

## **Ley 21431. REGULA EL CONTRATO DE TRABAJADORES DE EMPRESAS DE PLATAFORMAS DIGITALES DE SERVICIOS. MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**

Diario Oficial 11-MAR-2022 | Vigencia 01-SEP-2022

- I. **Ámbito de aplicación.** La ley que analizamos crea un nuevo título en el Código del Trabajo (Título X del Libro I) destinado únicamente a tratar el tema de los trabajadores de plataformas digitales, partiendo por la definición de que se entiende por “empresas de plataformas digitales de servicios”. Estas son definidas como empresas comerciales que con una ganancia administran un sistema que permite que un trabajador haciendo uso de un sistema informático cumpla servicios para usuarios de los mismos, en un territorio geográfico específico. Esta definición menciona como ejemplo de esos servicios el retiro, distribución y/o reparto de bienes o mercaderías, el transporte menor de pasajeros, u otros. Asimismo, se encarga de aclarar que dentro de esos servicios no estarán incluidas labores de prestación de servicios de personas o simples anuncios de venta o arriendo de bienes muebles o inmuebles. Con estas aclaraciones se deja en claro que están comprendido los servicios tales como “pedidos ya”; Cabify; Uber, pero están excluidos los de personas que anuncia que ellos mismos prestan sus servicios a terceros, como podrían ser abogados u otras personas que prestan servicios en forma personal. Asimismo se excluye la prestación de servicios relacionado con arriendo o venta de bienes, ejemplo de los cuales puede ser A & B, aún cuando la contratación de dichos servicios pueda hacerse a través de la plataforma. Este último párrafo (el subrayado), que esta así señalado en la ley, podría ser materia de algún conflicto y deberá ser interpretado administrativa o judicialmente, por cuanto puede hacer la norma tan amplia que desnaturalice la intención de la ley.

### **Representante de las empresas, oficinas físicas y centro de información.**

La empresa de plataforma deberá tener una dirección en el país, por cuanto como en cualquier contrato de trabajo, indicar su dirección y adicionalmente el correo electrónico. Además, y para resguardar la protección del trabajador la empresa debe tener 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 que los clientes realizan acerca de su labor, el que siempre deberá ser atendido por una persona si el trabajador lo requiere. El canal indicado 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. (152 Quáter S letra c)

**Definición de Trabajadores.** De la misma forma como define que son servicios de plataforma, la ley se encarga de definir quienes son “trabajadores” que prestan esos servicios y los define de esta forma: “Aquel que ejecuta servicios personales, sea a cuenta propia o ajena, solicitados por usuarios de una aplicación administrada o

# HURTADO ABOGADOS

gestionada por una empresa de plataforma digital de servicios.” (152 Quáter Q letra b)

**Dependientes o Independientes.** Es muy importante tener presente que en esta definición de trabajadores la ley se encarga de establecer dos tipos de trabajadores de las plataformas, los “dependientes” y los “independientes”. Esto es, no todos los trabajadores de plataformas serán considerados empleados de estas pues también pueden ser “independientes” esto es “a honorarios”. Este es un punto relevante en esta legislación pues, al crear esta doble calificación, lo deja entregado a la existencia de lo que se llama en nuestra legislación laboral “subordinación o dependencia”. O sea, por ejemplo, un repartidor de comida podrá ser o no trabajador de la empresa plataforma. Esto no estará, a nuestro juicio, exento de problemas pues hacer esta diferencia ya es difícil hacerlo en personas que cumplen funciones administrativas en una empresa, como asesores, contadores, abogados y más difícil puede resultar respecto a repartidores que, normalmente, todos cumplen funciones iguales frente a una plataforma. Habrá que ver cómo se comporta este concepto frente a las interpretaciones administrativas o judiciales que se hagan una vez que la ley entre en vigencia. (152 Quáter Q inc. Final)

## **II. Del Contrato de Trabajo de los trabajadores dependientes de plataformas digitales. Normas especiales.**

**Descanso Semanal.** Inaplicabilidad de restricciones al descanso semanal. Se modifica el Art. 38 del Código del Trabajo en los números 7, 8, y 9 con el objeto de agregar a estos trabajadores entre aquellos que no le afectan las restricciones relacionadas con el descanso semanal. O sea, podrán trabajar los domingos y festivos quedando si afectos a las obligaciones de descanso que este tipo de trabajadores tiene de conformidad a ese Artículo. (Art.38 inc. Final)

**Aplicación de las normas generales.** Los que tienen el carácter de empleados de las plataformas se rigen básicamente por las mismas normas que todos los empleados en el Código del Trabajo en todo lo que no esté contempladas en este nuevo Capítulo X. Las características de esta nueva relación laboral son las que se enumeran en los párrafos siguientes. (152 Quáter R)

**Contenido del contrato de trabajo.** Deben cumplir con la norma que la legislación normal contempla para los trabajadores en general, que son los indicados en el Art, 10 del Código del trabajo. (Identificación; fecha de nacimiento; etc., etc.,) Adicionalmente dispone que cualquier información adicional deben incluirse en el contrato de trabajo entre las cuales se mencionan: (i) El método de cálculo para la determinación de la remuneración, forma y período de pago; (ii) La determinación

# HURTADO ABOGADOS

de la zona geográfica en que debe prestar servicios el trabajador, o bien la forma en que dicha zona se determinará; (iii) 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; (iv) 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. (152 Quáter S)

**Deber de protección.** La empresa de plataforma digital deberá informar por escrito al trabajador a cerca 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. Esta información es similar a la que contempla la legislación laboral normal, pero especificada para esta clase de trabajadores y actividades; (152 Quáter T)

**Normas sobre Jornada de trabajo.** (i) Se entenderá por 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.”; (ii) Se podrá distribuir libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades; (iii) Se deberá respetar siempre el límite máximo de la jornada ordinaria semanal y diaria, y las normas relativas al descanso semanal establecidas en este Código; (iv) Las plataformas deberán implementar a su costo un mecanismo fidedigno de registro de la jornada de los trabajadores de servicios prestados en el territorio, que cumpla con lo dispuesto en el artículo 33 relativo al registro de asistencia. Este registro deberá, asimismo, identificar claramente entre las horas de jornada pasiva, esto es, el tiempo en que el trabajador o la trabajadora se encuentra a disposición de la empresa de plataforma digital de servicios sin realizar labores por causas que no le son imputables, de las horas de trabajo efectivamente realizado, es decir, aquellas que median entre el inicio del servicio asignado y su conclusión en los términos pactados. (152 Quáter U)

**Pacto de las Remuneración.** Se aplica la norma general existente para los demás trabajadores. Sin embargo, permite pactar la remuneración de los trabajadores dependiendo de las labores realizadas por el trabajador como un porcentaje de lo que la plataforma cobra por sus servicios. En este último caso contempla una remuneración mínima por hora de trabajo que se determina según el valor del ingreso mínimo mensual fijado por la ley, más un 20%. Para el efecto de determinar el valor de la hora de trabajo se dividirá el valor del ingreso mínimo por las horas de la jornada máxima de trabajo, que hoy son de 45 horas. Es importante considerar que la liquidación de las remuneraciones de los trabajadores debe contener un anexo explicativo del cálculo de las mismas. Dispone la norma: “la liquidación de

# HURTADO ABOGADOS

remuneraciones se deberá contener en un anexo el detalle de cada operación que le dio origen y la forma empleada para su cálculo”.

Las remuneraciones deberán ser pagadas con la periodicidad que acuerden las partes, pero según las normas generales del Código del Trabajo, no podrá exceder de un mes. (152 Quáter V)

### **III. Del Contrato de Prestación de Servicios de los trabajadores independientes de plataformas digitales. Normas especiales.**

**Trabajadores de plataformas independientes.** Esto es una novedad creada por esta ley que comentamos. Lo que ocurre es que este tipo de trabajo por medio de plataformas, o sea, usando el internet como herramienta, participa de elementos de subordinación o dependencia, propios de los empleados, pero a la vez tiene mucha libertad para trabajar que es propio de los trabajadores independientes. Esta ambigüedad no solo se da en estos trabajadores, pues también se puede dar en el caso de trabajadores administrativos, profesionales o asesores, pero en este caso es más ostensible esa doble característica. Esto ha hecho que se legisle con el objeto de mejorar la situación social, laboral, tributaria y de protección de las personas que, muchas veces se mueven de un lugar a otro, normalmente dentro de las ciudades o con tráfico intenso y que hasta ahora no tienen ninguna protección. Esperamos que esta nueva legislación funcione correctamente y se le dé el debido reconocimiento por las autoridades administrativas y judiciales en el sentido de aceptar esta doble característica de los trabajos y no se caiga en la protección exagerada considerando que siempre habrá subordinación y dependencia en estos trabajos. Pareciera que énfasis debería estar en que los trabajadores tengan una debida protección en salud y previsión más que en ser considerados como empleados similares a la normalidad de las relaciones laborales. Esta flexibilidad permitirá dar más trabajo, bien remunerado y seguro. Es obvio que los trabajadores que sean considerados independientes no tendrán todos los beneficios de una persona que trabaje en una oficina o industria. En efecto. no tendrán derecho a indemnización por años de servicios; vacaciones; salas cunas; fueros maternales y muchos otros beneficios que ellos tienen. Pero hay que considerar que tampoco son completamente iguales a los trabajadores empleados sino que tienen mucho de independiente, que les beneficia en cuanto pueden hacer otras cosas como estudiar y/o tener simultáneamente otras actividades más estables. Por ello estas normas especiales de protección para estos trabajadores independientes que no existen para el resto de las personas que trabaja como independientes, sin ser empleados. (152 Quáter W)

# HURTADO ABOGADOS

## **De los honorarios.**

Dentro del respectivo período de pago, el que no podrá exceder de un mes, la empresa de plataforma digital deberá pagar al trabajador independiente los honorarios que correspondan por los servicios efectivamente prestados a sus usuarios. (152 Quáter Y)

**Impuestos.** Los trabajadores independientes deberán pagar impuesto a la renta por los honorarios que reciban. Para ello la ley los somete al sistema de emisión de boletas y retención que establecen los artículos correspondientes de la ley en cuestión (artículo 42, número 2, de la Ley sobre Impuesto a la Renta, y el artículo 74, número 2, de la misma ley cuando trata de empresas con domicilio y residencia en el país. La ley no se refiere a plataformas extranjera y operadas desde el extranjero y creo deberá ser esto resuelto por nuestro organismo tributario (el SII) y por el administrativo laboral, para determinar cómo fiscalizar o sancionar a esas empresas que no tengan representación en el país. Se hace difícil concebir un operador de plataforma extranjero opere una plataforma, desde el extranjero, sin iniciación de actividades localmente, y tenga trabajadores que laboren en el país. (152 Quáter Y inc.2°)

**Emisión de boletas de honorarios.** Las empresas de plataforma digital 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. (El SII podrá indicar otra forma de documentar la operación). (152 Quáter Y inc.3°)

**Honorario Mínimo.** La ley establece un honorario mínimo para estos trabajadores independientes que es el valor de la remuneración mínima mensual fijada por ley más un 20% y dividido por 180. (152 Quáter Y inc.4°)

Esto significa que la remuneración mínima es igual a la que se fija para los trabajadores empleados analizado en el punto anterior.

**Seguridad Social.** La ley permite al trabajador independiente someterse al sistema de seguridad social como la jubilación, protección de salud y demás beneficios que se otorgan a los trabajadores dependientes. En efecto tendrá derecho a acceder a cobertura de seguridad social, cotizando según resulte aplicable. Por consiguiente, tendrá derecho a cobertura de salud, de pensiones de vejez, de reconocimiento de cargas familiares, para el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, seguro de invalidez y sobrevivencia, y para el seguro de acompañamiento de niños y niñas afectados por una condición grave de salud, y las demás aplicables conforme a la normativa vigente. (152 quáter Y inc.5°)

# HURTADO ABOGADOS

**Derecho a desconexión o descanso.** La ley dispone que la empresa de plataforma deberá otorgar una desconexión de, al menos, 12 horas al trabajador independiente, dentro de un período de 24 horas. La empresa sólo podrá desconectar temporalmente al trabajador 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. (152 quáter z)

**Terminación del servicio.** 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 que constituyan un incumplimiento grave por parte del trabajador independiente. En cualquier caso, el trabajador de plataformas digitales independiente podrá reclamar de dicha terminación de acuerdo con el procedimiento establecido en el contrato, El contrato que debe celebrarse, según lo dispone la ley que analizamos, debe contener las causales de terminación del contrato, la forma de comunicación, los plazos y mecanismos dispuestos en la plataforma digital para reclamar este término. (152 quinquies A)

**Derechos Fundamentales.** El nuevo sistema de trabajadores independientes especiales, que crea esta ley, como lo anticipamos, otorga, en cierta medida, derechos similares a los trabajadores dependientes. En este caso se otorgan los derechos a reclamar por la violación a los derechos fundamentales que puedan ser objeto durante su contrato de trabajo o a la terminación de los mismos. El reclamo es el de la Tutela Laboral a que se refiere el Código del Trabajo y aplicable a los empleados. Ahora bien, este derecho tiene requisitos especiales que son: (i) que el trabajador, durante los últimos tres meses, hayan prestado servicios a través de una determinada plataforma por, a lo menos, 30 horas promedio cada semana; (ii) cuando la violación se relacione con la terminación del contrato del trabajador, ésta sea en represalia por afiliarse a un sindicato, participar de actividades sindicales o de negociación colectiva.

Para efectos de determinar la cantidad de horas por semana en que el trabajador de plataformas digitales independiente ha prestado servicios, se considerará el tiempo por los servicios efectivamente realizados, en los términos del inciso cuarto del artículo 152 quáter Y. (Pareciere haber un error en esta referencia pues en él no se determina cantidad de tiempo) (152 quinquies B)

## **IV. De las normas comunes aplicables a los trabajadores de plataformas digitales dependientes e independientes.**

**De la obligación de informar sobre el servicio ofrecido.** La empresa de plataforma deberá informar al trabajador, 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, deberá indicar el domicilio donde se realizará y, en el caso de los servicios de transporte, los domicilios de origen y destino. (Artículo 152 quinquies C )

**Transparencia y derecho a la información.** Los datos del trabajador o la trabajadora son de carácter estrictamente reservados. El trabajador o la trabajadora tendrá derecho a solicitar a la empresa de plataforma, en cualquier momento, el acceso a sus datos personales, en particular a aquellos relacionados con su calificación e impacten en el desempeño de su trabajo. Los datos deberán ser entregados por la plataforma en el plazo de quince días hábiles contado desde la fecha de la solicitud. El trabajador o trabajadora tendrán derecho a solicitar la portabilidad de sus datos en un formato estructurado, genérico y de uso común, que permita ser operado por distintos sistemas informáticos. Para efectos de una correcta fiscalización de las autoridades competentes, las empresas de plataformas, si fueren requeridas, deberán dar 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. (Artículo 152 quinquies D)

**No discriminación.** Prohibición de discriminación por mecanismos automatizados de toma de decisiones. En la implementación de los algoritmos, la empresa de plataforma digital de servicios deberá respetar el principio de igualdad y el de no discriminación. Para ello, tomará todas las medidas y resguardos que sean necesarios con el fin de evitar cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores, particularmente en la asignación de trabajo, oferta de bonos e incentivos, cálculo de remuneraciones, entre otros. También será considerada discriminación la conducta del empleador aparentemente neutra, y cuyo resultado afecte desproporcionadamente a uno o más trabajadores. La empresa de plataforma digital de servicios deberá informar a sus trabajadores sobre los mecanismos y procedimientos que adopte con el fin de dar cumplimiento a esta norma. (Artículo 152 quinquies E)

**De la capacitación y los elementos de protección.** La empresa deberá proporcionar al trabajador: a) Una capacitación adecuada y oportuna que considere los criterios de seguridad y salud definidos por la autoridad competente para la actividad que se realiza. b) Un casco de protección, rodilleras y coderas para el trabajador de plataformas digitales que utilice una bicicleta o motocicleta para prestar sus

# HURTADO ABOGADOS

servicios, los que deberán cumplir con las certificaciones y normativa vigente, conforme a la Ley de Tránsito. Al término de los servicios, el trabajador deberá devolver a la empresa de plataforma digital de servicios los elementos proporcionados conforme sea acordado. c) Un seguro de daños que asegure los bienes personales que utiliza el trabajador de plataformas digitales en la prestación del servicio, con una cobertura mínima anual de 50 unidades de fomento. El cumplimiento de estas obligaciones no constituirá un indicio de subordinación y dependencia respecto de los trabajadores de plataformas digitales independientes. (Artículo 152 quinquies F)

**Base de cálculo de indemnizaciones legales.** Para la determinación de las indemnizaciones legales que correspondan con ocasión del término del contrato de trabajo, se considerará como base de cálculo la remuneración promedio del último año trabajado, se excluirán aquellos meses no trabajados y se tendrán en consideración los años de servicio. Con todo, si la indemnización que correspondiere por aplicación del artículo 163 fuere superior, se aplicará ésta. Artículo 152 quinquies G.-A nuestro juicio esta normativa no es común como lo señala la ley pues solo se aplica solo “a la terminación del contrato de trabajo” (Artículo 152 quinquies G)

**Derechos colectivos de los trabajadores de plataformas digitales.** Los trabajadores de plataformas digitales de servicios, en conformidad tendrán el derecho de constituir, sin autorización previa, y de conformidad con la normativa general aplicable en neutra legislación laboral, las organizaciones sindicales que estimen convenientes, 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 este Código. Sin perjuicio de las demás normas establecidas en Libro IV del Código del Trabajo, referido a las negociaciones colectivas, las organizaciones sindicales que afilien a trabajadores dependientes e independientes de plataformas digitales o únicamente a estos últimos, podrán negociar conforme a lo dispuesto para las “negociaciones no regladas” del Código del Trabajo, con las empresas de plataformas digitales. (Artículo 152 quinquies H)

**Fiscalización de la normativa de la ley.** Será la Dirección del Trabajo quien fiscalizará, el cumplimiento de las normas relativa a las plataformas digitales Las infracciones a este respecto se sancionarán con las multas a que se refiere el artículo 506, las que se duplicarán en caso de reincidencia. Esto tiene la particularidad que dicho organismo del Estado se encargará de fiscalizar e incluso multar, en caso de incumplimiento, a plataformas que sean empleadoras o contratantes de trabajadores independiente. (Artículo 152 quinquies I)



# HURTADO ABOGADOS

## **V. Normas Transitorias.**

**Vigencia de las normas.** Está mencionada en una disposición transitoria, El Artículo Primero Transitorio de la ley dispone “La presente ley entrará en vigencia el primer día del sexto mes siguiente a su publicación en el Diario Oficial”. Lo anterior significa QUE LA NORMATIVA EMPEZARA A REGIR EL 1 DE SEPTIEMBRE DEL 2022.

**Trabajadores extranjeros.** La norma mantiene la exigencia a las empresas de mantener un número de extranjeros limitados en su empresa. El 85% de estos trabajadores deben ser chilenos. (Hay ciertas excepciones a esta obligación). Las empresas de plataformas, para cumplir con esta exigencia, tienen un plazo de tres años, contado desde el 1 de marzo del 2022. Entendemos esto por la gran cantidad de extranjeros que en la actualidad trabajan para los sistemas de plataformas digitales como las regidas por esta ley. (Art. Segundo Transitorio)

Santiago, 2 de abril del 2022

*Fernando Hurtado Morales*  
Cel: 977092266  
[fhurtado@hurtadoabogados.cl](mailto:fhurtado@hurtadoabogados.cl)