

FERNANDO ARAB VERDUGO  
Y MARÍA FLORENCIA FRONTAURA MARZOLO

**DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE LA LEY 21.431,  
QUE REGULA EL CONTRATO DE TRABAJADORES  
DE EMPRESAS DE PLATAFORMAS DIGITALES DE SERVICIOS**

DESCRIPTION AND ANALYSIS OF LAW 21,431,  
WHICH REGULATES THE CONTRACT OF WORKERS OF  
DIGITAL SERVICE PLATFORM COMPANIES

---

**ARTÍCULO INÉDITO DE INVESTIGACIÓN**

---

**CÓMO CITAR ESTE ARTÍCULO (CHICAGO)** Arab Verdugo, Fernando y María Florencia Frontaura Marzolo. «Descripción y análisis de la Ley 21.431, que Regula el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios». *Revista de Derecho Aplicado LLM UC* 9 (2022).  
<https://doi.org/10.7761/rda.v.9.51169>

---

**REVISTA DE DERECHO APLICADO LLM UC** Número 9  
Julio 2022  
ISSN: 2452-4344

---

Recepción: 13 de junio, 2022  
Aceptación: 12 de julio, 2022

---

## Resumen

El presente trabajo describe los antecedentes y modificaciones introducidas al Código del Trabajo por la Ley 21.431, que regula el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales, y analiza aspectos centrales de la normativa, como su ámbito de aplicación, la distinción entre trabajadores de plataformas digitales dependientes e independientes, características de los contratos de ambos tipos de trabajadores y las normas comunes aplicables tanto al trabajador de plataformas digitales dependiente como al trabajador de plataformas digitales independiente.

**Palabras clave:** Plataformas digitales de servicios, derecho del trabajo, subordinación y dependencia, trabajadores dependientes, trabajadores independientes.

## Abstract

This paper describes the background and modifications introduced to the Labor Code by Law 21,431, which regulates the contract of workers of digital service platform companies, and seeks to analyze central aspects of the regulation, such as its scope of application, the distinction between employees of digital service platform companies and independent digital platform contractors, characteristics of the contracts of both types of workers and the common rules applicable to both employees of digital platform and independent digital platform contractors.

**Keywords:** Digital services platform, employment law, subordination and dependency, employees, independent contractors.

## **Fernando Arab Verdugo**

---

Pontificia Universidad  
Católica de Chile  
Santiago, Chile  
fearab@uc.cl

Fernando Arab Verdugo es licenciado en Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Certificado académico de especialidad en Derecho Divil; diplomado en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social; y candidato a magíster en Derecho con mención en Derecho en la Empresa, todos de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Actualmente es docente de la Cátedra de Derecho del Trabajo en la Pontificia Universidad Católica de Chile. Miembro del Colegio de Abogados de Chile, de la Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y del Centro Chileno de Derecho del Trabajo (CEDET A.G.).

Pontificia Universidad  
Católica de Chile  
Santiago, Chile  
fearab@uc.cl

Fernando Arab Verdugo is a lawyer from the Pontificia Universidad Católica de Chile. Academic certificate specializing in Civil Law; Diploma in Labor Law and Social Security; and candidate for a Master's in Law with a mention in Business Law, both from Pontificia Universidad Católica de Chile. He is currently a professor at the Labor Law Chair at the Pontificia Universidad Católica de Chile. Member of the Chilean Bar Association, the Chilean Society of Labor and Social Security Law and the Chilean Center for Labor Law (CEDET A.G.).

## **María Florencia Frontaura Marzolo**

---

Pontificia Universidad  
Católica de Chile  
Santiago, Chile  
mffronta@uc.cl

María Florencia Frontaura Marzolo es licenciada en Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Chile con mención en Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Diplomado en Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Actualmente es ayudante de la cátedra de Derecho del Trabajo de los profesores Fernando Arab y Cecilia Sánchez en la Pontificia Universidad Católica de Chile.

Pontificia Universidad  
Católica de Chile  
Santiago, Chile  
mffronta@uc.cl

María Florencia Frontaura Marzolo is a lawyer from Pontificia Universidad Católica de Chile with mention in Labor Law and Social Security. Has a diploma in Labor Law and Social Security from the Pontificia Universidad Católica de Chile and actually is assistant professor in Labor Law of professors Fernando Arab and Cecilia Sánchez at the Pontificia Universidad Católica de Chile.

## I. INTRODUCCIÓN

La aparición y el desarrollo en la última década de las llamadas *plataformas digitales* cambió la forma en que los oferentes y demandantes de los más diversos bienes y servicios se relacionan, insertando altos niveles de instantaneidad y eficiencia en el contacto entre las partes. Esta nueva forma de relación no solo supuso un cambio en los modelos de negocios tradicionales, sino que también la proliferación de una nueva forma de empleo que ha sido objeto de intenso estudio y debate a nivel mundial.

Nuestro país no ha estado ajeno a este debate. Si bien no existe una cifra oficial que permita cuantificar con precisión la magnitud de la expansión de las plataformas digitales en Chile,<sup>1</sup> es indudable que estas se han transformado en una importante fuente de trabajo, principal o secundaria, para las personas y, en especial, para grupos que tradicionalmente han estado más relegados del mercado laboral, como mujeres, jóvenes e inmigrantes, quienes se han visto atraídos por la autonomía que ofrece el sistema. Lo anterior ha generado que en Chile, desde hace ya algunos años, se discuta acerca de la protección jurídica que se le debe otorgar a quienes prestan servicios personales a través de este tipo de plataformas, interrogante que no ha sido una cuestión simple de definir, pues existen en el sistema de las plataformas digitales múltiples realidades que dificultan encasillar el trabajo en alguna de sus modalidades típicas (dependiente o autónomo).<sup>2</sup>

Esta dificultad ha llevado a que hoy, en la mayor parte del mundo, las plataformas digitales operen sin ningún tipo de regulación y que las personas que prestan servicios a través de ellas lo hagan de manera informal y muchas veces en la más absoluta desprotección.

Reconociendo esta problemática, la Ley 21.431, que Regula el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios, publicada el 11 de marzo de 2022 en el *Diario Oficial* y que entrará en vigor el próximo 1 de septiembre de 2022, busca generar un marco regulatorio moderno e innovador<sup>3</sup> que, en primer lugar, otorgue certeza y transparencia a las partes —lo que, probablemente, permitirá disminuir las fuentes de conflicto— y, en segundo lugar, reconozca que las personas que prestan servicios a través

---

<sup>1</sup> Pablo Morris, «Trabajo en plataformas en Chile y desafíos para el trabajo decente: situación actual y lineamientos para diseñar políticas públicas dirigidas al sector», documentos de Proyectos (LC/TS.2021/213), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2021, [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/17617/1/S2100623\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/17617/1/S2100623_es.pdf).

<sup>2</sup> Morris, «Trabajo...», 8.

<sup>3</sup> Así se expresaron respecto al proyecto de ley, por ejemplo, el senador Juan Pablo Letelier y el diputado Frank Sauerbaum durante el primer y segundo trámite constitucional, respectivamente, <https://www.bcn.cl/historiadelaley/nc/historia-de-la-ley/7981/>.

de las plataformas digitales de servicios son «trabajadores», más allá de la calificación jurídica que pueda darse al vínculo que los une con estas y, como tales, son acreedores de determinadas garantías básicas de parte de las empresas. Esta normativa posicionará a Chile como uno de los países pioneros, junto a Francia<sup>4</sup> y España,<sup>5</sup> entre otros, en regular una de las mayores transformaciones que ha experimentado el mundo del trabajo en la última década.

Así, el presente trabajo tiene por objeto explorar algunos aspectos relevantes de la nueva normativa, para lo cual se seguirá el siguiente esquema:

1. Antecedentes: Mesa Técnica de Plataformas Digitales de Servicios del 2020.
2. Ámbito de aplicación de la ley y definiciones.
3. Contrato de trabajo de los trabajadores de plataformas digitales dependientes.
4. Contrato de prestación de servicios de los trabajadores de plataformas digitales independientes.
5. Normas comunes aplicables a ambos tipos de trabajadores.

## **2. ANTECEDENTES: MESA TÉCNICA DE PLATAFORMAS DIGITALES DE SERVICIOS DE 2020**

La ley tiene su origen en una moción de los senadores Ossandón, Goic, Letelier y Sandoval. Más tarde, fue respaldada por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el cual, a instancias de la Comisión de Trabajo del Senado, constituyó durante el 2020 una mesa

---

<sup>4</sup> Los artículos L7341-1 y siguientes del Código del Trabajo francés califican a los trabajadores de plataformas digitales como trabajadores *independientes* (condición que puede ser desvirtuada judicialmente). No obstante dicha calificación, la ley de todas formas extiende a dichos trabajadores de plataformas digitales algunas garantías propias del derecho laboral, siempre y cuando sea: i) la plataforma la que determina las características del servicio prestado o los bienes vendidos y ii) fije su precio. Esta extensión parcial del derecho laboral a trabajadores independientes incluye, por ejemplo, el derecho a la sindicalización (artículo L7342-6); a la información y transparencia (artículo L7342-7); y el acceso a un seguro contra accidentes del trabajo y a formación profesional cuando el volumen de negocios realizado en la plataforma sea superior a un umbral fijado por decreto (artículos L7342-2, L7342-3 y L7342-4).

<sup>5</sup> En España, el Real Decreto Ley 9/2022 incorporó en el Estatuto de los Trabajadores la regulación sobre el trabajo a través de plataformas digitales. Esta normativa establece una presunción legal de existencia de una relación laboral en el caso de las aplicaciones de reparto. Para que opere la presunción es necesario que, entre otros requisitos: i) la plataforma *ejercer facultades de dirección* directa o implícita respecto de los trabajadores, y ii) utilice un algoritmo para gestionar el servicio o determinar las condiciones de trabajo. Concurriendo dichos requisitos, se estará frente a una relación laboral, salvo que la empresa, en un proceso judicial, pueda demostrar lo contrario.

técnica de trabajo que se integró con representantes del Consejo Superior Laboral —el cual se compone de forma tripartita entre la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC) y el Ejecutivo—; de la Comisión de Trabajo del Senado; del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; y del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones. Además, participaron como invitados de la instancia una veintena de expertos y académicos, tanto nacionales como extranjeros, representantes de los trabajadores, de los gremios, de las empresas de plataformas digitales de servicios y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), entre otros.<sup>6</sup>

La mesa funcionó durante más de cuatro meses y concluyó en un informe titulado «Informe Mesa Técnica: Plataformas digitales de servicios 2020», en el cual se identificaron los puntos de consenso y disenso entre los distintos sectores y actores del sistema.<sup>7</sup>

A modo de resumen, los distintos participantes de la mesa acordaron en la necesidad de regular el trabajo mediante plataformas digitales, siendo puntos de consenso que esta regulación: i) extendiera la protección en materia de seguridad social a los trabajadores de plataformas digitales con independencia del estatus jurídico que los una a las empresas; ii) otorgara una protección especial en materia de datos personales de los trabajadores y reconociera la posibilidad de portarlos a solicitud del trabajador; iii) asegurara un tiempo de descanso a los trabajadores de al menos doce horas en un período de 24 horas; iv) asegurara criterios de transparencia, legibilidad y conocimiento previo en los términos y condiciones de la prestación de los servicios, así como en sus modificaciones; v) asegurara la entrega de información detallada, oportuna y transparente respecto a las condiciones

---

<sup>6</sup> Participaron como invitados de la mesa técnica: George Lever, en representación de la Cámara de Comercio de Santiago; Servio Hernández y Fernando Gallardo, en representación de los trabajadores de la empresa Pedidos Ya; Felipe Simonsohn, en representación de la empresa Didi; Daniela Saba, en representación de la Asociación de Conductores Unidos de Aplicaciones; Alan Meyer, en representación de la empresa Mercado Libre; Rodrigo Krell, en representación de la Comisión Nacional de Productividad; Nicolás Sánchez, en representación de la empresa Uber; Juan Pablo Cuevas, en representación de la empresa Cornershop; Javier Schlack, en representación de los trabajadores de la empresa Uber; Janine Berg, en representación de la OIT; Luz Rodríguez, abogada y profesora de la Universidad de Castilla La Mancha, España; Adrián Todolí, abogado, economista y profesor de la Universidad de Valencia, España; Román Gil, abogado español experto en plataformas digitales; Luis Lizama, abogado y profesor de Derecho la Universidad de Chile; Rodrigo Palomo, abogado y profesor de Derecho de la Universidad de Talca; Luis Parada, abogado en representación del Centro Chileno de Estudios del Derecho del Trabajo (CEDET); Hugo Fábrega, abogado en representación de la Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (SCHDTSS); y Roberto Lewin, abogado en representación del Centro para la Innovación y Desarrollo del Derecho del Trabajo (CIDTRA).

<sup>7</sup> Morris, «Trabajo...», 28.

de retribución económica; y vi) otorgara protección en materia de derechos fundamentales, especialmente en derechos como la libertad de trabajo, la no discriminación y la protección de datos.

Por su parte, las materias que no concitaron acuerdo entre los participantes fueron: i) la calificación jurídica de la relación entre las plataformas y las personas que prestan servicios a través de estas; ii) el establecimiento de una presunción de laboralidad y los criterios objetivos para determinarla; iii) la regulación de los tiempos de trabajo en las plataformas digitales; iv) la regulación de mínimos o marcos de referencia para la determinación de la retribución económica por los servicios prestados en la plataforma; v) la protección de derechos fundamentales a través de mecanismos existentes o reglas generales; y vi) el reconocimiento de derechos colectivos a quienes prestan servicios en plataformas digitales.<sup>8</sup>

Pues bien, el trabajo de la mesa técnica sirvió de columna vertebral para la posterior discusión de la ley en el Congreso Nacional. En efecto, la normativa en comento incorporó la totalidad de los puntos de acuerdo a los que arribaron los integrantes de la mesa técnica e incluso avanzó —como se verá a lo largo de este trabajo— en adoptar ciertos puntos que no contaron con el apoyo de la mayoría de los comisionados, pero que sí fueron aprobados después por amplia mayoría tanto en la Cámara de Diputados como en el Senado.

La normativa surge entonces de un amplio consenso técnico-político, que busca equilibrar la debida y necesaria protección de los derechos de los trabajadores con el inevitable y relevante desarrollo tecnológico de las plataformas digitales de servicios, a fin de permitir, en último término, que dichas plataformas sigan generando oportunidades laborales, desarrollándose y expandiéndose en la llamada «era digital», pero siempre en un contexto de trabajo decente en concordancia con los lineamientos que ha dado la OIT a este respecto.<sup>9</sup>

### 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA LEY Y DEFINICIONES

La ley incorpora un nuevo capítulo 10, titulado «Del trabajo mediante plataformas digitales», al título II del libro I del Código del Trabajo, que regula los contratos especiales de trabajo.

---

<sup>8</sup> Ministerio del Trabajo y Previsión Social, «Mesa Técnica: Plataformas digitales de servicios», 2020, <https://www.lizamabogados.cl/wp-content/uploads/2020/10/Informe-Plataformas-Digitales-2.pdf>.

<sup>9</sup> Comisión Económica para América Latina y el Caribe y Organización Internacional del Trabajo, «Trabajo decente para los trabajadores de plataformas en América Latina», Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe, 24 (LC/TS.2021/71), <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46955-coyuntura-laboral-america-latina-caribe-trabajo-decente-trabajadores-plataformas>.

El párrafo 1 del nuevo capítulo 10 delimita el ámbito de aplicación de la ley, al establecer que sus normas regulan «las relaciones entre trabajadores de plataformas digitales, dependientes o independientes, y empresas de plataformas digitales de servicios prestados en el territorio».

A continuación, la ley define lo que se entiende por empresa de plataformas digitales de servicios y trabajador de plataformas digitales.

### 3.1. Concepto de empresa de plataformas digitales de servicios

La letra a) del artículo 152 *quater* Q, que introduce la ley al Código del Trabajo, considera como empresa de plataformas digitales de servicios

aquella organización 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, en un territorio geográfico específico, tales como el retiro, distribución y/o reparto de bienes o mercaderías, el transporte menor de pasajeros, u otros.

Esta disposición agrega que no se considerarán como tales

aquellas plataformas que se limiten a publicar anuncios de prestación de servicios de personas naturales o jurídicas, o bien anuncios de venta o arriendo de bienes muebles o inmuebles, aun cuando la contratación de dichos servicios pueda hacerse a través de la plataforma.

Con esta definición, la ley limita su ámbito de aplicación a las llamadas *plataformas de geolocalización* y excluye de este a las *plataformas en línea*. En palabras de la OIT, las plataformas digitales se pueden clasificar en dos grandes categorías: las de *trabajo en línea* y las de *trabajo geolocalizado*. En las primeras, el trabajo se intermedia mediante convocatorias abiertas a una audiencia geográficamente dispersa que ofrece sus servicios (anuncios). Caben en esta categoría, por ejemplo, convocatorias para servicios de traducción, jurídicos, financieros, de patentes, de diseño, de desarrollo de programas informáticos, etcétera. En las segundas, en cambio, el trabajo se asigna a individuos situados en zonas geográficas específicas,<sup>10</sup> y es precisamente en atención a la ubicación geográfica del trabajador que el trabajo es intermediado por la plataforma.

---

<sup>10</sup> Organización Internacional del Trabajo, «Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital», Oficina Internacional del Trabajo, 2019, p. 15, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_684183.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_684183.pdf).



### 3.2. Concepto de trabajador de plataformas digitales

A continuación, la letra b) del artículo 152 *quater* Q establece que se entiende por *trabajador de plataformas digitales* a «aquel que ejecuta servicios personales, sea a cuenta propia o ajena, solicitados por usuarios de una aplicación administrada o gestionada por una empresa de plataformas digitales de servicio». Este trabajador será considerado como «dependiente o independiente, según concurren o no los requisitos establecidos en el artículo 7 del Código del Trabajo».

En este mismo sentido, los artículos 152 *quater* R y 152 *quater* W, al definir a los trabajadores de plataformas digitales dependientes e independientes respectivamente, se remiten como criterio determinante de distinción al artículo 7 del Código del Trabajo, agregando que, en el caso de los trabajadores independientes, la plataforma digital deberá limitarse a «coordinar el contacto entre el trabajador y los usuarios de la plataforma, sin perjuicio de establecer los términos y condiciones generales que permitan operar a través de sus sistemas informáticos o tecnológicos».

A partir de estas definiciones, la ley reconoce que existe un alto grado de heterogeneidad en el trabajo de plataformas digitales, no solo en los sistemas operativos de las diversas empresas, sino que también en la manera como los distintos trabajadores de plataformas digitales prestan sus servicios —en efecto, así como hay quienes dedican exclusiva o principalmente su tiempo al trabajo en plataformas digitales, otros lo asumen solo como una actividad complementaria y, mientras unos reciben única o mayoritariamente sus ingresos del trabajo en la plataforma, otros, por el contrario, solo pretenden aumentarlos residual o temporalmente—. <sup>11</sup> Es por ello que la ley opta por seguir la tradición del derecho del trabajo chileno y, sin calificar *a priori* el vínculo jurídico que une al trabajador con la plataforma digital, se remite al artículo 7 del Código del Trabajo, del cual se extraen los elementos esenciales de una relación laboral, esto es: un acuerdo de voluntades, un servicio personal, el pago de una remuneración y un «vínculo de subordinación y dependencia»<sup>12</sup> como elemento fundamental para distinguir la relación laboral de otro tipo de relaciones contractuales.

Pues bien, al ser el «vínculo de subordinación y dependencia» el elemento fundamental para distinguir una relación laboral de otro tipo de relaciones contractuales, se hace necesario entonces profundizar en este concepto. En efecto, se plantea por la doctrina

---

<sup>11</sup> Boris Muñoz, «Uber, la subordinación y las fronteras del derecho del trabajo: Algunas ideas para delimitar», *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* 9, n.º 17 (2018): 31.

<sup>12</sup> Caso *Bastias con Rendic Hermanos S. A.*, Juzgado de Letras del Trabajo de Copiapó, causa RIT O-112-2016.

que el hecho de que nuestra legislación laboral no defina lo que debe entenderse por *subordinación y dependencia* se tradujo en que la jurisprudencia chilena haya dado amplia acogida a la denominada «técnica de haz de indicios», entendiéndose, por regla general, que la subordinación y dependencia, más que un concepto cerrado y excluyente, corresponde a un tipo normativo que describe de modo abierto y aproximado una determinada condición que debe ser correspondida por el juez a través de un juicio de semejanza con el caso particular. Así, se opera a través de un sistema de indicios abierto y elástico, que no exige la concurrencia de todos y cada uno de ellos, sino que de un número suficiente o determinante que permita al aplicador del derecho (el juez) sostener que en los hechos existe tal relación de subordinación.<sup>13</sup>

En su versión clásica, la subordinación y dependencia se manifiesta a través de diversas circunstancias o situaciones fácticas, como: i) la continuidad de los servicios; ii) la obligación de asistencia del trabajador; iii) el cumplimiento de un horario de trabajo; iv) la obligación de ceñirse a las órdenes e instrucciones del empleador; v) la supervigilancia en el desempeño de las funciones; vi) la subordinación a controles de diversa índole; y vii) la necesidad de rendir cuenta del trabajo realizado.<sup>14</sup>

Sin perjuicio de lo anterior, los nuevos escenarios productivos y la falta de una definición rígida de la subordinación han impulsado el reconocimiento de nuevos indicios que atienden no solo a una noción «física» de la subordinación basada en un control directo e inmediato de la prestación de servicios —noción que se estructura a partir de los indicios clásicos indicados—, sino que, también, a una noción de la subordinación que la doctrina denomina «funcional», entendida como la inserción en forma continuada del trabajador a una esfera productiva controlada y dirigida por el empleador, que se manifiesta en una serie de nuevos indicios, como: i) la fijación de un marco disciplinario; ii) el control directo y pleno por parte del empleador de la planificación y modalidad productiva donde se inserta el trabajador (qué producir, cuánto y a qué ritmo); iii) la ajenidad en la prestación de los servicios (quién se hace del producto del trabajo y soporta los riesgos del negocio); y iv) la exclusividad como cliente.<sup>15</sup> La ampliación del sistema indiciario para incorporar la noción funcional de la subordinación ha sido también reconocida por la jurisprudencia, la que ha señalado que «es menester recurrir a otros elementos que van más allá de aquellos

---

<sup>13</sup> José Luis Ugarte, «La subordinación jurídica y los desafíos del nuevo mundo del trabajo», *Gaceta Laboral* II, n.º 1 (2005): 23-50.

<sup>14</sup> Caso *Rojas con Santa Isabel Administradora S. A.*, Corte de Apelaciones de Valparaíso, rol 169-2010.

<sup>15</sup> Ugarte, «La subordinación...», 47.

que tradicionalmente han sido utilizados como, por ejemplo, a la integración del trabajador en la organización de la empresa, la disponibilidad del trabajador, la inexistencia de riesgos financieros para el mismo».<sup>16</sup>

Ahora bien, tanto la noción física de la subordinación como su noción funcional apuntan a la existencia de un *control y dirección* por parte del empleador, sin perjuicio de que en la primera noción dicho control se vincule más a hechos físicos y espaciales y, en la segunda, a un control más bien de carácter productivo. De ahí que, en todo análisis respecto a la calificación jurídica del vínculo contractual que une a un trabajador con la empresa, no se debe olvidar lo que la doctrina denomina el «contenido del contrato de trabajo».<sup>17</sup>

En efecto, la circunstancia de que el trabajador dependiente se encuentre sujeto a un vínculo de subordinación y dependencia respecto del empleador y no en un plano de igualdad formal —como en la generalidad de los contratos del derecho común— explica que del contrato de trabajo surjan una serie de derechos y obligaciones y también otra clase de derechos subjetivos conocidos bajo el nombre de poder de dirección y su correlativo deber de sujeción.<sup>18</sup> En este sentido, para la Corte Suprema, la subordinación «implica, en primer término, una manifestación del poder de dirección del empleador, pues tiene la facultad de organizar el trabajo de manera tal que realmente cumpla con las actividades y, en segundo, el deber de respeto y obediencia del trabajador frente a las instrucciones del primero».<sup>19</sup> Dicho poder de dirección se concretiza en el poder de mando que ejerce el empleador

---

<sup>16</sup> Caso *Bastias con Rendic Hermanos S. A.*, Juzgado de Letras del Trabajo de Copiapó, causa RIT O-122-2016. En un sentido similar se pronunció el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago en causa RIT T-657-2017.

<sup>17</sup> Thayer y Novoa clasifican el contenido del contrato de trabajo en: i) el contenido patrimonial, que comprende la obligación del trabajador de prestar los servicios contratados bajo subordinación y dependencia, y del empleador de pagar por estos servicios una remuneración determinada; ii) contenido ético-jurídico, que implica una serie de deberes que las partes deben cumplir en tanto se trata de un contrato entre seres humanos que se ligan en una comunidad jurídica-personal —son, por ejemplo, de parte del empleador, el deber general de protección, de respeto a la persona y dignidad del trabajador, de ocupación efectiva, etcétera; y por parte del trabajador, entre otros, el deber de colaboración y diligencia—; y iii) contenido jurídico-instrumental, que se expresa en el poder de dirección del empleador y el deber de obediencia del trabajador. William Thayer y Patricio Novoa, *Manual de derecho del trabajo: Derecho individual de trabajo*, t. 3, 6.ª ed. (Santiago: Jurídica de Chile, 2005).

<sup>18</sup> Luis Lizama y Diego Lizama, «El derecho del trabajo y la economía colaborativa», *Derecho & Sociedad* 53 (2020): 211-212.

<sup>19</sup> Caso *Gomila con Sociedad Inmobiliaria y de Inversiones*, Corte Suprema, causa rol 3687-2013, 24 de septiembre de 2013.

sobre el trabajador, que tiene por objeto organizar el modelo productivo de la empresa. Como complemento imprescindible del poder de dirección, surge el poder disciplinario (manifestación de la noción funcional de la subordinación), que permite sancionar al trabajador de existir incumplimientos a las órdenes generales y especiales que imparte a sus trabajadores, el cual constituye uno de los medios más eficaces para garantizar la organización de la empresa. Se plantea que, de no existir el poder disciplinario, el poder de dirección sería un «mero poder moral»<sup>20</sup> que, en consecuencia, situaría a las partes como meros acreedores y deudores de la obligación de prestar servicios.

Lo anterior cobra especial importancia a la hora de analizar la distinción entre el trabajador de plataformas digitales dependiente y el trabajador de plataformas digitales independiente que realiza la ley, pues será el ejercicio del poder de dirección (físico o funcional) y el sometimiento del trabajador a este lo que permitirá reconocer si se está en presencia de una relación laboral o no. Ello, aun cuando en el caso particular de las empresas de plataformas digitales este poder del empleador pueda manifestarse de manera distinta y no tradicional por medio del uso de la tecnología.

Lo que venimos comentando se refleja en las propias definiciones que entrega la ley. Así, como se mencionaba, al definir al trabajador de plataformas digitales independiente, la ley recalca que la plataformas digital carece de dicho poder de dirección y disciplinario respecto de este tipo de trabajadores, al señalar que esta se deberá limitar a «coordinar el contacto entre los usuarios y los trabajadores, sin perjuicio de establecer los términos y condiciones generales que permitan operar a través de sus sistemas informáticos o tecnológicos», lo que no ocurrirá respecto de los trabajadores de plataformas digitales dependientes, los cuales se encontrarán sujetos a la dirección, nuevamente, física o funcional, de la plataforma.

En términos prácticos, la mera coordinación implica que, respecto de los trabajadores independientes, la plataforma deberá abstenerse de ejercer cualquier tipo de control sobre la manera y oportunidad en que se prestan los servicios —como sería, por ejemplo, efectuar directrices obligatorias acerca de cómo tratar a los usuarios, exigir un mínimo de horas de conexión o tomar decisiones a partir de la evaluación del servicio que realizan los usuarios—,<sup>21</sup> y, obviamente, de sancionar al trabajador por posibles incumplimientos

---

<sup>20</sup> Lizama y Lizama, «El derecho...», 211-212.

<sup>21</sup> Respecto a este punto, estimamos que el sistema de calificación del trabajo que algunas plataformas digitales ponen a disposición de los usuarios no puede ser utilizado en caso del trabajador de plataforma digital independiente como un medio indirecto para evaluar el desempeño del trabajador a partir del cual la plataforma tome decisiones como, por ejemplo, la no asignación de pedidos o la terminación del contrato. Para que la plataforma digital opere verdaderamente como un mero coordinador del contacto entre los usuarios y el trabajador de plataforma digital, las calificaciones que reciba el trabajador solo pueden ser utilizadas como información para que el usuario, y no la plataforma, tome la decisión respecto a si acepta o no que el trabajador a quien el algoritmo aleatoriamente asignó un servicio lo realice.

—por ejemplo, porque el trabajador no haga uso de la plataforma durante cierto período de tiempo, rechace los servicios que le ofrece la plataforma o se desconecte de ella—. Lo anterior, sin perjuicio de la facultad de la empresa de plataformas digitales de servicio de establecer los términos y condiciones generales que permitan operar a través de sus sistemas informáticos o tecnológicos, como podría ser, por ejemplo, la necesidad de utilizar elementos de protección personal durante la prestación de servicios, la condición de contar con licencia de conducir para poder prestar servicios a través del sistema o el establecimiento de ciertas prohibiciones como comunicarse con los usuarios, utilizar la plataforma para cometer delitos, llevar a cabo conductas de acoso o para acceder y dar a conocer datos de los usuarios a terceros, entre otras. Así, estando frente a una mera coordinación del contacto entre el trabajador de plataformas digitales independiente y sus usuarios, no podemos olvidar que, de acuerdo a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 8 del Código del Trabajo, «los servicios prestados por personas que realizan oficios o ejecutan trabajos directamente al público, no dan origen al contrato de trabajo».

Ahora bien, es importante destacar que la ley no se queda con la mera exclusión del trabajador de plataformas digitales independiente del ámbito de protección del derecho del trabajo, sino que, como se analizará, reconociendo la creciente crítica que ha recibido el concepto de subordinación como criterio de inclusión de las relaciones en el ámbito laboral, decide, de manera disruptiva, expandir su protección a los trabajadores de plataformas digitales que prestan sus servicios de manera autónoma —decidiendo a su entera voluntad cuándo prestar servicios, cómo hacerlo e, incluso, si prestarlos o no, soportando, en tal caso, el riesgo financiero que dicha decisión conlleva—, otorgándoles a ellos determinadas garantías básicas propias del derecho laboral, lo que, sin duda, constituye un relevante avance en materia de protección de los trabajadores independientes.

#### **4. CONTRATO DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMAS DIGITALES DEPENDIENTES**

Pues bien, existiendo una relación laboral en los términos del artículo 7 del Código del Trabajo entre la empresa de plataforma digital de servicios y el trabajador de plataformas digitales, se presumirá la existencia de un contrato de trabajo conforme a lo dispuesto en el artículo 8 del mismo cuerpo legal. Este contrato de trabajo se regirá por las normas especiales establecidas en los párrafos 1, 2 y 4 de la ley, además de las reglas generales del Código del Trabajo en tanto no sean incompatibles o contradictorias con las normas especiales de la nueva normativa.

En términos generales, al regular el contrato especial de trabajo de los trabajadores de plataformas digitales dependientes, la ley establece la obligatoriedad de estipular ciertas menciones mínimas —a fin de otorgar mayor transparencia en la prestación de los servicios— y flexibiliza las normas sobre distribución jornada de trabajo y remuneración, con el objeto de que respondan de mejor manera a la realidad operativa del sistema y

las preferencias de los propios trabajadores. Con el objeto de no extender en exceso este trabajo, analizaremos las principales innovaciones que incorpora la ley en materia de distribución de jornada de trabajo y remuneración del contrato de trabajo de los trabajadores de plataformas digitales dependientes que, en nuestra opinión, podrían suscitar algunas interrogantes prácticas.

#### 4.1. Jornada de trabajo de los trabajadores de plataformas digitales dependientes

En tanto dependientes, los trabajadores de plataformas digitales estarán sujetos a una jornada de trabajo que deberán cumplir y de la que deriva la obligación de asistir a prestar servicios. La ley regula la jornada de trabajo de los trabajadores de plataformas digitales dependientes en el inciso final del artículo 152 *quater* S y en el artículo 152 *quater* U, estableciendo dos opciones entre las cuales las partes pueden optar, opción que deberá expresarse en el contrato de trabajo respectivo:

*i) Jornada de trabajo de acuerdo con las reglas generales:* En este caso serán aplicables las disposiciones del artículo 10 número 5, y artículos 21, 22, 28 y 29 del Código del Trabajo y, por ende, el trabajador podrá quedar sujeto a un horario fijo y determinado de trabajo, continuo o por turnos, respetando siempre los máximos diarios y semanales que establece la ley; o bien, podrá quedar exento de limitación de jornada dependiendo de la naturaleza de sus funciones.

*ii) Jornada de trabajo de libre distribución:* Con el objeto de incorporar mayor flexibilidad en la prestación de servicios a través de plataformas digitales, en línea con la realidad del nuevo modelo económico y el anhelo de los propios trabajadores —pues, la libertad de determinar la jornada de trabajo es uno de los principales atributos valorados por los trabajadores, según señala la mayoría de los estudios y encuestas—,<sup>22</sup> la ley permite que

---

<sup>22</sup> Así se revela, por ejemplo, en el informe realizado de la OIT titulado «Economía de plataformas y transformaciones en el mundo del trabajo: El caso de los repartidores en Santiago de Chile», en el cual el 62% de los entrevistados indica que la principal razón para trabajar en plataformas digitales de reparto es la flexibilidad del trabajo, mientras que 83% está de acuerdo con la clasificación como trabajador por cuenta propia; en el estudio presentado por la Mutual de Seguridad en 2021, titulado «Valoración y estilo de relación de repartidores de *delivery* con las plataformas digitales», en el cual el 89% valora poder manejar sus horarios de conexión; la encuesta de la consultora IPSOS de 2020, sobre «Regulación de servicios mediante aplicaciones digitales en Chile», en el que 87% señaló que valora la flexibilidad como principal atributo de trabajar en aplicaciones; en el estudio presentado por el Banco Interamericano de Desarrollo en 2019, titulado «¿Quiénes son los conductores que utilizan las plataformas de transporte en América Latina? Perfil de los conductores de Uber en Brasil, Chile, Colombia y México», en el cual el 63% señala que la mayor flexibilidad es la principal razón para trabajar en plataformas; en el informe presentado por la Cepal, titulado «Trabajo en plataformas en Chile y desafíos para el trabajo decente: Situación actual y lineamientos para diseñar políticas públicas dirigidas al sector», que muestra que quienes trabajan en estas aplicaciones ven como sus principales atributos ser su propio jefe, la tranquilidad de administrar de forma autónoma su jornada laboral y la posibilidad de complementar ingresos; entre otros estudios.

las partes puedan acordar que los trabajadores distribuyan libremente su jornada en el horario que mejor se adapte a sus necesidades.

Esta alternativa exige que la jornada respete el límite máximo de la jornada ordinaria semanal y diaria, y las normas relativas al descanso semanal<sup>23</sup> establecidas en el Código del Trabajo (artículo 152 *quater* U, inciso segundo). Además, se requiere que el contrato señale la duración y distribución de la jornada de trabajo conforme al artículo 10 número 5 del mismo cuerpo legal (manifestación del principio general de certeza), las obligaciones que deberá cumplir el trabajador una vez conectado a la plataforma, así como la antelación con que este deberá informar el momento en que se desconectará de ella, a fin de permitir la adecuada organización por parte de la plataforma de los servicios prestados a los usuarios (artículo 152 *quater*, inciso final que introduce la ley al Código del Trabajo).

La introducción de esta norma reconoce, pues, que la flexibilidad en la distribución de la jornada de trabajo no es incompatible con una relación bajo vínculo de subordinación y dependencia. El trabajador goza de libertad para adaptar su jornada de trabajo a sus propias necesidades, pero, a diferencia de un trabajador completamente autónomo, mantiene subordinación al poder de dirección del empleador, tanto respecto al cumplimiento de la jornada pactada, como respecto a las labores que debe asumir dentro de ella. En este sentido, la jurisprudencia entiende que

la existencia de una jornada implica la obligación del trabajador de dedicar, al desempeño de la función convenida, un espacio de tiempo significativo pues, en virtud del contrato de trabajo, la disposición de dicho tiempo pertenece a la empresa; [...] 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; [...] y, asimismo, de mantenerse a disposición del empleador durante la jornada.<sup>24</sup>

De ahí que el inciso final del artículo 152 *quater* S, que introduce la ley al Código del Trabajo, exija que el contrato de trabajo del trabajador de plataformas digitales dependiente que distribuye libremente su jornada de trabajo señale expresamente las obligaciones que deberá cumplir una vez conectado a la plataforma (por ejemplo, la obligación de realizar los traslados o repartos que el empleador le encomiende), así como la antelación con que deberá informar el momento en que se desconectará del sistema, lo que permitirá al empleador organizar la asignación de tareas con los demás trabajadores dependientes que permanezcan conectados.

---

<sup>23</sup> Al respecto, cabe señalar que la ley incorpora un nuevo numeral al artículo 38 del Código del Trabajo, que excluye a los trabajadores de plataformas digitales dependientes del descanso en días domingo y festivos.

<sup>24</sup> Caso *Wulf con Universidad Técnica Federico Santa María*, Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, causa rol O-343-2016.

Enseguida, el artículo 152 *quater* U define el concepto de jornada de trabajo para efectos del contrato especial de trabajadores de plataformas digitales dependientes, al señalar que «se considera jornada de trabajo todo 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».

Respecto a esta definición, estimamos que solo debiera ser aplicable a los trabajadores de plataformas digitales dependientes que distribuyen libremente su horario de trabajo, y no así a aquellos que se rigen por las reglas generales de jornada, pues, en rigor, solo los primeros se podrán «desconectar voluntariamente» de la plataforma dando aviso al empleador con la anticipación que al efecto establezca el contrato de trabajo. Lo anterior, salvo que se entienda que, respecto de los trabajadores de plataformas digitales que se rigen por las reglas generales de jornada, la desconexión voluntaria opera al término del horario fijo de trabajo diario establecido en el respectivo contrato de trabajo.

Por su parte, el artículo 152 *quater* U se refiere a los tiempos de jornada pasiva y de horas efectivamente trabajadas, estableciendo que la jornada —tanto la que se sujeta a las reglas generales como la que se distribuye libremente— incluirá «el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición de la empresa de plataforma digital de servicios sin realizar labores por causas que no le son imputables», así como las horas de trabajo efectivamente realizado, esto es, «aquellas que median entre el inicio del servicio asignado y su conclusión». Dichas horas deberán distinguirse claramente en el sistema de registro de asistencia que deberá implementar la plataforma conforme al artículo 33 del Código del Trabajo, registro que cobrará especial importancia para efectos de determinar la remuneración del trabajador, según expondremos a continuación.

#### **4.2. Remuneración de los trabajadores de plataformas digitales dependientes**

En efecto, la regulación que realiza la ley respecto de la remuneración de los trabajadores de plataformas digitales dependientes se estructura según el régimen de jornada al que se encuentre sujeto el trabajador, esto es, jornada de acuerdo a las reglas generales o jornada de libre distribución.

Para los trabajadores de plataformas digitales dependientes que se sujeten a un horario fijo de trabajo de acuerdo a las reglas generales, la remuneración deberá pactarse conforme a lo dispuesto en el artículo 44 del Código del Trabajo y será aplicable el ingreso mínimo mensual determinado por ley para la jornada ordinaria o parcial.

Sin embargo, para los trabajadores de plataformas digitales dependientes que distribuyan libremente su horario, la ley incorpora dos alternativas entre las cuales las partes pueden optar: a) remuneración conforme a las reglas generales, o bien, b) remuneración por los servicios efectivamente prestados, como un porcentaje de la tarifa que la plataforma cobra a los usuarios u otro criterio objetivo asimilable (artículo 152 *quater* V).



En caso de que la remuneración se pacte conforme a lo indicado en la letra b) anterior, es decir, por los servicios efectivamente prestados, se deberá tomar en consideración las normas sobre jornada de trabajo para los trabajadores que distribuyen libremente su horario que establece el artículo 152 *quater* U que introduce la ley al Código del Trabajo. En efecto, dicha norma dispone que todo el tiempo que el trabajador se encuentre conectado a la plataforma digital hasta que se desconecte voluntariamente de esta se computará como jornada de trabajo, la que no podrá exceder, tanto en jornada pasiva como efectiva, de 10 horas diarias y 45 horas semanales, de conformidad con las normas generales establecidas en los artículos 22 y 28 del Código del Trabajo. No obstante, en lo que respecta a la remuneración, las partes podrán acordar que la remuneración se determine solo sobre la base del tiempo efectivamente trabajado, esto es, el que media entre el «inicio del servicio asignado y su conclusión» (inciso final, artículo 152 *quater* U). De ahí la importancia de que el registro de asistencia distinga claramente las horas de jornada pasiva de aquellas de trabajo efectivo.

Ahora bien, el inciso segundo del artículo 152 *quater* V que introduce la ley al Código del Trabajo establece que,

en cualquier caso, 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.

Para efectos del cálculo del recargo antes señalado, se deberá obtener el valor hora del ingreso mínimo mensual, dividiendo su monto por 180 y después aumentando el resultado en 20%. El producto deberá compararse con el valor hora de los servicios efectivamente prestados y, en caso de existir diferencias con dicho mínimo, la plataforma deberá pagar la diferencia al trabajador de plataformas digitales dependiente que distribuye libremente su jornada.

Al respecto, si bien la norma utiliza la expresión «en cualquier caso», con lo que puede dar a entender que el recargo aplica tanto para los trabajadores cuya remuneración se sujeta a las reglas generales como aquellos remunerados por los servicios efectivamente prestados, estimamos que una interpretación armónica de ley debiese entenderla aplicable solo a estos últimos, pues para los trabajadores cuya remuneración se sujeta a las reglas generales, les será aplicable lo dispuesto en los artículos 21 y 44 del Código del Trabajo respecto a la jornada pasiva y el ingreso mínimo mensual.

## 5. CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMAS DIGITALES INDEPENDIENTES

Como se mencionó, si bien la ley reconoce que pueden existir trabajadores de plataformas digitales que presten servicios con total autonomía y que no se sometan al poder de dirección físico o funcional de la empresa, esta no descansa en la mera exclusión de dichos trabajadores del ámbito de protección del derecho del trabajo, sino que, por el contrario, presenta una importante innovación en nuestra legislación, al ampliar el abanico de derechos hacia ellos.

No es nuevo que la subordinación viene siendo puesta en tela de juicio como «la» herramienta central del derecho del trabajo, pues, si bien se erige como un concepto expansivo y elástico para aplicarlo a la mayoría de los casos posibles —lo que permite la incorporación de nuevos indicios, por muy novedosos que sean—, se ha considerado como insuficiente para enfrentar el problema de las «zonas fronterizas» ante el constante desarrollo tecnológico y las nuevas formas productivas.<sup>25</sup> Es por ello que, para enfrentar esta problemática, se han propuesto una serie de soluciones doctrinarias que van desde utilizar como nuevo criterio de configuración del derecho del trabajo la noción de *dependencia económica*, pasando por la noción de *actividad productiva*, hasta extender la protección del derecho laboral a todas las profesiones de forma total, parcial, o bien, a través de la creación de un modelo de círculos concéntricos.<sup>26</sup>

Hasta ahora, ninguna de las alternativas planteadas ha logrado sustituir por completo el concepto de subordinación; sí, a nivel comparado, algunos países se han inclinado por la opción de extender parcialmente el derecho del trabajo a aquellas actividades que quedan fuera de su ámbito de protección utilizando el criterio de la *dependencia económica* como complemento al criterio de la subordinación. Así, por ejemplo, encontramos al trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE) en el sistema español, al *parasubordinati* en el sistema italiano, al *worker* en el sistema británico y al *arbeitnehmerähnliche personem* en el sistema alemán, todos quienes ejercen su actividad de forma independiente, pero perciben al menos el 50% de sus ingresos de parte de un único ordenante.<sup>27</sup> La creación de estas figuras híbridas entre el trabajador dependiente y el trabajador autónomo a quienes se les extiende parte del derecho del trabajo, se justificaría por el aumento de los niveles de asimetría dada la ya mencionada dependencia económica.

---

<sup>25</sup> Ugarte, «La subordinación...», 44-46.

<sup>26</sup> Muñoz, «Uber...», 19.

<sup>27</sup> Muñoz, «Uber...», 20.

Ahora bien, en el caso de las plataformas digitales, las distintas soluciones doctrinarias que venimos comentando adquieren especial relevancia, pues, dado que el trabajo a través de plataformas digitales se sitúa en las llamadas «zonas fronterizas» del derecho laboral, la subordinación y dependencia no parece ser suficiente para dar una respuesta eficaz a la protección jurídica de las personas que prestan servicios a través de estas. Es por ello que, de una u otra manera, dichas soluciones doctrinarias fueron ponderadas durante la tramitación de la ley.

En efecto, se estimó que los criterios de *dependencia económica y actividad productiva* —ya sea como sustituto al concepto de subordinación o como complemento de ella para extender todo o parte del derecho del trabajo— serían insuficientes. En el primer caso, porque la mayoría de los trabajadores de plataformas digitales prestan servicios simultáneamente a través de distintas plataformas, lo que dificultaría reconocer la dependencia hacia una sola entidad. En el segundo, porque el carácter esporádico y discontinuo de los servicios podría dejar a una gran cantidad de trabajadores fuera del ámbito de protección de la ley, al estimarse que el trabajador no se integra de forma continuada a la actividad productiva de la empresa. Por lo demás, ambos criterios podrían perfectamente ser incorporados —y así lo han sido— como indicios de existencia de un vínculo de subordinación y dependencia en el análisis caso a caso que realiza el juez.

Por su parte, la alternativa de extender pura y simplemente la totalidad del derecho laboral a cualquier actividad humana, con el propósito final de crear un derecho común del trabajo sin distinción entre trabajadores dependientes y autónomos, ha sido criticada por estimarse que, además de la falta de claridad conceptual y una consecencial incerteza jurídica, podría generar un peligro de orden más práctico, cual es que una protección tan amplia en sus posibilidades concluya por diluir la acción tutelar del derecho del trabajo.<sup>28</sup> En el mismo sentido, encerraría la dificultad de involucrar a trabajadores auténticamente independientes en un derecho tutelar que mayormente se concibe en forma de derechos del trabajador exigibles ante el empleador, sobre quien pesan las correlativas obligaciones o deberes<sup>29</sup> que solo se entienden como contrapeso al poder de dirección del empleador; poder que no se encuentra presente en las relaciones verdaderamente autónomas. En el caso del trabajo a través de plataformas digitales, esta opción de alguna manera se propuso materializar a través de una presunción de laboralidad;<sup>30</sup> sin embargo, se estimó que permanecería la situación de desprotección para los casos en que no se presentaran

---

<sup>28</sup> Muñoz, «Uber...», 19.

<sup>29</sup> Oscar Ermida Uriarte y Oscar Hernández Álvarez, «Crítica de la subordinación», *Ius et Veritas* 13, n.º 25 (2002): 294.

<sup>30</sup> Muñoz, «Uber...», 35.

los requisitos objetivos que permitieran activar la presunción, o bien, la empresa pudiera desvirtuar dicha presunción fundada en los diversos actos de voluntad propios y libres del trabajador que lo responsabilizan de sus decisiones.<sup>31</sup>

La ley, entonces, buscando incorporar a la mayor cantidad de personas posible en su ámbito de protección, se inclina por no sustituir el concepto de subordinación, sino que complementarlo a través de la extensión parcial del derecho del trabajo hacia los trabajadores de plataformas digitales independientes, adhiriendo, mayormente, a lo que Raso Delgue denominaba *teoría de los círculos* como criterio de respuesta a la protección de las zonas fronterizas.

Sintetizando a Raso Delgue, la teoría de los círculos propone que los distintos instrumentos de protección previstos por el derecho laboral operen en forma diferenciada ante realidades diferentes a través de círculos concéntricos de mayor a menor protección. El núcleo de mayor protección lo constituirán las relaciones de trabajo subordinadas clásico. A su vez, los consiguientes círculos se van a ir alejando del núcleo y poseerán una protección menor cuanto más autonomía tenga el trabajador, reconociendo, en cualquier caso, un piso mínimo de derechos que se le debe otorgar a todo trabajador. Esta posición no busca crear distintas categorías de trabajadores, sino que reconocer una realidad diferenciada, regulable solo a través de normas que se ajusten a las particularidades de los nuevos trabajos.<sup>32</sup>

Reconociendo que el derecho del trabajo no puede quedar ajeno a las nuevas realidades que se han ido configurando producto de los avances tecnológicos, pero tampoco pretender que toda nueva relación quede al amparo de su círculo de protección, es dable plantear que la ley sigue una estructura similar a la mencionada teoría de los círculos: otorga la mayor protección al trabajador de plataformas que presta servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia; extiende parte de su protección a los trabajadores de plataformas digitales independientes que prestan servicios con autonomía —dentro de los cuales también se distinguen grados de protección diferenciada según la intensidad y continuidad de la prestación de los servicios, como ocurre, por ejemplo, en el acceso al procedimiento de tutela laboral y en el aviso previo ante la terminación del contrato—; y, finalmente, reconoce un piso común para ambos tipos de trabajadores.

Ahora bien, sin perjuicio de que la ley denomina a estos trabajadores como «independientes», se trataría más bien de una figura híbrida entre el trabajador dependiente y el trabajador autónomo propiamente tal. Esta nueva figura, si bien es innovadora para

---

<sup>31</sup> Juan Raso Delgue, «La empresa virtual: Nuevos retos para el derecho del trabajo», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo* 5, n.º 1 (2017): 31.

<sup>32</sup> Raso Delgue, «La empresa virtual», 25-26.

nuestro derecho nacional, no es una figura extraña ante el derecho comparado, en el cual el trabajador parasubordinado o semidependiente —como ya hemos mencionado— se encuentra expresamente reconocido en otras legislaciones. En el caso de la ley, la diferencia se encuentra en que no exige como condición para la extensión parcial del derecho laboral la «dependencia económica» del trabajador, sino que, al igual que la legislación laboral francesa,<sup>33</sup> simplemente opta por proteger a un colectivo concreto de personas (el trabajador de plataformas digitales independiente) a través de un régimen especial que extiende algunas de las garantías que comúnmente se utilizan para cautelar a los trabajadores subordinados,<sup>34</sup> como, por ejemplo, el derecho a descanso, retribución mínima y seguridad social.

De todas formas, más allá de las soluciones doctrinarias al problema de las «zonas fronterizas» del derecho laboral a las que pueda acercarse la ley, lo que en definitiva esta se propone es dotar al trabajo de los trabajadores de plataformas digitales independientes de los elementos básicos de un trabajo decente. En palabras de la OIT, si bien no existe una solución única y óptima para la regulación del trabajo en plataformas digitales, cualquier mecanismo que se adopte debe apuntar a integrar los elementos fundamentales del trabajo decente, esto es: oportunidades de empleo, ingresos adecuados y trabajo productivo, horas de trabajo decentes, estabilidad y seguridad del trabajo, conciliación del trabajo y la vida familiar, igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, entorno de trabajo seguro, seguridad social, y diálogo social y representación.<sup>35</sup>

Con dicho propósito, la ley garantiza respecto de los trabajadores de plataformas digitales independientes: la transparencia en los términos y condiciones de la prestación de servicios y la prohibición de modificarlos unilateralmente; el acceso al sistema de seguridad social; una retribución mínima por hora de servicio; la obligación de desconexión; el aviso previo por terminación de contrato; y el acceso al procedimiento de tutela laboral. Nos pronunciaremos a continuación sobre aquellas garantías que, en nuestra opinión, representan un mayor avance en materia de protección de los derechos de los trabajadores de plataformas digitales independientes.

---

<sup>33</sup> El Código del Trabajo francés presenta una extensión parcial del derecho del trabajo a los trabajadores de plataformas digitales, a los que califica como trabajadores por cuenta propia. Para mayor información, véase la Historia de la Ley 21.131, disponible en <https://www.bcn.cl/historiadelaley/nc/historia-de-la-ley/7981/>.

<sup>34</sup> Muñoz, «Uber...», 19-20.

<sup>35</sup> Cepal y OIT, «Trabajo...».

### 5.1. Acceso al sistema de seguridad social

La legislación chilena ya había dado un paso importante en acortar las brechas entre el trabajador dependiente y el trabajador por cuenta propia a través de la Ley 21.133, que incorpora a los trabajadores independientes a los regímenes de protección social. Dicha ley generó un piso común de protección para ambos tipos de trabajadores, a fin de permitir que la distancia entre las tutelas y los costos entre el trabajo dependiente y el trabajo autónomo no fuera tan acentuada como lo era antes de su entrada en vigor.

En el caso del trabajo a través de plataformas digitales, la ley busca reforzar y garantizar el acceso a las protecciones que otorga la Ley 21.133, exigiendo a la plataforma digital de servicios actuar como garante de la obligación del trabajador independiente de cotizar al sistema de seguridad social. De esta manera, se busca formalizar una actividad que, hasta ahora, se lleva a cabo mayormente de manera informal, pues mayor formalidad es para estos efectos sinónimo de mayor protección.

En efecto, el artículo 152 *quater* Y, que introduce la ley al Código del Trabajo, establece que la plataforma digital deberá exigir al trabajador independiente la emisión de la documentación tributaria correspondiente, la que puede ser, por ejemplo, una boleta de honorarios u otro documento que al efecto determine el Servicio de Impuestos Internos. Lo anterior permitirá al trabajador acceder a todo el sistema de seguridad social, esto es, al seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; al seguro de acompañamiento de niños y niñas o también conocido como «ley Sanna»; al seguro de invalidez y sobrevivencia; a protección en materia de salud y pensiones de vejez; a subsidio por incapacidad laboral en caso de licencias médicas por enfermedad o accidente común, pre y postnatal; y a determinadas prestaciones familiares.

Lo anterior tendrá también por efecto disminuir las eventuales preferencias que podrían existir por parte de los propios trabajadores entre el régimen de los trabajadores de plataformas digitales dependientes y los trabajadores de plataformas digitales independientes, pues desde la perspectiva de los costos, en ambos casos el trabajador deberá cotizar para el sistema de seguridad social.

### 5.2. Retribución mínima por hora de servicio

A continuación, el mismo artículo 152 *quater* Y garantiza que los trabajadores de plataformas digitales independientes accedan a un salario justo, estableciendo que, al igual que los trabajadores de plataformas digitales dependientes que distribuyen libremente su jornada y que son remunerados por la prestación efectiva de servicios, el valor de la hora por los servicios efectivamente prestados no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual con un recargo del 20%.

Por tanto, en cada período de pago, el que no puede exceder de un mes, la plataforma deberá dividir el monto que le corresponde recibir al trabajador por el tiempo que este demoró en realizar cada uno de los servicios. El valor obtenido se deberá comparar con el valor de la hora del ingreso mínimo mensual (valor de dicho ingreso mínimo dividido en 180) aumentada en 20%. De existir diferencias, la plataforma deberá completar el saldo.

Si bien en el caso de los trabajadores independientes la ley no entrega una definición respecto a lo que debe entenderse por «servicios efectivamente prestados», estimamos que una interpretación armónica de la ley debiese utilizar el mismo concepto que entrega el artículo 152 *quater* U para los trabajadores de plataformas digitales dependientes, esto es, «el tiempo que media entre el inicio del servicio hasta su conclusión en los términos pactados».

### 5.3. Obligación de desconexión

A fin de asegurar que los servicios se presten en condiciones adecuadas de seguridad, el artículo 152 *quater* Z establece la obligación de la empresa de plataforma digital de servicios de resguardar el cumplimiento de un tiempo de desconexión mínimo del trabajador de plataformas digitales independiente de 12 horas continuas dentro de un período de 24 horas.

La norma agrega que la empresa de plataforma digital de servicios solo podrá desconectar temporalmente al trabajador de plataforma digital independiente para hacer efectivo este derecho 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. Esta norma refuerza, pues, que la empresa de plataformas digitales de servicios carece de facultades disciplinarias respecto de los trabajadores independientes. Estimamos, sin embargo, que lo anterior no debería extenderse a la terminación del contrato de prestación de servicios de acuerdo a lo que, al efecto, hubieran estipulado las partes.

### 5.4. Aviso previo ante la terminación del contrato

Otra de las garantías que la ley les reconoce a los trabajadores de plataformas digitales independientes es el aviso previo ante la terminación del contrato de prestación de servicios. En efecto, para aquellos trabajadores independientes que hubieran prestado servicios continuos por seis meses o más, el artículo 152 *quinquies* A establece la obligación de la plataforma digital de informar, por escrito y con al menos 30 días de anticipación, del término del contrato. La ley, sin embargo, no exige tal comunicación anticipada cuando el término se deba a un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el con-

trato, reconociendo, en cualquier caso, que el trabajador siempre podrá reclamar de la terminación a través del procedimiento previsto para tal efecto en el contrato respectivo o ejerciendo las acciones legales que sean procedentes.<sup>36</sup>

Pues bien, la ley entiende que, por mucha autonomía que tenga el trabajador en la prestación de los servicios, existe una mayor vinculación de este con la plataforma cuando los servicios se prestan de manera continua en el tiempo, lo que justificaría que la plataforma deba informar con anticipación de la terminación del contrato, salvo, obviamente, que se trate de un incumplimiento grave, como ya se ha señalado.

Ahora bien, no es del todo claro el alcance y extensión de las expresiones «servicios continuos» e «incumplimiento grave» que utiliza el artículo 152 *quinquies* A. Respecto al primer término, al tratarse de trabajadores independientes que no se encuentran sujetos a una jornada de trabajo y que, además, prestan servicios según su propia voluntad, delimitar los alcances del concepto se complejiza. Si bien, de acuerdo al *Diccionario de la lengua española*, *continuo* es aquello que «se extiende sin interrupción»,<sup>37</sup> estimamos que entender que el trabajador de plataformas digitales independiente debe prestar servicios ininterrumpidamente todos los días de la semana durante seis meses para que sea aplicable la norma atentaría con la autonomía que la propia ley le reconoce a este tipo de trabajadores. Un criterio que responda de mejor manera a la naturaleza de los servicios prestados por los trabajadores de plataformas digitales independientes podría entender que la continuidad de los servicios se refiere a la existencia de actividad semanal efectiva, cualquiera sea, ininterrumpidamente durante seis meses.

Por su parte, respecto al término «incumplimiento grave», estimamos que no puede referirse a cualquier incumplimiento calificado como tal en el contrato de prestación de servicios respectivo. Los incumplimientos deben responder a parámetros de tal naturaleza y entidad que impidan la convivencia de los contratantes o amenacen la seguridad o estabilidad de la empresa de plataforma digital de servicio o de los usuarios, como podría ser la utilización de la infraestructura digital para la comisión de delitos o conductas de acoso sexual, entre otras. Es de esperar los lineamientos que al respecto nos entregue la jurisprudencia.

---

<sup>36</sup> La ley no resuelve expresamente si las acciones que procedan por el término del contrato de prestación de servicios deberán presentarse ante los tribunales con competencia en lo civil o ante los tribunales laborales. En principio, estimamos que, al tratarse de trabajadores independientes, dichas reclamaciones debiesen ser conocidas por los tribunales con competencia en lo civil, salvo que se demande la existencia de una relación laboral con la empresa de plataformas digitales de servicios y con ello el despido injustificado.

<sup>37</sup> RAE, *Diccionario de la lengua española*, s. v. «continuo», <https://dle.rae.es/continuo>.



### 5.5. Acceso al procedimiento de tutela laboral de protección de derechos fundamentales

Quizás una de las garantías más importantes que la ley extiende a los trabajadores de plataformas digitales independientes es el acceso al procedimiento de tutela laboral.

En efecto, el artículo 152 *quinquies* B, que introduce la ley al Código del Trabajo, establece que los trabajadores de plataformas digitales independientes que durante los últimos tres meses hayan prestado servicios a través de la plataforma por, a lo menos, 30 horas promedio cada semana, podrán acceder al procedimiento de tutela laboral respecto de las cuestiones que afecten los derechos fundamentales a los que se refiere el artículo 485 del Código del Trabajo, cuando aquellos resulten lesionados por la plataforma digital de servicios, o en caso de terminación del contrato en represalia por afiliarse a un sindicato, participar de actividades sindicales o de negociación colectiva.

Para efectos de determinar el promedio de horas semanales, agrega la norma, se considerará el tiempo por los servicios efectivamente realizados, en los términos del inciso cuarto del artículo 152 *quater* Y.

Al respecto, cabe señalar que el artículo 152 *quater* Y no establece una definición de lo que se entiende por «servicios efectivamente realizados». Probablemente se debe a una omisión del legislador, pero estimamos que una interpretación armónica de la ley debiese apuntar a utilizar el concepto de «horas de trabajo efectivamente realizado» que entrega el artículo 152 *quater* U respecto de la jornada de trabajo de los trabajadores de plataformas digitales dependientes, que entiende por tal el tiempo que *media desde el inicio del servicio hasta su conclusión*.

## 6. NORMAS COMUNES APLICABLES A AMBOS TIPOS DE TRABAJADORES

Como se mencionó, sin perjuicio de que la ley reconoce distintos grados de protección según el grado de autonomía, intensidad y continuidad con que el trabajador de plataformas digitales presta sus servicios, la nueva normativa de todas formas establece un piso común de protecciones que deben ser observadas tanto respecto del trabajador de plataformas digitales independiente como del trabajador de plataformas digitales dependiente.

Demás está decir que las protecciones comunes que la ley garantiza surgen como respuesta a las necesidades que los propios trabajadores han reconocido en los diversos estudios que se han publicado como necesarias de regular.<sup>38</sup> En efecto, las garantías comunes que la

---

<sup>38</sup> El estudio de Moris Keller titulado «Trabajo en plataformas en Chile y desafíos para el trabajo decente: Situación actual y lineamientos para diseñar políticas públicas dirigidas al sector», sintetiza de manera adecuada estos aspectos que, antes de su publicación, ya habían sido identificados por la mesa técnica convocada por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y durante la tramitación de la ley a través de las audiencias recibidas. Disponible en [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/17617/1/S2100623\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/17617/1/S2100623_es.pdf).

ley reconoce para los trabajadores de plataformas digitales son: i) la obligación de informar sobre el ámbito territorial de los servicios; ii) la obligación de dar una protección adecuada a los datos personales del trabajador, de permitir el acceso a la información relacionada con la ejecución de sus servicios y de entregar dichos datos en un formato estructurado, genérico y de uso común a efectos de permitir su portabilidad; iii) la prohibición de discriminación por mecanismos automatizados de toma de decisiones; iv) la obligación de otorgar capacitación y elementos de protección en materia de seguridad y salud; y v) el reconocimiento de los derechos colectivos de los trabajadores de plataformas digitales. Nos pronunciaremos en detalle sobre las dos últimas garantías.

### **6.1. Capacitación y entrega de elementos de protección en materia de seguridad y salud**

En palabras de los propios trabajadores de plataformas digitales, uno de los mayores problemas a los que se enfrentan durante la prestación de sus servicios es la inseguridad física y material.<sup>39</sup> Buscando mejorar esta situación, la ley exige que la empresa de plataformas digitales de servicios provea a los trabajadores de ciertos elementos de protección mínimos que les permitan desarrollar sus servicios en condiciones adecuadas.

En efecto, el artículo 152 *quinquies* F que introduce la ley al Código del Trabajo obliga a la plataforma digital a entregar al trabajador:

- Una capacitación adecuada y oportuna que considere los criterios de seguridad y salud definidos por la autoridad competente para la actividad que realiza.
- Un casco de protección, rodilleras y coderas para el trabajador de plataformas digitales que utilice una bicicleta o motocicleta, los que deberán cumplir con las certificaciones y normativa vigente conforme a la Ley de Tránsito. A este respecto, la ley establece que el trabajador deberá devolver los implementos indicados una vez terminado el contrato respectivo, en la forma que hubiere sido acordada por las partes.
- Un seguro de daños que asegure los bienes personales que utiliza el trabajador, con cobertura mínima de 50 unidades de fomento.

Al tratarse de obligaciones que la ley impone a la plataforma digital, el artículo en comento dispone que su cumplimiento no puede ser considerado como indicio de subordinación y dependencia en caso de controversias sobre la calificación jurídica del vínculo que une al trabajador con la empresa de plataformas digitales. Esta precisión es relevante, pues, de lo contrario, la entrega de dichas herramientas o implementos de trabajo constituiría un indicio que, junto a otros, podría ser indicativo de la existencia de una relación laboral.

## 6.2. Derechos colectivos de los trabajadores de plataformas digitales

Finalmente, la ley reconoce a los trabajadores de plataformas digitales, cualquiera sea su calificación jurídica, la posibilidad de constituir, sin autorización previa, las organizaciones sindicales que estimen convenientes y de negociar colectivamente con la empresa de plataforma digital de servicios.

En esta materia, la ley realiza un avance importante. Si bien, conforme al artículo 216 del Código del Trabajo, las organizaciones sindicales se denominan en consideración a los trabajadores que afilien, reconociéndose, entre otras, los sindicatos de empresa, interempresa, de trabajadores independientes y de trabajadores eventuales o transitorios, esta categorización no es en ningún caso taxativa, pues, en línea con las recomendaciones de la OIT, la expresión «entre otras» permite la incorporación de nuevos tipos de organizaciones sindicales. Entendiendo lo anterior, la ley reconoce por primera vez de forma expresa en el Código del Trabajo la posibilidad de que los trabajadores de plataformas digitales constituyan sindicatos «mixtos», es decir, que agrupen a trabajadores dependientes e independientes, pudiendo en tal caso —al igual que los sindicatos de trabajadores independientes<sup>40</sup>— negociar colectivamente con la empresa de plataforma digital de servicio en los términos del artículo 314 del Código del Trabajo.

Respecto de las organizaciones sindicales de trabajadores de plataformas digitales que agrupen exclusivamente a trabajadores dependientes, serán aplicables en materia de negociación colectiva las reglas generales, por lo que podrán, además, negociar de manera reglada de conformidad a lo dispuesto en el libro IV del Código del Trabajo.

## 7. CONSIDERACIONES FINALES

La entrada en vigor de la ley posicionará a Chile como uno de los países pioneros en normar una de las mayores transformaciones que ha experimentado el mundo del trabajo en la última década, esto es, el surgimiento del trabajo a través de plataformas digitales.

El rápido crecimiento y expansión de la economía digital (o *gig economy*), que la pandemia del covid-19 vino a acelerar, generó la necesidad urgente de entregar una respuesta que no solo fuera coherente con los nuevos tiempos, sino que también eficaz y protectora de los derechos de las personas que interactúan en este nuevo modelo de negocio. Así, y en un esfuerzo por promover el trabajo decente en todas sus dimensiones, la ley es fruto de un amplio acuerdo técnico-político, que viene a regular de manera moderna e innovadora para nuestra legislación, el trabajo mediante plataformas digitales.

---

<sup>40</sup> Dirección del Trabajo en Orden 6005/071, 17 de noviembre de 2015.

En el presente trabajo, hemos analizado algunas de las principales modificaciones incorporadas por la ley, las que se pueden sintetizar como explicamos a continuación.

La Ley limita su ámbito de aplicación a las llamadas *plataformas de geolocalización*, es decir, aquellas en que el trabajo se asigna a partir de la ubicación geográfica específica del trabajador; y excluye de este a las *plataformas en línea*, esto es, aquellas en que el trabajo se intermedia mediante convocatorias abiertas a una audiencia geográficamente dispersa que ofrece sus servicios.

Enseguida, la normativa en estudio establece que en el sistema de las plataformas digitales pueden coexistir trabajadores que presten servicios de manera dependiente, bajo vínculo de subordinación y dependencia, así como trabajadores independientes que presten servicios de manera autónoma.

Si bien a nivel doctrinario el debate se ha centrado en dilucidar si el trabajo a través de plataformas digitales es o no un trabajo subordinado objeto de regulación por parte del derecho del trabajo, la ley se inclina por reconocer que existe un alto grado de heterogeneidad en la prestación de servicios a través de plataformas digitales, no solo en los sistemas operativos de las diversas empresas, sino que, también, en la manera en que los distintos trabajadores de plataformas digitales prestan sus servicios. Es por esta razón que la ley opta por seguir la tradición del derecho del trabajo chileno y, sin calificar *a priori* el vínculo jurídico que une al trabajador con la plataforma digital, se remite al artículo 7 del Código del Trabajo como criterio determinante de distinción de una relación laboral de otro tipo de relación contractual.

De esta manera, la ley radica en el juez laboral la tarea de determinar si, en los hechos, los trabajadores de plataformas digitales prestan sus servicios sujetos a una relación de subordinación y dependencia o no.

Sin perjuicio de lo anterior, la ley no descansa en la mera exclusión de los trabajadores de plataformas digitales independientes del ámbito de protección del derecho del trabajo. Muy por el contrario, realiza una importante innovación en nuestra legislación, al extender a este tipo de trabajadores algunas garantías propias de los trabajadores dependientes a partir de una estructura de círculos concéntricos con niveles de protección diferenciada según la autonomía, continuidad o intensidad con la que el trabajador presta sus servicios.

Así, y no obstante que la ley denomina a estos trabajadores como «independientes», se trata más bien de una figura híbrida entre el trabajador dependiente y el trabajador autónomo propiamente tal. Si bien constituye una figura relativamente nueva en nuestro derecho, no es extraña ante el derecho comparado, donde el trabajador parasubordinado o semidependiente a quien se les extiende parte del derecho del trabajo en consideración a la situación de «dependencia económica» en que se encuentran respecto a un único ordenante, ya se encuentra reconocido expresamente en diversas legislaciones.

En el caso de la ley, esta no exige como condición de la extensión parcial del derecho del trabajo la «dependencia económica» del trabajador, sino que, de forma similar a la legislación francesa, simplemente opta por proteger a un colectivo concreto de personas (el trabajador de plataformas digitales independiente) otorgándole algunas de las garantías que comúnmente se utilizan para cautelar a los trabajadores subordinados para, en definitiva, dotar al trabajo a través de plataformas digitales independientes de los elementos básicos de un trabajo decente en concordancia con los lineamientos de la OIT.

En efecto, las garantías que la ley le reconoce específicamente a los trabajadores de plataformas digitales independientes son: i) la transparencia en los términos y condiciones de la prestación de servicios y la prohibición de modificar unilateralmente los mismos; ii) el acceso al sistema de seguridad social; iii) una retribución mínima por hora de servicio; iv) la obligación de desconexión; v) el aviso previo por terminación de contrato; y vi) el acceso al procedimiento de tutela laboral.

Asimismo, la nueva normativa establece un piso común de protecciones que deben ser observadas tanto respecto de los trabajadores de plataformas digitales dependientes como respecto de los trabajadores de plataformas digitales independientes, destinadas resolver aspectos específicos del trabajo a través de plataformas digitales que, tanto los propios trabajadores como expertos en la materia, consideraron necesario regular. Estas garantías comunes son: i) la obligación de informar sobre el ámbito territorial de los servicios; ii) la obligación de dar una protección adecuada a los datos personales del trabajador, de permitir el acceso a la información relacionada con la ejecución de sus servicios y de entregarlos en un formato estructurado, genérico y de uso común a efectos de permitir la portabilidad de los mismos; iii) la prohibición de discriminación por mecanismos automatizados de toma de decisiones; iv) la obligación de otorgar capacitación y elementos de protección en materia de seguridad y salud en el trabajo; y v) el reconocimiento de los derechos colectivos de los trabajadores de plataformas digitales.

Sin duda, la Ley 21.431 constituye un avance importante en la protección de los derechos de los trabajadores de plataformas digitales y es de esperar que permita entregar certezas y disminuir las fuentes de conflicto y aspectos de precariedad laboral existentes en el sistema. De todas formas, se trata de una normativa disruptiva en nuestra legislación, que requiere de un tiempo de implementación y aplicación para evaluar sus efectos. De ahí la importancia del informe anual que deberá realizar el Consejo Superior Laboral, conforme al artículo tercero transitorio de la ley, durante sus tres primeros años de vigencia. ■

## BIBLIOGRAFÍA

- Asenjo, Antonia y Alberto Coddou. «Economía de plataformas y transformaciones en el mundo del trabajo: El caso de los repartidores en Santiago de Chile». Informes Técnicos OIT Cono Sur 17. 2019. [https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/informes-tecnicos/WCMS\\_798681/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/informes-tecnicos/WCMS_798681/lang-es/index.htm)
- Banco Interamericano de Desarrollo. «¿Quiénes son los conductores que utilizan las plataformas de transporte en América Latina? Perfil de los conductores de Uber en Brasil, Chile, Colombia y México». 2019. [https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Qui%C3%A9nes\\_son\\_los\\_conductores\\_que\\_utilizan\\_las\\_plataformas\\_de\\_transporte\\_en\\_Am%C3%A9rica\\_Latina\\_Perfil\\_de\\_los\\_conductores\\_de\\_Uber\\_en\\_Brasil\\_Chile\\_Colombia\\_y\\_M%C3%A9xico.pdf](https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Qui%C3%A9nes_son_los_conductores_que_utilizan_las_plataformas_de_transporte_en_Am%C3%A9rica_Latina_Perfil_de_los_conductores_de_Uber_en_Brasil_Chile_Colombia_y_M%C3%A9xico.pdf)
- Comisión Nacional de Productividad. «Tecnologías disruptivas: Regulación de plataformas digitales». 2019. <https://www.comisionde-productividad.cl/wp-content/uploads/2020/02/Tecnologias-disruptivas-recomendaciones.pdf>
- Ermida Uriarte, Oscar y Oscar Hernández Álvarez. «Crítica de la subordinación». *Ius et Veritas* 13, n.º 25 (2002): 281-295. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/16214>
- Lizama, Luis y Diego Lizama. «El derecho del trabajo y la economía colaborativa». *Derecho & Sociedad* 53 (2020): 207-219. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/21801>
- Morris, Pablo. «Trabajo en plataformas en Chile y desafíos para el trabajo decente: Situación actual y lineamientos para diseñar políticas públicas dirigidas al sector». Documento de proyectos LC/TS.2021/213. Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe. [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47647/1/S2100623\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47647/1/S2100623_es.pdf)
- Muñoz, Boris. «Uber, la subordinación y las fronteras del derecho del trabajo: Algunas ideas para delimitar». *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* 9, n.º 17 (2018): 13-40. doi: <https://doi.org/10.5354/0719-7551.2018.50380>
- Raso Delgüe, Juan. «La empresa virtual: Nuevos retos para el derecho del trabajo». *Revista Internacional y comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo* 5, n.º 1 (2017). [http://ejcls.adapt.it/index.php/rilde\\_adapt/article/view/454](http://ejcls.adapt.it/index.php/rilde_adapt/article/view/454)

- Thayer, William y Patricio Novoa. *Manual de derecho del trabajo: Derecho individual de trabajo*. Tomo 3, 6.<sup>a</sup> edición. Santiago: Jurídica de Chile, 2005.
- Ugarte, José Luis. «La subordinación jurídica y los desafíos del nuevo mundo del trabajo». *Gaceta Laboral* 11, n.º 1 (2005): 23-50. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33611102>

---

## JURISPRUDENCIA CITADA

- *Bastias con Rendic Hermanos S. A.* Juzgado de Letras del Trabajo de Copiapó, rol O-142-2016, 18 de agosto de 2016.
- *Rojas con Santa Isabel Administradora S. A.* Corte de Apelaciones de Valparaíso, rol 469-2010, 15 de diciembre de 2010.
- *Silva con Silva.* Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, rol T-657-2017, 21 de marzo de 2020.
- *Gomila con Sociedad Inmobiliaria y de Inversiones.* Corte Suprema, rol 3687-2013, 24 de septiembre de 2014.
- *Wulf con Universidad Tecnica Federico Santa Maria.* Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, rol O-343-2016, 10 de agosto de 2016.
- Dirección del Trabajo, Orden 6005/074, 17 de noviembre de 2015.