES MEDIANTE PLATAFORMAS EN CHILE. COMENTARIOS A PROPÓSITO DE SU REGULACIÓN LEGISLATIVA

Francisco Alberto RUAY SÁEZ

*Universidad de Chile (Chile)*

---

**Resumen:** En el presente artículo se analiza la ley que modifica el Código del Trabajo chileno y regula el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios. Se analiza, en primer lugar, el contexto de creación de la ley. En segundo lugar, se expone sucintamente el contenido regulatorio de la misma, para finalmente realizar un comentario sobre su alcance, actualidad y proyección.

**Palabras clave:** Derecho del trabajo - Trabajo de Plataformas - Contrato de Trabajo

**Sumario:** 1. Introducción. 2. Sobre la discusión legislativa. 3. La creación y regulación de un contrato especial. 3.1. Partes del contrato y conceptos generales. 3.2. Sobre la regulación del contrato de trabajadores dependientes de plataformas. 3.3. Sobre la regulación del contrato de trabajadores independientes de plataformas; 3.4. Normas comunes a trabajadores dependientes e independientes. 4. Un gran avance, con materias abiertas a desarrollo. 5. Conclusiones.

**Abstract:** This article analyzes the law that modifies the Chilean Labor Code and regulates the contract of workers of digital service platform companies. In the first place, the context of creation of the law is analyzed. Secondly, the regulatory content of the same is succinctly exposed, to finally make a comment on its scope, current status and projection.

**Key words:** Labor Law - Platform Work - Employment Contract

**Summary:** 1. Introduction. 2. On the legislative discussion. 3. The creation and regulation of a special contract. 3.1. Parts of the contract and general concepts. 3.2. On the regulation of the contract of dependent platform workers. 3.3. On the regulation of the contract of independent platform workers; 3.4. Common rules for dependent and independent workers. 4. A great advance, with subjects open to development. 5. Conclusions.

## 1. Introducción<sup>1</sup>

El contexto global de pandemia que se vive en el mundo desde hace a lo menos dos años atrás hasta el presente ha puesto a la vista la situación de los trabajadores de plataformas de servicios, y en particular, la de quienes prestan servicios de transporte de pasajeros y de transporte de mercaderías. En el contexto cuarentena decretado en Chile, luego de la declaración de estado de excepción constitucional, en particular producto de la limitación de la libertad de desplazamiento de las personas, permitió que el uso de las plataformas de transporte de mercaderías se incremente exponencialmente.

Ya desde la década de los noventa el uso de tecnologías en el trabajo permitió abrir la discusión específica sobre el alcance del uso de las mismas, su incidencia en el desarrollo de la relación laboral y las limitaciones que habrían de disponerse en atención a la protección de derechos laborales.

En Chile el legislador ha asumido el desafío de actualización regulatoria en la materia. En primer lugar, con fecha 26 de marzo de 2020 se publica la ley 21.220 que regula la figura genérica del trabajo a distancia y la especial figura del teletrabajo en Chile.

Sin duda el legislador chileno llevo a cabo un gran avance con la regulación del trabajo a distancia y teletrabajo, sin embargo, un gran tema actual quedaba aún en deuda: la regulación específica de la actividad realizada por las personas mediante la utilización de plataformas digitales.

Tal como ocurrió en otros sistemas jurídicos, en Chile el tema comenzó a ser analizado en primer lugar por la doctrina laboralista y la jurisprudencia.

En Chile se ha preferido la opción legalista en lugar de una alternativa jurisprudencial. Ante la duda en torno a la calificación jurídica de este tipo de relaciones entre prestadores de servicios y las plataformas, el legislador chileno ha preferido una regulación específica, detallada y extensa de esta figura.

## 2. Sobre la discusión legislativa

---

<sup>1</sup> Esta investigación se ha desarrollado gracias a la contribución del Fondo de Ayuda a la Investigación (FAI) de la Universidad de los Andes, Chile.

Como hemos señalado, Chile no ha estado exento de un proceso de discusión jurídico, social y económico, en torno a las posibilidades regulatorias de la actividad realizada por quienes prestan algún servicio a través de plataformas. Tal como en otros países, las primeras respuestas que se otorgaron a las personas usuarias de estas plataformas optaron por buscar una primera respuesta en la jurisdicción laboral, que no terminó por concluir tampoco el debate.

Chile había iniciado hace algún tiempo el camino de discusión legislativa democrática mediante el intento de tramitación de al menos tres proyectos regulatorios legislativos en materia de trabajo a través de plataformas<sup>2</sup>, y ha sido uno de ellos el que ha resultado recientemente promulgado como ley; la Ley N° 21.431 que “Modifica el Código del Trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios”, publicada el 11 de marzo de 2022, con entrada en vigencia diferida dispuesta desde el 01 de septiembre de 2022.

La ley N° 21.431 ha venido a ser la respuesta del Estado ante los problemas laborales que presenta la ausencia de regulación de la materia por parte del legislador, sobre todo en una cultura jurídica que tiene una preferencia determinada sobre las formas regulatorias heteronormativas en materia jurídica general, y de la laboral en específico (paradigmáticamente concentradas en la ley)<sup>3</sup>, en miras de la certeza y seguridad jurídica,.

---

<sup>2</sup> Es posible encontrar un proyecto de ley que pretende regular de manera general las actividades de las plataformas digitales (Boletín 14561-19, ingresado el 01 de septiembre de 2021), pero también se han ingresado proyectos de ley específicos que tienen por objeto disponer una regulación particular en materia laboral. En ese sentido, por ejemplo, se ingresó en su oportunidad una propuesta de regulación bajo en Boletín N° 12.475 en marzo de 2019; con posterioridad se ingresó por un grupo de senadores bajo Boletín N° 12.497-13 en el mes de abril del mismo año, un proyecto de ley que establece el contrato de los trabajadores repartidores a domicilio; el Gobierno del ex presidente Sebastián Piñera presentó un proyecto el mismo año 2019 en el mes de mayo, denominado “Sobre modernización laboral para la conciliación, familia e inclusión”. Ninguno de éstos prosperó en su tramitación finalmente.

<sup>3</sup> Una visión crítica sobre la concepción predominante positivista y legalista en Chile en materia laboral, y en defensa de un nuevo auge de los principios del Derecho del Trabajo, en: UGARTE, José Luis. *Derecho del Trabajo. Invención, teoría y crítica*, Editorial Thomson Reuters-LegalPublishing, Santiago, Chile, 2014, pp. 7-16.

El proyecto que resultó siendo ley se inició por una moción parlamentaria de fecha 13 de mayo de 2020<sup>4</sup>. Desde su inicio el proyecto de ley considera la instauración de una forma de regulación especial de derechos mínimos laborales, estableciendo un mecanismo especial de cálculo de remuneraciones a pagar, así como una serie de medidas específicas orientadas a proteger la vida y salud de los prestadores de servicios que se desempeñen mediante plataformas. La estrategia propuesta resulta ser entonces crear un estatuto regulatorio específico para trabajadores de plataformas, innovando al considerar tanto a trabajadores dependientes como independientes<sup>5</sup> que presten servicios utilizando estas plataformas.

Puede que para otras culturas jurídicas lo anterior pudiese resultar confuso pero, en términos simples, ocurre que, como señala Lizama, en Chile no existe un cuerpo regulatorio intermedio entre quienes se encuentran regidos por el Código del Trabajo, y que son en términos estrictos considerados trabajadores desde un punto de vista jurídico (trabajadores subordinados), por un lado, y aquellos que realizan labores como trabajadores independientes (sin subordinación ni dependencia)<sup>6</sup>, los que además son expresamente excluidos de la categoría de trabajadores<sup>7</sup> para efectos de determinar la aplicación del Derecho del Trabajo chileno<sup>8</sup>.

---

<sup>4</sup> Boletín N° 13.496-13.

<sup>5</sup> Señala Walker: “Cuando no hay vínculo de subordinación y dependencia se dan dos figuras jurídicas de Derecho Civil: el contrato de prestación de servicios de obra material y el contrato de prestación de servicios a honorarios. En ambos casos, no hay relación de trabajo dependiente, quien presta los servicios en un empresario o trabajador independiente” WALKER ERRAZURIZ, Francisco. *Derecho de las relaciones laborales*. Editorial Universitaria, Santiago, Chile, 2003, p. 265.

<sup>6</sup> “En Chile se ha establecido una solución dual respecto del problema de la laboralidad. En este sentido: “trabajador dependiente” o “trabajador independiente”. No existe, como en el derecho comparado, una suerte de “tercera vía” que se encuentre a medio camino entre el trabajo subordinado y trabajo autónomo, esto es, una figura que contemple ciertos mínimos laborales pero que no le resulta aplicable en forma íntegra el derecho del trabajo. En el derecho extranjero se han regulado estas soluciones intermedias”. LIZAMA PORTAL, Luis y LIZAMA CASTRO, Diego. *El derecho del trabajo en las nuevas tecnologías*. DER Ediciones, Santiago, Chile, 2020, pp. 49-50.

<sup>7</sup> “el trabajador independiente definido en el CT (art. 3.c) queda excluido de la aplicación de normas laborales: aquel que en el ejercicio de la actividad de que se trate no dependa de empleador alguno ni tenga trabajadores a su cargo” LIZAMA PORTAL, Luis y LIZAMA CASTRO, Diego. *Manual de derecho individual del trabajo*. Ediciones DER, Santiago, Chile, 2019, p. 13.

<sup>8</sup> El Código del Trabajo chileno contempla un concepto legal de trabajador. Dispone en su artículo 3° que: “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

Entonces, dos cuestiones al menos son novedosas desde la presentación del proyecto de ley: la consideración de crear un estatuto jurídico específico mediante la regulación de un contrato especial de trabajo, en primer lugar, y en segundo lugar, la incorporación de los trabajadores independientes que se desempeñan en este rubro como sujetos a quienes le resultarían aplicables específicamente estas preceptivas incluidas al interior del Código del Trabajo, creando de esta manera un estatuto regulatorio intermedio entre dependientes e independientes, en sentido estricto.

El proceso legislativo se desarrolló con la participación y opinión de diversos sectores de la sociedad, organizaciones empresariales, académicos, organizaciones sindicales y de trabajadores, incluyendo además la participación de diversos profesores y doctrinarios especialistas en materia laboral en Chile<sup>9</sup>.

Otra cuestión es precisa también destacar, por si cupiese alguna duda. La reforma laboral no tiene por objeto regular el uso de aplicativos o plataformas complementarias del trabajo, o que no se identifiquen con las denominadas formas de “economía colaborativa”. Tampoco dice relación con la regulación de uso de aplicativos en otro tipo de actividades a través de la tecnología que dan lugar a la discusión sobre laboralidad, como el caso de los denominados E Sports<sup>10</sup>, aunque, como analizaremos, pareciese que la preceptiva regulatoria sí

---

*en virtud de un contrato de trabajo, y c) trabajador independiente: aquel que en el ejercicio de la actividad de que se trate no depende de empleador alguno ni tiene trabajadores bajo su dependencia”. Además, en el inciso final de su artículo 8° se dispone expresamente que “Las normas de este Código sólo se aplicarán a los trabajadores independientes en los casos en que expresamente se refieran a ellos”, resultando su exclusión la regla general, salvo disposición expresa.*

<sup>9</sup> Solo para enunciar a algunos de los actores sociales que participaron exponiendo en diversas etapas de discusión ante las comisiones especializadas del Congreso, desde su ingreso hasta la conclusión de su tramitación, podemos enunciar a: Christian Melis (ex Director del Trabajo), el profesor Luis Lizama Portal, el profesor Juan Pablo Severín, la profesora Wendoling Silva, don Giorgio Boccardo (Profesor asistente del departamento de sociología de la Universidad de Chile), don Jorge Leyton (Profesor de Derecho del Trabajo en la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Chile), y el profesor César Toledo; además de representantes de las empresas Uber, UberEats, Rappi; y también, el presidente del Sindicato de Uber V Región; la presidenta del Sindicato Empresa Cornershop Chile, el Coordinador de Pedidos Ya y Riders Unidos Ya, el Director de operaciones de Rappi Chile, Pedidos Ya, la presidenta de la Asociación de Abogados Laboralistas de Chile, la empresa DiDi, la empresa Beat Chile, la Fundación Instituto de Estudios Laborales (FIEL), el CEDET (Centro de Estudios de Derecho del Trabajo), el Centro de Investigación y Desarrollo del Trabajo (CIDTRA), la Comisión Nacional de Productividad (CNP), el Instituto Igualdad, entre otros.

<sup>10</sup> Por ejemplo: DE LA RIVA, Amalia. “E sports: deporte en la era 4.0”, en *Revista CADE: doctrina y jurisprudencia*, N°. 52, 2019, págs. 55-60.

queda abierta a consideración de otros tipos de servicios prestados a través de plataformas digitales.

### **3. La creación y regulación de un contrato especial**

Como hemos señalado, la Ley 21.431 modifica el Código del Trabajo incorporando un capítulo X en el Título “De los contratos especiales” del Libro I, denominado “Del Trabajo mediante plataformas digitales de servicios”. Es decir, se incluye como un contrato especial de trabajo, tal como en los casos de Trabajadores y trabajadoras de casa particular, trabajadores de artes y espectáculos, contrato de deportistas profesionales; teleoperadores; del trabajo a distancia y el trabajo a distancia y teletrabajo, entre otros.

Se regulan normas comunes, y también particulares mediante la distinción entre trabajadores independientes y trabajadores dependientes, las cuales pasaremos a analizar a continuación.

#### **3.1. Partes del contrato y conceptos generales**

La modificación legal incluye una serie de definiciones, iniciando por la determinación de su ámbito de aplicación. En ese sentido, se dispone que dicho capítulo regula las relaciones entre trabajadores de plataformas digitales, dependientes e independientes, y empresas de plataformas digitales de servicios prestados en el territorio nacional.

En este primer punto tenemos una primera delimitación relevante, por cuanto se indica específicamente que se ha de tratar de empresas que prestan servicios en el territorio nacional, no por tanto necesariamente cualquier actividad realizada a través de una plataforma digital estará regulada por esta preceptiva, quedando especialmente abierta la determinación concreta de la expresión “servicio” utilizada por el legislador. Por ejemplo, surge naturalmente la duda si aquello incluiría, o no, a actividades realizadas mediante la plataforma que tengan por objeto el entretenimiento de terceros, mediante transmisión a través de plataformas de juegos online, transmisión de contenido de entretenimiento,

desarrollo de E Sports, u otro similar (¿serían también “servicios” prestados mediante plataformas?). Lo anterior es relevante, pues se esclarece que no se trata de regular toda actividad que pudiese dar lugar a una relación laboral cuando sea realizada mediante plataformas digitales, sino sólo aquellas que refieren a entrega de servicios, que aún en este intento por actualizar los criterios de protección queda aún en desfase por la propia velocidad de los cambios en el alcance de las tecnologías, y la volubilidad de usos que la propia tecnología desarrolla ante la demanda de los usuarios.

Lo anterior se explica, tal como se desprende de la discusión legislativa, porque precisamente esta regulación legal tiene como finalidad principal otorgar protección especial a aquellas personas que participan en el mercado prestando principalmente servicios de transporte, sea de pasajeros o de mercadería. Es una respuesta legislativa a la realidad específica de dichos prestadores de servicios, lo que se desprende además de la específica regulación de las normas especiales de ambos estatutos (dependientes e independientes)

El segundo elemento importante que podemos desprender del ámbito de aplicación definido en la ley, refiere a la integración en el Código del Trabajo de los denominados “trabajadores independientes” que se desempeñen en este rubro. Una primera cuestión que podría señalarse en este punto es la particular paradoja que representa una consideración diferenciada entre un trabajador dependiente, que conforme nuestra legislación se trataría de un trabajador en sentido estricto, y el denominado “trabajador independiente”, en cuyo caso la expresión “trabajador” no estaría siendo utilizada técnicamente de manera precisa por el legislador, pues, por definición, el trabajador se encuentra bajo subordinación y dependencia, no siendo éste el caso. Analizaremos este punto más adelante.

Otra novedad refiere a la definición expresa de qué ha de ser considerado bajo la expresión “Empresa de plataforma digital de servicios”<sup>11</sup>. Se señala al

---

<sup>11</sup> Se trataría de un concepto legal. Nuestro Código Civil que contiene normas generales en materia de interpretación de la ley dispone “Art. 20. Las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras; pero cuando el legislador las haya definido expresamente para ciertas materias, se les dará en éstas su significado legal”.

efecto que serán consideradas como tales la organización<sup>12</sup> que, a título oneroso, administra o gestiona un sistema informático o de tecnología ejecutable en aplicaciones de dispositivos móviles o fijos que permite que un trabajador de plataformas digitales ejecute servicios, para los usuarios de dicho sistema informático o tecnológico, en un territorio geográfico específico, tales como el retiro, distribución y/o reparto de bienes o mercaderías, el transporte menor de pasajeros, *u otros*.

Tal como indicamos, la expresión “*u otros*” deja abierta la discusión en torno a la futura aplicación de esta regulación a empresas que, por ejemplo, presten un servicio de aseo doméstico o menor mediante un aplicativo móvil, similar a TapTapp<sup>13</sup> en Colombia<sup>14</sup>, o en donde se contrate la prestación de servicios de paseos de mascotas, como en su momento realizó la empresa Wolkie en Chile<sup>15</sup>, por ejemplo. Sin embargo, del contenido regulatorio, pareciera que en realidad esa expresión no es completamente abierta, sino que requiere una interpretación armónica que dé cuenta también de la lectura de la preceptiva regulatoria contenida en este capítulo, y que restringe en último término su aplicación a quienes prestan servicios de transporte, de pasajeros o mercaderías.

Expresamente se excluyen de esta categoría las plataformas que se limitan a publicar anuncios de prestación de servicios de personas naturales o jurídicas, o anuncios de venta o arriendo de muebles o inmuebles, como realiza la popular Airbnb.

Por otra parte, como hemos anticipado, se incluye una definición específica de la expresión “trabajador de plataformas digitales”, señalando que éste es quien 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.

---

<sup>12</sup> No indica si se trata estrictamente de una persona jurídica o natural.

<sup>13</sup> <https://taptapp.co/>.

<sup>14</sup> <https://www.larepublica.co/empresas/taptapp-la-app-para-contratar-servicios-de-aseo-domestico-y-limpieza-llega-a-colombia-3219439>.

<sup>15</sup> <https://www.biobiochile.cl/noticias/ciencia-y-tecnologia/moviles-y-computacion/2017/04/24/wolkie-la-innovadora-aplicacion-movil-para-paseos-de-perros.shtml>.

Destaca que este mismo precepto normativo dispone que la calidad de dependiente o independiente del trabajador de plataformas digitales será determinada dependiendo de si concurren, o no, los requisitos establecidos en el artículo 7° del Código del Trabajo<sup>16</sup>, remitiendo a los criterios generales de determinación de existencia de indicios de laboralidad que permitan determinar la existencia de subordinación y dependencia.

Pasaremos entonces a revisar sintéticamente la regulación de ambos tipos de trabajadores de plataformas.

### **3.2. Sobre la regulación del contrato de trabajadores dependientes de plataformas**

Los trabajadores de plataformas digitales se regirán por las normas generales regulatorias de la relación laboral contenidas en el Código del Trabajo, siempre que no resulten contradictorias con las disposiciones contenidas en este campo regulatorio especial. Por lo mismo, es relevante revisar lo dispuesto en el nuevo artículo 152 quáter S, que dispone específicamente las estipulaciones de este contrato, sin perjuicio de las generales aplicables a todo contrato de trabajo.

El legislador dispone especialmente que el contrato debe contener la determinación de la naturaleza de los servicios y los términos y condiciones bajo los cuales deben prestarse, lo que deberá incluir, entre otros, el tratamiento de los datos personales del trabajador y el impacto que tienen las calificaciones que le asignen los usuarios. Esta redacción implica que puede que el contrato no se limite a dicha enunciación en materia de determinación de la naturaleza de los servicios y sus términos y condiciones, pudiendo las partes pactar otras diversas obviamente. Lo relevante es que resulta de la esencia explicitar las consideraciones referidas al tratamiento de datos personales del trabajador, y la forma en que las calificaciones de usuarios podrían impactar en el desarrollo de la relación laboral.

---

<sup>16</sup> Este precepto contiene la definición de contrato de trabajo, y dispone: Art. 7°. 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.

Asimismo, dicho instrumento (el contrato) debe disponer el método de cálculo para la determinación de la remuneración, forma y período de pago; la designación de un canal oficial donde el trabajador pueda presentar sus objeciones, reclamos o requerimientos respecto de los pagos recibidos, el registro de sus labores, la asignación de las mismas y la evaluación los clientes realizan acerca de su labor, el que siempre deberá ser atendido por una persona si el trabajador lo requiere. Se dispone en este punto específicamente que el canal indicado deberá contar con un lugar físico de atención, un teléfono local y un representante de la empresa asignado como responsable de prestar atención a estos temas.

Además, se debe señalar la determinación de la zona geográfica en que debe prestar servicios el trabajador, o bien la forma en que dicha zona se determinará. En caso de que dicha determinación quede a libre voluntad del trabajador, deberá consignarse en el contrato la forma y momento en que se deba notificar el territorio en donde se prestarán los servicios.

También se deben explicitar los criterios utilizados para establecer el contacto y coordinación entre el trabajador y los usuarios de la plataforma, los que deberán ser transparentes y objetivos.

En materia de jornada laboral, se indica que se podrá distribuir conforme a las reglas generales (considerando por tanto un solo y determinado espacio de horario laboral, en un sentido tradicional), o bien se puede acordar que el trabajador distribuirá su jornada en el horario que mejor se adapte a sus necesidades. En este último caso, el contrato deberá indicar las obligaciones que deberá cumplir el trabajador una vez conectado a la plataforma y la antelación con la que éste deberá informar a la empresa el momento en que se desconectará de la plataforma, a efectos de permitir la adecuada organización de los servicios prestados a los usuarios.

En esta materia resulta relevante que se contiene una definición específica de lo que se considera jornada de trabajo en este caso y para este contrato especial. Se indica al efecto que es el tiempo durante el cual el trabajador se encuentre a disposición de la empresa de plataforma digital de servicios, a partir del acceso a la infraestructura digital y hasta que se desconecte

voluntariamente. En otros términos, el denominado *tiempo efectivo de conexión*. Siempre se deberá en todo caso respetar el máximo de tiempo diario de trabajo (diez horas ordinarias), el máximo semanal (cuarenta y cinco horas semanales), y los derechos a descanso semanal respectivos (imposibilidad de conexión los siete días de la semana), debiendo distribuirse la jornada de manera específica conforme a la normativa laboral.

Debe la empresa además contar con un sistema fidedigno de registro de jornada, que permita además diferenciar claramente el tiempo de trabajo efectivo del tiempo que ha de denominarse jornada pasiva, en que el trabajador se encuentra a disposición de la empresa sin realizar labores por causas que no le son imputables.

Lo anterior se torna relevante, pues se dispone además que tratándose de trabajadores de plataformas digitales dependientes que distribuyan libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, las partes pueden pactar remuneraciones conforme a las reglas generales (entendemos que se refiere a jornada ordinaria de trabajo) o bien por los servicios efectivamente prestados, tales como un porcentaje de la tarifa que cobra la empresa de plataforma digital de servicios a sus usuarios u otro parámetro objetivo asimilable. Si se remunera en razón de los servicios efectivamente prestados a los usuarios de la plataforma, el documento denominado liquidación de remuneraciones deberá contener en un anexo el detalle de cada operación que le dio origen y la forma empleada para su cálculo.

Existe una norma protectoria adicional para el caso de tratarse de trabajadores que pacten un sistema de pago de remuneraciones por horas efectivamente trabajadas, y que consiste en que la remuneración por hora efectivamente trabajada no podrá ser inferior a la proporción del ingreso mínimo mensual determinado por ley, incrementado en un veinte por ciento, el que tendrá por objeto remunerar los tiempos de espera, así como cualquier otro tiempo de trabajo no efectivo a los que pueda estar sujeto el trabajador de plataformas digitales dependiente. Es de cargo de la empresa verificar que dichos montos son efectivamente pagados, pues en caso de no serlo deberá pagar al trabajador la diferencia.

En relación a la periodicidad de pago de las remuneraciones, ésta ha de estarse a lo estipulado específicamente en el contrato, y a falta de dicha estipulación, la remuneración se pagará semanalmente.

Por otra parte, sin perjuicio de las normas generales en materia de protección de la vida y salud del trabajador, existe una preceptiva específica que dispone que la empresa deberá informar por escrito al trabajador de plataformas digitales dependiente acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los medios de trabajo correctos según cada caso en particular de conformidad a la normativa vigente.

Debemos recordar que, sin perjuicio de la preceptiva especial reseñada, al tratarse de un trabajador dependiente se aplican íntegramente todas las normas relativas a protección de derechos fundamentales, protección de remuneraciones, protección de la salud y vida del trabajador, etc.

Asimismo, en relación a la forma de término de la relación laboral, resultan también aplicables las normas generales aplicables a todos los trabajadores dependientes que se rigen por lo dispuesto en el Código del Trabajo.

En todo caso, se contiene una disposición protectoria específica en materia de indemnizaciones por término de la relación laboral, en cuanto a la determinación de la base de cálculo de dichos montos. La base de cálculo en este caso no es, en principio, ni la última remuneración mensual, ni el promedio de las tres últimas remuneraciones en caso de que éstas contengan conceptos variables, sino que se considerará como base de cálculo la remuneración promedio del último año trabajado, excluyendo aquellos meses no trabajados y teniendo en consideración los años de servicio. Con todo, si la indemnización que correspondiere por aplicación del artículo 163 del Código del Trabajo<sup>17</sup> fuere superior, se aplicará ésta.

### **3.3. Sobre la regulación del contrato de trabajadores independientes de plataformas**

---

<sup>17</sup> En lo pertinente se dispone que el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador.

La inclusión en el Código del Trabajo de la regulación de un estatuto específico de trabajadores de plataformas digitales independientes es uno de los temas tal vez más polémicos luego de la dictación de la ley objeto de análisis.

A mi entender, son al menos dos cuestiones centrales sobre las cuales discurre la discusión. En primer lugar, la inclusión de prestadores de servicios independientes en el Código del Trabajo, bajo la consideración de que éstos, en sentido estricto, no serían propiamente trabajadores, pues no se encontrarían bajo un vínculo de subordinación y dependencia respecto de la empresa de plataforma. Por definición, las normas contenidas en el Código del Trabajo serían aplicables exclusivamente a los trabajadores en un sentido estricto, esto es, a quienes desarrollan labores o prestan servicios bajo subordinación y dependencia, pues se excluye específicamente su aplicación a quienes realizan labores de manera independiente. Pero, cabrá agregar, salvo que la ley disponga lo contrario, como hemos indicado previamente conforme lo dispuesto en el artículo 8° inciso final del Código del Trabajo. Lo anterior supuestamente atentaría contra una comprensión armónica de este cuerpo normativo, permitiendo un injerto anómalo y excéntrico respecto de la regulación laboral tradicional.

En segundo lugar, la inclusión de dos categorías disímiles respecto de una misma prestación de servicios pareciese esconder una diferenciación infundada respecto de dos grupos de personas que prestan un servicio similar. Podrían algunos señalar que se trataría de una protección laboral disminuida que no encuentra justificación sustantiva, y que esconde una diferenciación arbitraria.

Nuestro parecer es que ninguna de ambas posiciones se encuentra completamente fundada. El problema semántico nunca ha sido específicamente un obstáculo para Derecho del Trabajo, desde la comprensión de su edificación sobre principios como el protectorio o el de primacía de la realidad. El asunto es resuelto por la misma preceptiva laboral al menos mediante dos mecanismos. En primer lugar, porque el legislador ha hecho uso de su facultad nomogenética creando efectivamente un concepto jurídico legal específico para este caso, esclareciendo específicamente su aplicación en el caso en comento. No se trata de una inclusión de figura de “trabajador independiente” genérico, que permita

que cualquier contrato, general o especial, de aquellos regulados en el Código del Trabajo pueda comprender simultáneamente una figura dependiente y una independiente. Hay un temor infundado al respecto, pues se trata de un término legislativo autónomo, que no permite su extensión, por ejemplo, al caso de trabajadores de espectáculos, trabajadores del deporte, u otro contrato de trabajo genérico. No se trata de la creación de la apertura de un Código paralelo con la figura genérica de un trabajador independiente regulado en el Código del Trabajo, sino que específicamente refiere a su regulación en materia de trabajo mediante plataformas digitales. Nada más.

En segundo lugar, los miedos en este ámbito deben comprenderse cerrados cuando la misma regulación normativa incluida en este capítulo indica que si se trata de una persona que presta servicios bajo subordinación y dependencia, estaremos siempre ante un trabajador dependiente, a quien resultará aplicable las normas de trabajadores dependientes de plataformas digitales, y toda la demás preceptiva laboral contenida en el Código del Trabajo que no sea contraria a ésta. Siempre, aún quienes hayan suscrito un contrato como independientes, podrán solicitar la declaración de relación laboral dependiente, si se presentan los elementos propios de dicho contrato de trabajo.

En relación con la segunda dimensión de posible análisis crítico, referido a una supuesta diferenciación infundada, lo cierto es que en realidad se trata de todo lo contrario. Se trata de reconocer una serie de derechos subjetivos a quienes prestan servicios de manera independiente y que, por definición, no tienen la calidad de trabajadores dependientes, mejorando la posición jurídica que éstos tendrían si fuesen considerados, conforme a la naturaleza de su prestación de servicios, como prestadores de servicios independientes de naturaleza civil. Se otorga un estatuto de protección específico para quienes no se encuentran bajo subordinación y dependencia, pues, precisamente, si estuviesen en dicha condición no se aplicaría este estatuto por serles aplicables las normas de los dependientes. Se trata de otorgarles legalmente una protección especial a pesar de no estar regulada su actividad conforme a las preceptivas generales del Código del Trabajo.

Tal como ha ocurrido hasta el presente, siempre las personas que consideren que su relación jurídica en realidad es de naturaleza laboral por concurrir los indicios de laboralidad podrán solicitar su declaración ante la autoridad judicial competente, siendo aplicable a su respecto todos los derechos y garantías que nuestro corpus laboral precave.

En este sentido, resulta relevante entonces pasar a revisar en qué consiste esta protección especial que el legislador otorga a los denominados trabajadores independientes de plataformas.

La ley no puede ser más clara cuando dispone al inicio de la regulación de la materia que estas normas son aplicadas exclusivamente a quienes no realizan los trabajos en subordinación y dependencia, en los términos del artículo 7° del Código el Trabajo<sup>18</sup>.

Precisamente por aquello, en estos casos la empresa de plataforma digital de servicios deberá limitarse a coordinar el contacto entre el trabajador de plataformas digitales independiente y los usuarios de ésta, sin perjuicio de establecer los términos y condiciones generales que permitan operar a través de sus sistemas informáticos o tecnológicos.

En este caso se requiere que el contrato conste por escrito, lo cual refuerza la consideración precedente, pues en una interpretación pro trabajador, de lo estipulado en la legislación debemos comprender que se trata de una formalidad equivalente a solemnidad de este tipo de contrato, y la escrituración no sólo tendría una finalidad probatoria. En este sentido, de no encontrarse escrito el respectivo contrato debiésemos comprender que la relación en cuestión en realidad es de naturaleza laboral y no civil; se trataría de un trabajador dependiente y no uno independiente.

---

<sup>18</sup> Artículo 152 quáter W: De los servicios prestados por trabajadores de plataformas digitales independientes. Se regirán por las disposiciones del presente Párrafo y de los Párrafos I y IV de este Capítulo, los servicios que se presten a través de una empresa de plataforma digital por trabajadores de plataformas digitales independientes, es decir, aquellos que no se realicen en los términos señalados en el artículo 7° del presente Código.

Para estos efectos, la empresa de plataforma digital de servicios deberá limitarse a coordinar el contacto entre el trabajador de plataformas digitales independiente y los usuarios de ésta, sin perjuicio de establecer los términos y condiciones generales que permitan operar a través de sus sistemas informáticos o tecnológicos.

El contrato en cuestión debe contener a lo menos las siguientes estipulaciones:

- a) La individualización de las partes.
- b) Los términos y condiciones para determinar el precio o tarifa de los servicios del trabajador de plataformas digitales independiente y de los demás incentivos pecuniarios que se apliquen, expresando su valor en pesos chilenos y detallando todas las variables que se considerarán para su determinación.
- c) Los criterios utilizados para establecer el contacto y coordinación entre el trabajador independiente y los usuarios, los que deberán ser transparentes y objetivos.
- d) La determinación de la zona geográfica en que prestará servicios el trabajador independiente, o bien la forma en que dicha zona se determinará. A falta de estipulación, se entiende que queda a libre voluntad del trabajador independiente.
- e) Reglas de protección de datos personales del trabajador de plataformas digitales independiente a que tiene acceso la empresa de plataforma digital de servicios de conformidad con la legislación vigente.
- f) Los tiempos máximos de conexión continua y la obligación de desconexión por parte de la empresa de plataforma digital de servicios.
- g) La designación de un domicilio en el país solo para efectos de comunicaciones y notificaciones judiciales, administrativas o de naturaleza análoga.
- h) La designación de un canal oficial donde el trabajador independiente pueda presentar sus objeciones, reclamos o requerimientos respecto de los pagos recibidos, el registro de sus labores, la oferta de las mismas y la evaluación que los clientes realizan acerca de su labor. El mencionado canal deberá contar con un lugar físico de atención, un teléfono local y un representante de la empresa asignado como responsable de atender los fines descritos.
- i) Las causales de terminación del contrato, la forma de comunicación, los plazos y mecanismos dispuestos en la plataforma digital para reclamar este término.
- j) Las condiciones generales de prestación de los servicios a través de la plataforma digital de servicios y demás pactos que acuerden las partes.

Además de lo anterior, se detalla que sólo se puede habilitar al trabajador de plataformas digitales independiente si es que éste ha dado expresamente su consentimiento y conformidad con los términos y condiciones del contrato, y que toda modificación debe ser informada y aceptada además por éste, resguardando de esta forma especialmente la manifestación libre de la voluntad del trabajador independiente, quién deberá conocer al detalle el régimen por el cual se encuentra contratando con la empresa de plataformas.

Se regula asimismo la entrega de una copia física o electrónica del contrato al trabajador independiente, y se dispone que otra copia electrónica debe quedar a disposición de las partes a través de plataformas digitales.

Comprendemos que las normas anteriores son plenamente coherentes con la consideración que hemos anticipado. En ausencia de escrituración, en dudas en torno al consentimiento específico de las partes de los términos de contratación (que está especialmente resguardada en la preceptiva legal), lo que obtendríamos en el caso específico son los primeros indicios para abandonar este estatuto regulatorio y acercarnos derechamente a la regulación de trabajadores dependientes y de los trabajadores en general. Se trata de un resguardo de cognoscibilidad para los trabajadores independientes, pero también de un gesto legislativo dirigido a considerar que ante la ausencia de estos instrumentos nos acercamos derechamente a la aplicación de las normas de los trabajadores de plataformas dependientes. En este sentido, se podría interpretar que no es la mera consensualidad la regla general en la suscripción de este contrato civil si lo que queremos establecer es la aplicación del régimen de trabajadores de plataformas digitales independientes, a diferencia de la consensualidad que rige la generalidad del contrato de trabajo dependiente general, de los trabajadores de plataformas digitales dependientes y de los independientes a honorarios en general, en cuyos casos la escrituración tiene más bien una consideración probatoria, más no representa una solemnidad propiamente tal.

En términos simples, estimamos que la interpretación armónica de estas preceptivas nos lleva a concluir que la escrituración en el contrato de trabajadores de plataformas digitales independientes es una solemnidad, y por

tanto estamos ante un contrato solemne, a diferencia del contrato de trabajadores de plataformas digitales dependientes, que puede ser un contrato consensual, con formalidades regulatorias referidas a prueba.

También encuentran estos trabajadores independientes una protección específica respecto del pago de sus honorarios (no remuneraciones).

En primer lugar, el periodo de pago no puede exceder de un mes, limitando de esta forma el contenido del contrato suscrito entre las partes. Además, los honorarios a pagar serán por los servicios efectivamente prestados por el trabajador independiente a sus usuarios, para cuyos efectos, la empresa de plataforma digital de servicios deberá otorgar todas las facilidades de registro de información, sistemas de transferencias de pago y otros aspectos operativos necesarios.

Por otra parte, las empresas de plataforma digital de servicios deberán exigir que el trabajador de plataformas digitales independiente extienda la documentación tributaria que corresponde, tal como la respectiva boleta de honorarios por los servicios prestados a los usuarios, salvo que el Servicio de Impuestos Internos establezca, mediante resolución, otra forma de documentar la operación.

Los honorarios por cada hora de servicios efectivamente realizados no podrán ser inferiores a la proporción del ingreso mínimo mensual determinado por ley, aumentado en un veinte por ciento. Para su cálculo se dividirá el valor del ingreso mínimo mensual en 180 horas. La empresa, en el respectivo período de pago, deberá verificar que los honorarios devengados por los servicios efectivamente prestados cumplan con estos valores mínimos y, en caso de no alcanzarlos, deberá pagar al trabajador la diferencia.

Contrario a lo señalado por Melis en el proceso de tramitación de la ley, que sugiere la inclusión de esta preceptiva en cuerpos regulatorios tributarios<sup>19</sup>, consideramos que no es improcedente regular esta materia en los preceptos contenidos en el Código del Trabajo, precisamente por tratarse de disposiciones de protección contenidas en este estatuto regulatorio específico, y que

---

<sup>19</sup> Historia de la Ley N° 21.431, p. 13.

permitirán, aún en sede tributaria, facilitar una interpretación armónica y sistemática de la regulación especial.

Se establece, entre otras cosas, una periodicidad limitada de pago e inclusive un monto de pago mínimo determinado por la ley, configurándose este contrato como uno de la categoría de contrato dirigido, que no ha quedado a entera disposición libre de las partes, estableciendo de esta manera una mejor posición contractual al trabajador independiente de plataformas digitales, en comparación a si se tratase de cualquier trabajador independiente a honorarios adscrito a un régimen civil general.

Se establece además una protección específica en materia de seguridad social al disponer que el trabajador de plataformas digitales independiente 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 afectados por una condición grave de salud, y las demás aplicables conforme a la normativa vigente.

Se establece además un especial derecho a desconexión a su respecto, disponiendo la ley que la empresa de plataforma digital de servicios deberá resguardar el cumplimiento de un tiempo de desconexión mínimo del trabajador de plataformas digitales independiente de doce horas continuas dentro de un período de veinticuatro horas.

En todo caso, la empresa de plataforma digital de servicios sólo podrá desconectar temporalmente al trabajador independiente para hacer efectivo dicho derecho a desconexión, y no podrá efectuar desconexiones temporales u otras medidas de sanción basadas en hechos como el rechazo del trabajador independiente del servicio ofrecido o la no conexión a la plataforma digital de servicios en un determinado período de tiempo. Con esto último, precisamente esclarece la imposibilidad de desplegar un poder disciplinario<sup>20</sup> sobre el trabajador independiente. Como hemos señalado, en caso contrario, o sea, en aquellas situaciones en que la empresa efectivamente despliegue conductas

---

<sup>20</sup> GATTI, Angel Eduardo. *El poder disciplinario del empleador. El castigo en el vínculo laboral*. Editorial B de F, Argentina, Buenos Aires, 2021, p. 154.

sancionatorias de dicha naturaleza, no estaremos sino situándonos en la regulación de la relación laboral de trabajadores de plataformas digitales dependientes, como hemos señalado.

Se establece también una forma específica de término de esta relación contractual. Al efecto se señala que la empresa de plataforma digital de servicios deberá comunicar por escrito el término del contrato al trabajador de plataformas digitales independiente que ha prestado servicios continuos por seis meses o más a través de su plataforma, con al menos treinta días de anticipación. No será exigible tal anticipación cuando el término del contrato se deba a conductas descritas en el mismo contrato que constituyan un incumplimiento grave por parte del trabajador independiente.

Con esta disposición el legislador ha querido proteger especialmente la situación de quienes han prestado servicios de manera relativamente continua, bajo la consideración de que por la naturaleza misma de esta prestación de servicios el trabajador independiente puede permanecer periodos extensos de tiempo desconectado, sea porque está haciendo uso de otra aplicación en paralelo, o bien porque derechamente hace un uso esporádico o específico en el tiempo de esta aplicación (por ejemplo, en los casos en que durante un periodo determinado en el tiempo se haga uso de esta plataforma para complementar una renta por alguna necesidad específica).

Evidentemente, a diferencia de los que prestan servicios en subordinación y dependencia, se ha considerado la posibilidad de que verdaderos independientes puedan ingresar al mercado haciendo un uso esporádico de estas plataformas, sin que ni para ellos, ni para la propia empresa, exista ninguna barrera de acceso a la misma, sea porque no les resulta de interés sujetarse a las preceptivas internas de la empresa o jornada laboral determinada, o porque simplemente han visto una oportunidad específica y determinada en el tiempo para poder incrementar sus ingresos al utilizar el aplicativo en cuestión.

Obviamente la situación es distinta cuando alguien tiene un interés de permanencia en la empresa y quiere desplegar esta actividad de manera continua, exclusiva y permanente, y es precisamente para aquellos casos que el

legislador ha dispuesto la figura de trabajadores de plataformas digitales dependientes.

Se añade también una disposición específica que cautela las garantías o derechos fundamentales del trabajador independiente en este contexto, permitiéndole el acceso incluso a la jurisdicción laboral a fin de que el juez laboral resuelva los asunto en que pudiese suscitarse alguna vulneración de derechos fundamentales a su respecto.

Señala la ley que en el caso de trabajadores de plataformas digitales independientes que, durante los últimos tres meses hayan prestado servicios a través de una determinada plataforma por, a lo menos, treinta horas promedio cada semana, será aplicable el procedimiento de tutela contenido en el Código del Trabajo respecto de las cuestiones que afecten los derechos fundamentales que protege dicho Código, cuando aquellos resulten lesionados por la empresa de plataforma digital de servicios, o en caso de terminación del contrato del trabajador en represalia por afiliarse a un sindicato, participar de actividades sindicales o de negociación colectiva.

En una situación genérica y tradicional, el trabajador independiente debiese accionar constitucionalmente mediante la figura del recurso de protección, que es conocido por las Cortes de Apelaciones de nuestro país, y no por la jurisdicción laboral, sin que resulte aplicable en ese sentido ninguna norma de las específicas contempladas en el procedimiento de tutela de derechos fundamentales del trabajador en nuestro país, mejorando por tanto su posición en relación a la tutela judicial efectiva.

Por último, se incluyen disposiciones especiales sobre el término de los contratos de trabajadores independientes. En este sentido, el término del contrato al trabajador de plataformas digitales independiente que ha prestado servicios continuos por seis meses o más a través de su plataforma, ha de realizarse con al menos treinta días de anticipación. No se requerirá esta anticipación cuando el término del contrato se deba a conductas descritas en el mismo contrato que constituyan un incumplimiento grave por parte del trabajador independiente.

De la consideración de estas últimas preceptivas podemos deducir que efectivamente ante un término de contrato que resulte vulneratorio desde una perspectiva iusfundamental, el trabajador independiente podrá solicitar la tutela judicial laboral, cumpliendo con los requisitos de permanencia temporal en la empresa.

### **3.4. Normas comunes a trabajadores dependientes e independientes**

Además de las normas especiales regulatorias respecto de cada estatuto de trabajadores, dependientes e independientes, existen normas comunes aplicables a ambas categorías.

Se regula al efecto un derecho especial de información acerca del servicio ofrecido, pues la plataforma digital deberá informar al trabajador de plataforma digital, al momento de ofrecer un servicio y previo a su aceptación, del lugar de realización, la identidad del usuario del servicio y el medio de pago que se utilizará. Tratándose de entregas de bienes deberá indicar también el domicilio donde se realizará y, en el caso de los servicios de transporte, los domicilios de origen y destino.

Existe también una norma de protección especial de los datos personales del trabajador, por cuanto se dispone que los datos del trabajador son de carácter estrictamente reservado y sólo podrán ser utilizados por la empresa de plataforma digital de servicios en el contexto de los servicios que la misma empresa presta. Podrán ser liberados, en todo caso y exclusivamente para los fines solicitados, por medio de una resolución judicial.

Los trabajadores tendrán además el derecho a solicitar a la empresa de plataforma digital de servicios, en cualquier momento, el acceso a sus datos personales, en particular a aquellos relacionados con su calificación que impacten en el desempeño de su trabajo. Asimismo, se consagra un derecho de portabilidad de datos en formato estructurado, genérico y de uso común.

Además, para efectos de fiscalización de autoridades competentes, las empresas de plataformas digitales de servicios, si fuere requerido deberán permitir el acceso a la programación del algoritmo, a explicaciones completas y

suficientes sobre la forma en que toma sus decisiones, los datos con los que fue entrenado y todo otro factor relevante para el cumplimiento íntegro de la ley.

Existe también una norma que tipifica específicamente como un ilícito laboral la infracción al principio de igualdad y el de no discriminación por parte de la empresa de plataforma y que se relaciona específicamente con esta modalidad de prestación de servicios, y la implementación del algoritmo. En este sentido, debe la empresa adoptar todas las medidas y resguardos necesarios para precaver dichas vulneraciones. Particularmente se ha de resguardar que no se incurra en dicha infracción en la asignación de trabajo, oferta de bonos e incentivos, cálculo de remuneraciones, entre otros. Se considerará como discriminatoria la conducta del empleador aparentemente neutra, y cuyo resultado afecte desproporcionadamente a uno o más trabajadores.

Es tal vez la última consagración, relativa a las conductas aparentemente neutras con un resultado de afectación desproporcionado frente a los trabajadores, la que nos permite sostener que se abre la posibilidad a un desarrollo argumentativo jurídico más bien consecuencialista, antes que meramente abstracto. En otros términos, el carácter *aparentemente neutro* de la respectiva medida conlleva la idea de que no se ha realizado alguna diferencia basada en alguna decisión arbitraria, ni en algún criterio o categoría sospechosa, ni ninguna otra consideración que, en abstracto, en el análisis mismo de la medida, permita sostener en principio que se habría actuado de manera desproporcionada, de manera tal que se determine la lesión de su derecho fundamental. El enfoque argumentativo iusfundamental se abre a explorar derechamente las consecuencias de la conducta a fin de establecer una vulneración iusfundamental, y cuyo análisis no recaerá sobre la medida misma y su proporcionalidad, como se propone tradicionalmente con la utilización del reconocido juicio de proporcionalidad alexiano, sino que el objeto de análisis serán las consecuencias de la medida, y no tanto la medida en sí misma.

Obviamente si la medida se manifiesta como discriminatoria en un sentido general, ésta será ilícita, y bastará con analizar los fundamentos y la entidad de la diferenciación en concreto para poder deducir la concurrencia de una vulneración iusfundamental. En este caso hablamos de algo distinto. Medidas

que, sobre todo con la implementación del algoritmo, tengan una apariencia de neutralidad, nos guían al análisis de sus consecuencias para determinar la vulneración en concreto.

Por otra parte, se consagran también normas especiales referidas a capacitación y entrega de elementos de protección personal. Se dispone al efecto que la empresa de plataformas otorgará una capacitación adecuada y oportuna que considere los criterios de seguridad y salud que definiere la autoridad competente. Además, se han de otorgar específicos elementos de protección personal, en particular, casco de protección, rodilleras y coderas para el trabajador de plataformas digitales que utilice una bicicleta o motocicleta para prestar sus servicios, los que deberán cumplir con las certificaciones y normativa vigente, conforme a la Ley de Tránsito, disponiéndose al efecto que al término de los servicios, el trabajador deberá devolver a la empresa de plataforma digital de servicios los elementos proporcionados conforme sea acordado.

Además, existe la obligación de contratar un seguro de daños que asegure los bienes personales que utiliza el trabajador de plataformas digitales en su prestación de servicios con una cobertura mínima anual establecida en la ley.

Por último, en materia de derecho colectivo se establece que tendrán el derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones sindicales que estimen convenientes (sea un sindicato de trabajadores dependientes de empresa o bien un sindicato de trabajadores independientes), con la sola condición de sujetarse a la ley y a los estatutos de las mismas y gozarán de todos los derechos y deberes consagrados para ellas en el Código del Trabajo. También tendrán derecho a negociar colectivamente conforme a las reglas especiales de negociación colectiva de empresa, o bien, de sindicato de trabajadores independientes.

#### **4. Un gran avance, con materias abiertas a desarrollo**

Como hemos expuesto latamente, la regulación del contrato especial de trabajadores de plataforma en Chile es sumamente específica y detallada. Como ha ocurrido en otras ocasiones, en Chile la búsqueda detrás de esta amplia

regulación ha sido la de otorgar seguridad jurídica tanto a trabajadores como a las organizaciones que participan en el mercado como plataformas digitales prestadoras de servicios.

A nuestro entender, la adopción regulatoria tan detallada en Chile es coherente con la cultura jurídica interna chilena, en cuanto a la apreciación de las fuentes del Derecho, y en particular al lugar privilegiado que ha ocupado la ley como fuente del Derecho.

En el último tiempo cada sistema jurídico ha resuelto, en uno u otro sentido, el alcance regulatorio del Derecho del Trabajo frente a los sujetos que participan de la economía de plataformas, a través de sus diversos órganos.

La opción chilena es adoptada desde la imbricación lógica entre seguridad jurídica y legalismo. Una opción diversa, en donde la cultura jurídica fuese distinta, habría sido, o bien confiar en los jueces de la república, bajo la convicción de que mediante su razonamiento jurídico en las sentencias podrían captar, aprehender y responder a los conflictos de incidencia laboral en materia de economía de plataformas. Pero aquello implica sin duda una consideración distinta respecto de si la jurisprudencia sería, o no, una fuente de derecho, y además es deudora de una consideración específica del poder otorgado a los jueces, y el rol de la jurisprudencia en el sistema jurídico de que se trate.

En último término, una vez más, la pregunta que se encuentra detrás del análisis del vínculo entre economía de plataformas y derecho del trabajo, es cuál es el alcance, fin y función del Derecho del Trabajo<sup>21</sup>. Pero aun así, problematizando esto último, lo más relevante no sería cuál es el alcance del Derecho del Trabajo, a secas (como si se tratara de una constatación objetiva, abstracta y universal), sino más bien, de qué tipo de fuentes emana aquello que denominamos, en su completitud, como Derecho del Trabajo.

Si una de las fuentes del Derecho del Trabajo es la jurisprudencia, nuestra problemática no sería más que aparente, y no habría modificación legal, o bien no sería necesaria ésta en realidad, o bien carecería de relevancia jurídica, en términos de determinación de vigencia del derecho aplicable. Pero como en el

---

<sup>21</sup> PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos. "La función Social Y Las Transformaciones Del Derecho Del Trabajo", en: . *Revista Jurídica Del Trabajo*, 2020, 1 (1):1-26. <http://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/3>. P. 19 y ss.

fondo la respuesta a la pregunta sobre las fuentes del Derecho del Trabajo, nos guía dicho discurrir necesariamente al análisis de las fuentes del Derecho en general, y en ese sentido hemos de comprender que será el propio sistema jurídico concreto, y la cultura jurídica en él inmersa, los que determinen su orden interno de aplicación. En ese sentido, al considerarse la ley aún en Chile como la fuente privilegiada del Derecho resulta comprensible un intento regulatorio tan extenso como ha ocurrido en este caso.

Una segunda cuestión, decíamos, se puede plantear con una solución alternativa a la jurisprudencial: una regulación mínima, amplia y relativamente indeterminada. Decíamos que una primera alternativa, relacionada con la apreciación del sistema de fuentes del respectivo sistema jurídico, podría estar otorgada por la jurisprudencia. En otros términos, podría razonablemente pensarse que basta con el derecho vigente para que, en la mayoría de los casos, se logre determinar la definición de relación laboral y los elementos de subordinación en cada caso concreto, lo que deja a merced del juez laboral que tome conocimiento del caso el desarrollo y actualización de conceptos tradicionales como los de subordinación y dependencia. Ninguna reforma legal sería necesaria en dicho sentido si la fuente primaria del derecho del trabajo emanara de los fallos judiciales y estimásemos que basta con conceptos abstractos como el de “relación laboral” o los principios de derecho del trabajo para que sean los jueces quienes actualicen y determinen el nuevo alcance de aplicación de éstos.

Pero, una segunda alternativa en este sentido, sería incluso considerar la regulación de la figura específica a que da origen el mercado de plataformas, y al hacerlo, disponer de manera breve, sucinta, pero genérica, una regulación al efecto, por ejemplo, en un solo artículo que disponga la aplicación del Derecho del Trabajo respecto de esto prestadores de servicios.

A mi entender, ésta no es sino una segunda variante de la primera. En el fondo, si bien se adopta una medida legislativa minimalista en este segundo caso, la decisión de fondo sobre la determinación específica de la existencia de relación laboral queda en gran parte entregada a la creación jurisprudencial, lo que, en un sistema jurídico en donde el precedente judicial no resulte vinculante

ni para las partes ni para demás jueces, vierte un grado de incertidumbre mayor sobre la resolución de estos casos, dejando nuevamente en desprotección a los trabajadores.

En este sentido, bastará constatar con que en realidad estamos ante “el espejismo de la autonomía”<sup>22</sup> para calificar inmediatamente la relación como laboral.

En el caso chileno se ha regulado de manera específica en protección del trabajador una serie de preceptivas especiales que resultan irrenunciables. No bastando aquello, se ha incluido a un grupo de sujetos históricamente excluidos de la regulación laboral, como son los trabajadores independientes, a quienes se resguarda de manera específica, garantizando la existencia de estipulaciones mínimas, y hasta cautela iusfundamental ejercible por la vía jurisdiccional.

Recordemos que la misma reforma legislativa expresamente indica que si en el caso concreto se presentan los indicios de laboralidad, y en particular, si es posible configurar una relación de subordinación y dependencia en el caso concreto conforme lo dispone la legislación chilena, el supuesto “trabajador independiente” deberá ser declarado como trabajador dependiente, aplicándole íntegramente todo su estatuto regulatorio. No bastando ello, el legislador dispone una serie de requisitos de contenido del contrato de trabajadores independientes de plataformas de servicios, y además la necesidad de su escrituración. Todas éstas, a nuestro entender, son garantías suficientes de protección para los trabajadores dependientes de plataformas, pues siempre alguien que se encuentre en dicha posición podrá alegar y solicitar jurisdiccionalmente la aplicación del estatuto de trabajadores dependientes de plataformas, y las generales laborales que le resulten aplicables.

De esta manera, desde una perspectiva laboral, la figura del trabajador independiente pasa a ser secundaria, si es que tenemos en cuenta y a la vista todas las cautelas y garantías otorgadas a los dependientes para alcanzar su declaración como tales, aunque hubiesen iniciado la prestación de servicios

---

<sup>22</sup> CARBALLO MENA, César Augusto. “Trabajo Mediante Plataformas. El Espejismo De La autonomía”, en: Revista Jurídica Del Trabajo, 2020, 1 (1):146-164. <http://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/9>., p. 162.

suscribiendo un contrato como independientes, pues en dichos casos habría sido utilizada dicha figura de manera imperfecta.

La figura de trabajador independiente, por tanto, se aplicará exclusivamente a los casos en que propiamente se trate de independientes en sentido estricto. El legislador ha previsto una serie de garantías a fin de precaver que en caso de falsos trabajadores independientes, éstos cuenten con todas las garantías de poder ser declarados como dependientes.

Considerando lo anterior, entonces como resultado del análisis de la ley, no tenemos sino una consideración benefactora específica por parte del legislador a los denominados “trabajadores independientes”. Una mejora de su posición contractual, de su condición personal de vida y accesos a cautela de derechos fundamentales, protección en los sistemas de seguridad social, y hasta una cautela civil sobre sus bienes mediante el establecimiento obligatorio de la suscripción de un contrato de seguro de bienes personales del trabajador independiente por parte de la empresa de plataformas.

Redunda en último término de una respuesta del sistema jurídico ante la pregunta sobre la posibilidad de generar un estatuto protector de los trabajadores que se podrían denominar “semiautónomos”<sup>23</sup>.

Creemos por tanto que existe un notorio avance con las nuevas disposiciones regulatorias de trabajadores dependientes e independientes de plataformas digitales de servicios. Se han establecido normas regulatorias de descanso, protectorias de remuneración, de seguridad y capacitación, y en el caso de los independientes incluso un derecho a desconexión. Normas dirigidas a conocimiento relativo al territorio de trabajo, acceso a evaluaciones, criterios de contacto utilizados por la empresa para vincularlo con el usuario, entre otras.

---

<sup>23</sup> Señala García: “El Derecho del Trabajo, como rama de la ciencia jurídica y como ordenamiento normativo aplicado al trabajo, tendrá que plantearse, dentro de cada país, la apuesta por la elaboración de estatutos protectores de los trabajadores semiautónomos o económicamente dependientes, ya sea que presten servicios mediante plataformas digitales o no, prescindiendo de la calificación o categorización de sus relaciones como autónomas o subordinadas (...)” GARCÍA, Héctor Omar. “El Trabajo Mediante Plataformas Digitales Y El Problema De Su calificación jurídica: ¿autónomo, Dependiente O Ambos a La Vez?” en: *Revista Jurídica Del Trabajo*, 2020, 1 (1):89-121. <http://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/7>. p. 116.

A nuestro entender la regulación legislativa chilena representa un avance, tanto por la definición técnico legislativa de los conceptos normativos que se aplicaran en materia de regulación laboral de la actividad, como en el contenido sustantivo de las normas protectorias de los trabajadores, tanto de dependientes como de independientes.

Estimamos, sin embargo, que el legislador de todas formas ha olvidado gran parte de cuestiones que podían haber sido tratadas en este proceso regulatorio. Una de ellas se relaciona con la constatación de que muchos de estos trabajadores prestan servicios para varias plataformas simultáneamente. Desde el sentido común se puede plantear sólo uno de tantos ejemplos problemáticos posibles. ¿Qué ocurre con quienes simultáneamente utilizan más de una plataforma digital para prestar el mismo servicio, bajo la consideración de que libremente podrían elegir entre una variopinta demanda de usuarios un viaje específico, sin que la elección concreta venga determinada por el algoritmo, sino que se conserve un grado de libertad al trabajador? ¿puede alguien permanecer conectado simplemente no tomando los viajes de una plataforma (una cuestión es el rechazo de un viaje ya seleccionado)? y, en tal caso, ¿qué impide que pueda estar conectado a dos, tres o seis plataformas diversas que presten el mismo servicio? ¿Conserva el sentido de compensación de jornada pasiva si es que puede simultáneamente permanecer conectado a varias plataformas a la vez?

Puede que en un análisis práctico del funcionamiento del mercado constatemos que el incentivo último es que la empresa pague sólo por el tiempo efectivamente trabajado. Entonces las preguntas no remiten nuevamente a esta cuestión: ¿la regulación legislativa en realidad atiende al despliegue de aquello que podemos denominar el “Derecho del Trabajo” en abstracto, considerando también el interés de los sujetos objeto de regulación? ¿Qué ocurre si con esta intervención al mercado se incentiva a la contratación de carácter exclusiva, que tienda a que el trabajador deba a trabajar sólo en una plataforma y se reduzca en último término el acceso a renta con que actualmente cuenta? Lo que ocurre en tal caso, es que la intervención en último término tiene como objetivo modificar la forma de funcionamiento del negocio, con una perspectiva proteccionista

laboral, y es tal vez aquél el desafío primario al que Chile se verá enfrentado luego de septiembre de 2022 cuando esta ley entre en vigencia.

Tal vez algunos creen que el funcionamiento y dinámica del mercado de plataformas debe orientarse a la determinación de un único y exclusivo empleador en virtud de la estabilidad del trabajador. Pero otros, también con justa razón, podrán señalar que el inicio de este mercado de servicios a través de plataformas surge precisamente de la variedad de oferta y demanda, tanto en lo relativo a la existencia de plataformas, como a los usuarios de la misma. No hay ninguna prohibición de trabajar con cuántas plataformas existan en el país, y se puede actualmente contar con tantos empleadores como plataformas a las cuales se encuentre vinculado. De mantener esta alternativa con la nueva regulación jurídica se podrá exigir de todas y cada una de ellas la totalidad de protección establecida en la ley, independiente del tiempo en que se labore efectivamente para cada una de ellas. Se podrá no sólo ser independiente y desempeñarse con varias plataformas, sino que incluso se podrá hacer aquello siendo dependiente. Sin embargo, producto de lo anterior, puede que en este mercado las plataformas se vean orientadas a una modificación de funcionamiento de su propio servicio.

Que se cree un desincentivo a la contratación dependiente, o que respecto de la independiente se tienda al establecimiento de cláusulas de exclusividad de prestación de servicios, que limiten tanto las opciones del trabajador, como la de la empresa de plataformas de contar con trabajadores dependientes o independientes, será una constatación empírica a la que habrá que estar alerta luego de entrada en vigencia de la ley.

Creemos que lo anterior será un problema que habrá de ser constatado luego de la entrada en vigencia de la ley, y que podrá relacionarse con la permanencia de personas prestando servicios para una plataforma específica, el aumento del coste del servicio para los usuarios últimos, la baja en la cantidad de personas disponibles para prestar estos servicios, sea por exclusividad u otra razón, entre otras cuestiones.

## **5. Conclusiones**

Chile ha optado por la vía legislativa para regular laboralmente la situación jurídica de las personas que prestan servicios mediante plataformas<sup>24</sup>. La opción ha sido la de detallar extensamente los términos de la relación laboral de trabajadores dependientes de plataformas, y crear una figura de protección especial para los trabajadores independientes de plataformas digitales de servicios, que, en el fondo, no son trabajadores dependientes en términos del Código del Trabajo, por no desempeñarse bajo subordinación o dependencia, pero gozarán de una protección privilegiada como contratantes.

Puede que en el fondo sea dicha diferencia la que incomode a muchos, y aquello tiene que ver con una constatación que es posible formular de manera simple; hay quienes en el fondo creen que, tratándose de plataformas, jamás podrá una persona prestar servicios de manera independiente; que por definición ante la constatación de prestación de servicios mediante el uso de plataformas siempre estaremos ante “el espejismo de la autonomía”, y habrá de constatarse una relación laboral o, en otros términos, que todos los usuarios que prestan servicios a través de una plataforma son en último término trabajadores.

Pues bien, la anterior consideración o bien es pre legislativa, o, en realidad, implícitamente considera que basta con los conceptos de subordinación o dependencia actualizados para determinar la calificación de esta relación jurídica<sup>25</sup>, y, por supuesto, que quienes aplicarán el derecho compartiendo dicho criterio, como expusimos.

Es pre legislativa en cuanto supone, antes incluso de la estructura de la normatividad agente en un sistema jurídico determinado, que existe una meta supralegislativa a alcanzar, y que es encomendada por el Derecho del Trabajo en su consideración abstracta, y que se relaciona con el fin del Derecho del

---

<sup>24</sup> Sobre dicha necesidad, señala Mirabal Rondón que “Resulta, pues, una obviedad afirmar que las nuevas relaciones de trabajo a las que está dando lugar la tecnología exigen la adaptación de la normativa laboral tradicional a una más actual”. MIRABAL RENDÓN, Iván. “Perspectivas Del Derecho Del Trabajo En La Era Digital. Análisis teórico: De La reflexión a Los Criterios De Adaptabilidad”, en: *Revista Jurídica Del Trabajo* 1 (1):122-45. <http://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/8>, p. 135.

<sup>25</sup> Pueden crearse pautas abstractas de análisis específicamente aplicable a estos casos. Ver: ROSENBAUM CARLI, Federico. *El Trabajo mediante plataformas digitales y sus problemas de calificación jurídica*. Tesis Doctoral, Universidad de Salamanca, 2020, 248-321.

Trabajo y la protección de determinadas personas que se interrelacionan con otras en una relación de mercado. En ese sentido, lo que se puede sostener es que el Derecho del Trabajo debe proteger a estas personas que prestan servicios a través de plataformas, y la forma de cautelarlos es considerarlos trabajadores. Por eso, ninguna persona natural que participe en ese intercambio de mercado podría ser considerada independiente, sino siempre trabajador. Por esto le repugna la idea de un prestador de servicios independientes mediante plataformas; porque pareciese una expresión contradictoria en sus términos. No se puede ser trabajador e independiente simultáneamente.

En segundo lugar, implícitamente esta postura al repugnar una figura como la de trabajador independiente de plataformas lo que hace, implícitamente, es situar entre los elementos de determinación (indicios) de laboralidad, y en específico, como indicios de subordinación o dependencias, a los elementos fácticos que concurren en esta figura de prestación de servicios.

En el fondo, mediante la “actualización” de los indicios de laboralidad, no haríamos sino incluir los elementos descriptores (fácticos) de este tipo de relaciones de mercado, de manera tal que su concurrencia inefablemente nos llevarían siempre y en todo caso a la calificación de la relación como una de naturaleza laboral.

Pues bien, bajo esta consideración el problema se encontraría resuelto anticipadamente: siempre, por definición, por la actualización del elemento descriptor de la laboralidad como la subordinación y dependencia (meta legislativo), en un caso de prestador de servicios mediante plataformas estaríamos ante un trabajador. El problema legal para esta postura radicaría no tanto entonces en la calificación jurídica de la relación (pues, en su lógica, cabría confiar en que los jueces laborales comparten dicha actualización de contenido del concepto determinante de la relación laboral, y de los indicios de laboralidad), sino más bien en la especificación legal de garantías adicionales o específicas que regulen la prestación de servicios en este mercado, reiteramos, siempre laboral por definición. Descontado que son trabajadores, la tarea del legislador es sólo efectuar una tarea protectoria especial atendidas las particularidades del rubro.

Creemos que precisamente el legislador chileno ha venido a clausurar dicha incertidumbre mediante la positivización de las normas regulatorias de trabajadores dependientes e independientes. Se ha hecho cargo de su funcionamiento y lógica interna fundamental, y ha resguardado específicamente a los trabajadores dependientes, conservando la posibilidad de una figura diversa, libremente pactada, que se encuentra además altamente regulada, y que tiene una orientación manifiestamente garantista en comparación con los demás trabajadores independientes.

Sin embargo, ante el desarrollo de las nuevas formas de comunicación e inter relacionamiento subjetivo que se encuentra mediado hoy en día por las plataformas digitales, si bien la reforma representa un avance, aún restan muchas cuestiones a considerar. Por ejemplo, la situación de quienes suben contenido audiovisual o simplemente de audio o video, por separado, a una plataforma virtual, a la cual acceden usuarios que también pagan una tasa o precio por acceso a las mismas, plantea un problema sobre la naturaleza de la relación jurídica entre la plataforma y quien provee el respectivo contenido. ¿Podría llegar a calificarse como laboral la relación contractual por la cual una parte se obliga a subir un contenido determinado, dos veces a la semana por ejemplo, a una plataforma digital, y por lo cual recibe un determinado monto de dinero, a la vez que la plataforma también obtiene una ganancia propia, por suscripciones o similares, o inclusive una comisión de cobro frente a aportes? ¿Qué ocurre con quienes se dedican profesionalmente a los E Sports? En estos casos se complejiza aún más la situación jurídica, pues podría volverse hasta triádica si es que el jugador en concreto ha suscrito un contrato por el cual se obliga, por ejemplo, a participar dos días a la semana en un torneo específico determinado por la plataforma, o incluso, más complejo aún, si en apariencia es sólo transmitido por ésta. Pero aún más compleja se vuelve la situación si dicho jugador a su vez pertenece a un equipo, y se encuentra entonces jugando en representación de una institución o empresa en específico, y entrena para su participación, además de utilizar los respectivos distintivos institucionales. ¿Existe relación laboral en tal caso? ¿Con quién o quiénes?

Creemos que el Código del Trabajo chileno, aún después de esta reforma ha dejado temas abiertos a discusión, y, sin duda, lo primero a explorar será su propia estructura interna aplicada, en primer lugar, a la prestación de servicios de transporte de mercadería y pasajeros.

Uno de los temas que concitará seguramente la mayor atención con la entrada en vigencia de esta ley será el volumen de trabajadores dependientes e independientes que contraten con estas empresas, pues, en los hechos, la mayor preocupación redundará en la aplicación masiva de la figura de independientes, aún en casos que no corresponda. A nuestro entender el legislador ha dispuesto un plexo de desincentivos al mal uso de dicha figura, sin embargo, será en último término la jurisprudencia y la manifestación institucional de la conflictividad laboral las que develarán en último término si el legislador estuvo a la altura, o no.

## Bibliografía

- DE LA RIVA, A. (2019). "E sports: deporte en la era 4.0", en Revista CADE: doctrina y jurisprudencia, N°. 52, págs. 55-60.
- GATTI, A. (2021). El poder disciplinario del empleador. El castigo en el vínculo laboral. Editorial B de F,, Buenos Aires, Argentina.
- LIZAMA PORTAL, L. y LIZAMA CASTRO, D. (2020). El derecho del trabajo en las nuevas tecnologías. DER Ediciones, Santiago, Chile.
- LIZAMA PORTAL, L. y LIZAMA CASTRO, D. (2019). Manual de derecho individual del trabajo. Ediciones DER, Santiago, Chile.
- ROSENBAUM CARLI, F. (2020). El Trabajo mediante plataformas digitales y sus problemas de calificación jurídica. Tesis Doctoral, Universidad de Salamanca.
- UGARTE, J. (2014). Derecho del Trabajo. Invención, teoría y crítica, Editorial Thomson Reuters-LegalPublishing, Santiago, Chile.
- WALKER ERRAZURIZ, F. (2003). *Derecho de las relaciones laborales*. Editorial Universitaria, Santiago, Chile.

## Recursos electrónicos

- CARBALLO MENA, C. (2020). "Trabajo Mediante Plataformas. El Espejismo De La autonomía", en: Revista Jurídica Del Trabajo, 1 (1):146-164. Disponible en <http://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/9>.
- GARCÍA, H. (2020). "El Trabajo Mediante Plataformas Digitales Y El Problema De Su calificación jurídica: ¿autónomo, Dependiente O Ambos a La Vez?" en: Revista Jurídica Del Trabajo, 1 (1):89-121. Disponible en <http://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/7>.
- PALOMEQUE LÓPEZ, M. (2020). "La función Social Y Las Transformaciones Del Derecho Del Trabajo", en: . Revista Jurídica Del Trabajo, 1 (1):1-26. Disponible en <http://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/3>.