

C.A. de Santiago

Santiago, cuatro de abril de dos mil veintitrés.

**VISTOS Y TENIENDO PRESENTE:**

1.- Que comparece el abogado don Arturo Fermandois Vöhringer, en representación de Uber Portier Chile SpA y de Rasier Operations B.V. (ambas en adelante, “Uber”) el que interpone recurso de protección en contra de la Dirección Nacional del Trabajo, (en adelante la Dirección), por haber dictado el acto ilegal y arbitrario consistente en el Dictamen N° 1831/39, de fecha 19 de octubre de 2022, cuya materia es: “Trabajadores de Plataformas Digitales de Servicios” (en adelante, también, “el Dictamen”), acto administrativo que, según reclama, priva y perturba los derechos constitucionales de sus representadas, asegurados en los numerales 2°, 3°, inciso 5°, 16°, 21° y 22° todos del artículo 19 de la Constitución Política de la República.

Explica que Rasier Operations B.V. desde el año 2014 que en Chile opera la plataforma digital Uber, con socios conductores que prestan servicios de transporte y, por su parte, Uber Portier Chile SpA, desde el año 2017, opera la plataforma digital Uber Eats, que se vincula con los socios repartidores que prestan servicios a través de su plataforma. Éstas permiten que usuarios finales -mediante aplicaciones de teléfonos celulares- soliciten los servicios respectivos, que son ejecutados por usuarios prestadores, lo que, a su vez, permite a estos últimos generar ganancias en condiciones de flexibilidad e independencia. Esta actividad paga impuestos al erario chileno de conformidad a la ley.

La plataforma admite la conexión en tiempo real entre la oferta de servicios respectivos y la demanda de los mismos. Así, puede distinguirse el servicio que presta la plataforma del servicio servido por el socio conductor o repartidor según sea el caso.

Expone que la Ley N° 21.431, de 11 de marzo de 2022, y que entró en vigencia el primer día del mes de septiembre del mismo año, modificó el Código del Trabajo, regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios, la que contempla dos clases de trabajadores: dependientes e independientes.

En lo que interesa a los trabajadores independientes, la ley buscó dotarlos de garantías, aun cuando no calificaran dentro de la categoría “clásica” de trabajadores dependientes. Así, dicha ley garantiza al trabajador



independiente, entre otros derechos, una remuneración mínima proporcional por hora, calculada respecto del sueldo mínimo, pero con un incremento del 20%, de cargo de la plataforma en caso de no alcanzarse mediante prestación de servicios; la fijación de tiempos máximos de conexión; el derecho a una capacitación para la actividad que se realizará; y el derecho a un seguro de daños de los bienes personales que utiliza.

Sin embargo, el Dictamen impugnado vulnera derechos constitucionales porque impide que esta regulación legal produzca sus efectos; ello al restringir, excesivamente y contra de su texto y espíritu, la posibilidad de prestación de los servicios por parte de trabajadores independientes en plataformas digitales de servicios.

Uber interpuso, con fecha 26 de octubre de 2022, un recurso de reposición administrativo en contra del Dictamen. En dicha presentación se argumentó la ilegalidad del acto por exceso de competencia, sobre la base de los fundamentos que se desarrollan en la sección de ilegalidad de este recurso. La Dirección del Trabajo no emitió pronunciamiento alguno acerca de la reposición, ante lo cual y frente al transcurso del plazo, Uber se desistió con fecha 17 de octubre, evitando impugnaciones paralelas en sedes diversas, todo en virtud del artículo 54, ley 19.880.

En cuanto a la ilegalidad del Dictamen, sostiene en primer término, que priva de efectos a la distinción de las categorías de trabajadores de las empresas de plataformas, componente esencial de la Ley 21.431. En efecto, por la vía de crear supuestas “manifestaciones” de laboralidad y elaborar artificiales criterios, el Dictamen restringe -contra el texto y espíritu de la ley- la posibilidad de prestación de servicios por parte de trabajadores independientes, lo que se visibiliza en lo siguiente:

1. La creación de supuestas “manifestaciones” del vínculo laboral dependiente, que según la misma ley corresponden a elementos del contrato del trabajador independiente.

Su primera manifestación es la “mediación” a través de notificaciones digitales. El Dictamen señala, como primera “manifestación” de subordinación: “la mediación de la demanda de consumidores o clientes en los pedidos que necesitan para ejecutar, y que reciben los trabajadores en forma de notificaciones digitales”. De manera que, sostiene el recurrente, si existe “mediación” por parte de la plataforma, el trabajador sería dependiente, lo que es contrario a la citada ley, ya que ésta considera la



“mediación” entre un usuario que requiere un servicio y el trabajador, como un elemento de la esencia de la actividad de toda empresa de plataforma digital de servicios y, por tanto, común a ambos tipos de trabajadores.

Además, el artículo 152 quáter X del Código del Trabajo, que señala el contenido mínimo del contrato del trabajador independiente, en su letra c) exige señalar: “los criterios utilizados para establecer el contacto y coordinación entre el trabajador independiente y los usuarios, los que deberán ser transparentes y objetivos”. Como se ve, respecto del trabajador independiente, la ley contempla que la plataforma realizará la labor de coordinación entre usuario y trabajador, que puede entenderse como un sinónimo de “mediar”, y es por ello que exige indicar los criterios que rigen tal actividad. Adviértase, además, que este contenido mínimo es fijado por la ley en términos idénticos respecto del contrato del trabajador dependiente (artículo 152 quáter S, letra e). Luego, si la ley lo exige para ambos, no puede servir de criterio de exclusión, como pretende el Dictamen.

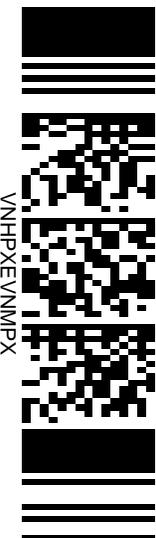
Agrega que la referencia que hace el Dictamen a que la “demanda” (o los “pedidos”) se recibe “en forma de notificación digital”. Este factor tampoco podría determinar la existencia de subordinación o dependencia, ya que el artículo 152 quinquies letra c), del Párrafo IV, denominado “De las normas comunes aplicables a los trabajadores de plataformas digitales dependientes e independientes”, dispone como norma común a ambos tipos de contrato la obligación de informar sobre el servicio ofrecido y sus características (“la empresa de plataforma digital deberá informar al trabajador de plataforma digital, al momento de ofrecer un servicio y previo a su aceptación, del lugar de realización, la identidad del usuario del servicio y el medio de pago”). La “notificación digital”, entonces, corresponde a un elemento básico del funcionamiento de las plataformas, común a ambos tipos de trabajo, y así lo consagró la ley.

2. El Dictamen presenta, como segunda “manifestación” de un supuesto vínculo dependiente, que la empresa “determine las tareas a ejecutar, dónde y cuándo”. Sin embargo, en su labor de coordinación entre usuario y conductor, el artículo 152 quinquies C, primer precepto del Párrafo IV, relativo a “las normas comunes aplicables a los trabajadores de plataformas digitales dependientes e independientes”, obliga a la empresa de plataforma digital a informar a todo tipo de trabajador y previo a su aceptación, las características del servicio al momento de ofertarlo. Como se



ve, no es la plataforma la que “determina” el servicio, sino que en su labor de intermediación, comunica digitalmente al prestador del servicio los elementos básicos de dicho servicio, quien la recibe de la plataforma. Luego, la indicación digital del servicio requerido por un usuario, y de la oportunidad y lugar de realización, previo a su aceptación, por parte de la plataforma, no podría jamás considerarse “manifestación” de subordinación y dependencia, ya que es una obligación legal expresa de la empresa para ambos tipos de trabajadores. La misma ley exige que el contrato del trabajador independiente señale “la zona geográfica en que debe prestar servicios el trabajador independiente” (artículo 152 quáter X, letra d), regla que se reitera respecto del trabajador dependiente. Es decir, se trata de un elemento o componente común de ambos contratos, por así disponerlo expresamente la ley, pero que el Dictamen solo asocia a la dependencia. Lo mismo ocurre con las “tareas” a ejecutar, ya que es de toda lógica entender que su determinación, en general, forma parte de los contenidos mínimos del contrato, en razón de que la letra j) del artículo 152 quáter X, obliga a las partes a fijar: “las condiciones generales de prestación de los servicios a través de la plataforma...”.

3. El Dictamen afirma que sería una “manifestación” de vínculo dependiente el que la plataforma “determina directa o indirectamente cuánto dinero se les pagará” a quienes prestan servicios. Es decir, según el Dictamen, cualquier incidencia en la determinación del monto que recibe el prestador, aún “indirecta”, transforma a este último en trabajador dependiente. Sin embargo, el artículo 152 quáter X, letra b), exige, como contenido mínimo del contrato del trabajador independiente, indicar: “Los términos y condiciones para determinar el precio o tarifa de los servicios del trabajador de plataformas digitales independiente y de los demás incentivos pecuniarios que se apliquen, expresando su valor en pesos chilenos y detallando todas las variables que se considerarán para su determinación”. Es decir, el legislador previó expresamente que la plataforma “determine” el monto a pagarse al trabajador independiente, reconociendo el derecho correlativo al trabajador independiente a conocer las condiciones que podrían incidir en dicho cálculo. De esta manera, aquello que el legislador dispuso como componente del contrato del trabajador independiente, la autoridad administrativa lo indica como excluyente de tal categoría.



4. El Dictamen indica que el control, directo o indirecto sobre el trabajo, que realice una plataforma digital, serían manifestaciones de dependencia. Sin embargo, de la misma forma que ocurre en los casos explicados, la ley exige ciertos niveles de control y evaluación, específicamente respecto del contrato de trabajadores independientes. Así se advierte de la lectura de las letras f) e i) del artículo 152 quáter X, que describe las estipulaciones mínimas de contratos de trabajadores independientes. La primera dice relación con los “tiempos máximos de conexión continua”, que supone necesariamente un grado de “control” permanente de los servicios que se prestan, para cumplir dicha garantía. Lo mismo ocurre con el literal i), relativo a las causales de terminación del contrato, lo que lógicamente se relaciona con algún grado de control sobre la ejecución del servicio, permitiendo incluso proceder a un término inmediato, sin aviso previo, en caso de “incumplimiento grave”.

Se presenta un escenario similar con la referencia a la “evaluación”, pues se trata de un componente común para ambas categorías de contratos. La evaluación la realizan directamente los usuarios pasajeros, no la plataforma. Dicha evaluación, lógicamente, puede servir a la plataforma para tomar decisiones. Así lo prevé expresamente el artículo 152 quinquies D, norma también comprendida dentro del párrafo sobre “normas comunes aplicables a los trabajadores de plataformas digitales dependientes e independientes”, que establece obligaciones de transparencia y derecho a la información del trabajador. La norma consagra el derecho al acceso a datos personales, “en particular aquellos relacionados con su calificación e impacten en el desempeño de su trabajo”.

En segundo término, una fuente de ilegalidad del Dictamen, lo constituye el hecho que la Dirección del Trabajo se arroga una competencia privativa de los tribunales de justicia con competencia en materia laboral: la determinación de la naturaleza jurídica de un contrato de trabajo en el caso concreto. Lo anterior, al interpretar el Dictamen impugnado que, por la sola dictación de la Ley N° 21.431, la Dirección del Trabajo se encontraría facultada para calificar por sí y ante sí la existencia de una relación laboral dependiente, interpretación que supone transgredir el principio de juridicidad, consagrado en los artículos 6° y 7° de la Carta Fundamental, y en el artículo 2° de la Ley N° 18.575; y la exclusividad de la jurisdicción que consagra el artículo 76 de la carta fundamental.



En tercer lugar, afirma que la recurrida incurre en una ilegalidad al retractarse de forma injustificada de lo señalado en su Dictamen N° 6.165, de 29 de diciembre 2016, en el sentido que la determinación de la naturaleza jurídica del vínculo que une a la empresa Uber con los socios prestadores de servicios, en un procedimiento de confrontación probatoria, cuyo conocimiento necesariamente está entregado a los Tribunales de Justicia, por lo que no resulta jurídicamente procedente que el recurrido se pronuncie de modo genérico sobre el particular. De la forma señalada, es el propio el Director del Trabajo quien reconoció su incompetencia para calificar supuestos vínculos laborales. El Dictamen impugnado priva de efectos jurídicos a este acto administrativo previo; o, a lo menos, ha alterado sustancialmente el criterio administrativo de interpretación vigente, emanado de ese mismo órgano. Y, con ello, por sí mismo ha privado y perturbado el legítimo ejercicio de derechos constitucionales de su representada.

Finalmente, solicita se ordene reestablecer a la brevedad el imperio del derecho, dejando sin efecto en todas sus partes el Dictamen N° 1831/39 y disponiendo todas las demás medidas que juzgue necesarias para asegurar la protección de sus derechos constitucionales comprometidos, con costas.

**2.-** Que Miguel Hernández Zamorano, en su calidad de Presidente y en representación de Sindicato N°1 de trabajadores independientes de conductores de aplicaciones –SINCAPP- interpone recurso de protección en contra de la Dirección del Trabajo, por haber emitido el acto ilegal y arbitrario consistente en el Dictamen N° 1831/39, de fecha 19 de octubre de 2022, antes referido, acto administrativo que, según reclama, priva y perturba los derechos constitucionales de sus representados, asegurados en los numerales 2°, 3°, inciso 5°, 16°, 21° y 24° todos del artículo 19 de la Constitución Política de la República.

Expone que forman parte del primer Sindicato de Trabajadores Independientes de Conductores de Aplicaciones, recientemente constituido legalmente, que más allá de su integración nominal, representa y vela por el interés de sus asociados y de miles de conductores independientes a lo largo del país, que no están agrupados o bien que son simpatizantes de su entidad, y por sus reales necesidades, en la labor que éstos realizan diariamente. Tienen una organización, visión y orientación propia del modelo de negocio, completamente independiente al de las empresas de aplicaciones, con las cuales, si bien sus agrupados son socios o asociados,



existen diferencias o discrepancias, al igual que con la autoridad, como ocurre en esta oportunidad.

Destaca que sus socios y en general los conductores independientes de aplicaciones desarrollan la actividad, bajo las siguientes características: no cumplen horarios, ellos deciden que viajes y pasajeros aceptar y trasladar, costean las mantenciones de sus vehículos, su bencina, partes y su documentación. No solicitan permisos para conectarse o dejar de hacerlo. No tienen hora de colación preestablecida.

En cuanto al fondo, suscribe los argumentos detallados en el considerando anterior, adicionando que el dictamen contraviene el artículo tercero transitorio de la Ley 21.431, que dispone lo siguiente: "Durante los primeros tres años de vigencia de esta ley, el Consejo Superior Laboral deberá emitir un informe anual en el que se evaluará la implementación y aplicación de la ley y sus resultados, y abordará especialmente los efectos de la distinción de la calificación entre trabajadores dependientes e independientes. Este informe deberá ser remitido al Presidente de la República y a las comisiones de Trabajo y Previsión Social del Senado y de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados."

Reclama que la Dirección del Trabajo debió respetar los términos y plazos establecidos por la disposición legal antes de emitir su Dictamen, debió aguardar y ponderar el informe anual que corresponderá elaborar el Consejo Superior Laboral en su momento, ya que en dicho informe debe analizarse la implementación y aplicación de la Ley 21.431 y abordarse especialmente los efectos de la distinción de la calificación entre trabajadores dependientes e independientes labor que anticipada e indebidamente efectuó el Dictamen, sustituyendo al Consejo Superior Laboral transcurridos tan solo seis meses desde la dictación de la Ley y antes de la emisión del referido informe legal.

Solicita se ordene a la recurrida dejar sin efecto el dictamen impugnado o modificarlo conforme a derecho, todo ello con expresa condena en costas

**3.-** Que Natalia Pozo Sanhueza, abogada, Jefa del Departamento Jurídico(s) de la recurrida Dirección del Trabajo, informa que el Dictamen N°1831/39 de 19 de octubre de 2022 fija el sentido y el alcance de la Ley 21.431 –que entró en vigor el día 1 septiembre 2022- que modificó el Código del Trabajo regulando el Contrato de Trabajadores de Empresas de



Plataformas Digitales de Servicios, introduciendo un nuevo Capítulo X “Del Trabajo Mediante Plataformas Digitales de Servicios” en el Título II “De los contratos especiales”, del Libro I del Código del Trabajo.

Tal acto fue dictado por necesidades del servicio, tal como lo ha hecho invariablemente cada vez que entra en vigencia una nueva ley en materia laboral.

Estima necesario hacer presente que el recurrente impugna únicamente el párrafo final del acápite II del Dictamen N°1831/39 referido los denominados “nuevos indicios de laboralidad”, sin efectuar alegación alguna respecto del contenido íntegro del Dictamen que tiene una extensión de 36 páginas.

En primer término, señala la improcedencia de la acción de protección en el caso concreto, ya que el Código del Trabajo, en sus artículos letra e) del artículo 420, con relación al artículo 504 del mismo texto, entrega al conocimiento de los tribunales del trabajo “las reclamaciones que procedan contra resoluciones dictadas por autoridades administrativas en materias laborales, previsionales o de seguridad social”, pues esa es la vía idónea para impugnar el Dictamen de la Dirección del Trabajo que le causa agravio a la recurrente.

En el mismo orden, postula que la actuación impugnada, es un acto administrativo de interpretación, que por su naturaleza y de acuerdo con la facultad que la ley ha entregado a la Dirección del Trabajo en el artículo 5° del Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que fija las funciones de la Dirección del Trabajo, no es capaz de ejecutar ninguna acción concreta de privación de garantías constitucionales como erróneamente se ha expuesto en la presente acción constitucional, advirtiéndose una mera disconformidad de los recurrentes con la interpretación efectuada mediante el acto recurrido.

Afirma que no cabe más que el rechazo del recurso de protección por cuanto el recurrente no ha requerido la protección de un derecho que preexista en forma indubitada en su favor, pues, tal como se lee de su libelo, se ha limitado a fundar la acción en el desacuerdo o disgusto frente a una fracción del contenido del Dictamen 1931/39 de la Dirección del Trabajo, y estima -sobre la base de mera especulación- que podría afectarle de manera prospectiva si el organismo fiscalizador llegase a aplicar el criterio que él erradamente cree comprendido en el citado pronunciamiento.



En segundo lugar, expone que las recurrentes fundan su teoría del caso en solo un párrafo del Dictamen, contenido en su página 11, acto que posee 36 páginas que dan cuenta del derrotero lógico seguido por el Servicio. Así, la recurrente realiza una lectura parcial y acomodaticia del Dictamen, no observando en su armonía y razón, separando caprichosamente un extracto de este, descontextualizando una ínfima parte de todo el conjunto de razonamientos, con la finalidad de persuadir mediante la desnaturalización de los razonamientos dados por la Dirección del Trabajo, llegando a conclusiones forzadas y alejadas de la realidad jurídica.

En relación a los indicios de laboralidad que impugna la contraria, explica que la identificación de cinco manifestaciones de subordinación y dependencia, con carácter de generales, comunes y ejemplares, en ningún caso contraviene el texto de la ley, ni transforma ipso facto a trabajadores de plataformas independientes en dependientes, por cuanto el Dictamen, dada su naturaleza, realiza un análisis interpretativo en abstracto sin que ello signifique una declaración para casos concretos, análisis que por lo demás, se sustenta en una serie de fundamentos legales y doctrinarios desarrollados a lo largo del Dictamen, y que los recurrentes pretenden desconocer, haciendo en sus recursos un análisis parcial del mismo y construyendo artificiosamente un símil de las manifestaciones o indicios de laboralidad, con la regulación del contrato del trabajador independiente, que no es tal. El recurrente, sostiene, omite toda referencia del Dictamen en el que se analiza las características del trabajador independiente de plataforma conforme artículo 152 quáter W del Código del Trabajo, el contrato de trabajadores independientes conforme artículo 152 quáter X y sus cláusulas mínimas, así como las normas comunes a trabajadores dependientes e independientes desarrollando las obligaciones contenidas en el artículo 152 quinquies C, D, E, F y G. (paginas 10, 26 a 34).

Por otro lado, explica que la actividad administrativa de fiscalizar no es asimilable a la actividad interpretativa (dictaminadora) desplegada en el caso de autos. La actividad de fiscalizar y la actividad de interpretación jurídica mediante dictámenes son claramente tareas distintas, aun cuando ambas le competan a la Dirección del Trabajo y el ejercicio de esta última actividad, en ningún caso tiene las características de un ejercicio jurisdiccional.



Niega que el acto impugnado sea arbitrario, ya que las facultades de interpretación tienen su origen y fundamento en las atribuciones que el legislador le ha entregado a la autoridad del Servicio conforme a los fines que la orientan, esto es la correcta aplicación de la legislación laboral.

El dictamen no amenaza, perturba o priva al recurrente del legítimo ejercicio de sus derechos fundamentales, desde que el resultado de la función interpretativa de la Dirección del Trabajo no tiene la naturaleza de resolución judicial, no siendo obligatoria como lo pretenden exponer los recurrentes.

En base a todo lo argumentado concluye que el Dictamen de marras no vulnera las garantías constitucionales de los recurrentes y solicita, en consecuencia, se rechace la acción de protección deducida en la presente causa, con expresa condena en costas.

4.- Que, en este arbitrio de naturaleza cautelar, cobra especial importancia determinar si ha existido un acto ilegal, esto es, contrario a la ley, o arbitrario producto del mero capricho de quien incurre en él, y que provoque una privación, perturbación o amenaza que afecte a una o más garantías preexistentes protegidas por la Constitución Política de la República.

5.- Que, sobre el tópico en referencia, debe tenerse en consideración que en el caso de autos no se está en presencia de derechos indubitados que puedan ser amparados por la vía de la acción de protección. En efecto, como puntos preliminares de análisis es menester señalar que el conflicto planteado en estos antecedentes dice relación con la afectación de las garantías explicadas, en razón del pronunciamiento contenido en el Dictamen N°1831/39 de 19 de octubre de 2022 que fija el sentido y el alcance de la Ley 21.431 –que entró en vigor el día 1 septiembre 2022- que modifica el Código del Trabajo regulando el Contrato de Trabajadores de Empresas de Plataformas Digitales de Servicios, introduciendo un nuevo Capítulo X “Del Trabajo Mediante Plataformas Digitales de Servicios” en el Título II “De los contratos especiales”, del Libro I del Código del Trabajo, discusión que en definitiva versa sobre la naturaleza jurídica que reúnan los trabajadores de las plataformas digitales a las cuales se refiere, controversia que excluye la preexistencia de un derecho incuestionado respecto de los actores.



6.- Que, a todo lo dicho sobre este punto, baste agregar que la existencia de procesos sustanciados en sede laboral en razón de la misma decisión que por este acto se pretende impugnar, ratifica las conclusiones expuestas en el basamento anterior, desde el momento que la problemática planteada en autos debe ser conocida en un juicio de lato conocimiento, característica a las que escapa la presente acción de protección, cuestión que no permite hacer lugar al recurso interpuesto, por lo que debe necesariamente deberá ser desestimado.

7.- Que, a mayor abundamiento, la letra b) del artículo 5° del D.F.L. 2 de 1967 del Ministerio del Trabajo, que Dispone la Reestructuración y Fija las Funciones de la Dirección del Trabajo, señala que es competencia del Director del Trabajo “Fijar la interpretación de la legislación y reglamentación social, sin perjuicio de la competencia que sobre determinadas materias tengan otros Servicios u Organismos Fiscales, salvo que el caso esté sometido al pronunciamiento de los Tribunales y esta circunstancia esté en su conocimiento”, de modo que no puede imputársele a tal órgano, cuando ejerce su función mediante la dictación de un dictamen, que se trate de un acto ilícito o arbitrario, pues está actuando dentro del ámbito de su competencia, sin perjuicio que se pueda discrepar de su contenido, para lo cual, nuestra legislación laboral establece un procedimiento para conocer y resolver tal discrepancia, conforme lo estatuye el artículo 420 letra e) del Código Laboral.

Por estos fundamentos y de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 20 de la Constitución Política de la República, y en el Auto Acordado de la Excma. Corte Suprema sobre Tramitación del Recurso de Protección de Garantías Constitucionales, se declara que **se rechaza, sin costas**, el recurso de protección deducido por el abogado Arturo Fermandois Vöhringer, en representación de Uber Portier Chile SpA y de Rasier Operations B.V., y por Miguel Everet Hernández Zamorano, como presidente y en representación de Sindicato N°1 de trabajadores independientes de conductores de aplicaciones -SINCAPP-, y en contra de la Dirección del Trabajo.

Acordado con el voto en contra del abogado integrante don Joel González Castillo, quien estuvo por acoger el recuso en base a las siguientes consideraciones.



El inciso final del artículo 152 quáter Q, incorporado al Código del Trabajo por la ley N° 21.431, dispone: *‘El trabajador de plataformas digitales será considerado como trabajador dependiente o trabajador independiente, según concurren o no los requisitos establecidos en el artículo 7° del presente Código’*. De manera que el texto y espíritu de la referida ley fue consagrar y reconocer un modelo dual de trabajadores de plataformas digitales: dependientes e independientes.

La facultad de interpretar de los órganos administrativos si bien no es vinculante no es absoluta y no puede hacerse al margen de la ley. En el caso *sub judice*, lo cierto es que la Ley N° 21.431 no innovó en cuanto a que son los tribunales ordinarios de justicia los únicos llamados a decidir si existe o no un contrato de trabajo en el caso concreto (artículo 420 del Código del Trabajo).

De ahí que no es correcto cuando el Dictamen, tantas veces citado, señala: *“a la luz de la normativa que introduce la Ley N° 21.431, entre otras, las inéditas normas referidas al trabajador independiente, en relación con la verificación de su vínculo, para determinar si se constatan indicios de laboralidad que se traduzcan en una relación bajo subordinación y dependencia (...), es dable señalar que la posición que erigieron los Ordinarios N°s 6.165 de 23.12.2016 y 559 de 01.02.2017, emitidos por este Servicio en su oportunidad concluyeron que la determinación de la naturaleza jurídica del vínculo que une a los trabajadores con la plataforma tecnológica, exigía la calificación y ponderación de hechos en un procedimiento de confrontación probatoria, cuyo conocimiento necesariamente estaba entregado a los Tribunales de justicia, hoy no resultaría necesario”* (pp. 1-2 del Dictamen).

Por otra parte, el mismo Dictamen califica como “manifestaciones” de subordinación o dependencia de los trabajadores de plataformas un conjunto de elementos -sin que la Ley N° 21.431 le diera tal potestad a la Dirección del Trabajo-, a saber: a) La mediación de la demanda de consumidores o clientes en los pedidos que necesitan para ejecutar, y que reciben los trabajadores y trabajadoras en forma de notificaciones digitales; b) Se determina qué tareas tienen que ejecutar, dónde y cuándo; c) Se determina directa o indirectamente cuánto dinero se les pagará por la ejecución de tales tareas; d) Controla directa o indirectamente la ejecución



del trabajo y el desempeño de un trabajador en el trabajo, y e) La evaluación del trabajo realizado (p. 11 del Dictamen).

Si la Dirección del Trabajo establece determinadas notas de laboralidad, muy genéricas y amplias cabe agregar, para decidir si se está en presencia de un trabajador dependiente o independiente, y ella misma las fiscalizará, entonces el sistema dual de trabajadores diseñado por la ley N° 21.431 quedaría *de facto* sin aplicación y todos los trabajadores de plataformas digitales devendrían en trabajadores dependientes. Esto se ve corroborado, especialmente, por la letra a) recién transcrita que considera una manifestación de subordinación y dependencia si existe “mediación” por parte de la plataforma. Es decir, según el Dictamen, si existe “mediación” por parte de la plataforma, el trabajador sería dependiente.

Sin embargo, lo cierto es que [artículo 152 quáter Q](#) no distingue y no señala la mediación como algo que califique a un trabajador como dependiente y un principio básico de hermenéutica legal es que donde la ley no distingue no debe el intérprete distinguir. En efecto, su texto dice: “*a) Empresa de plataforma digital 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 [dependiente o independiente] ejecute servicios, para los usuarios de dicho sistema informático o tecnológico, en un territorio geográfico específico, tales como el retiro, distribución y/o reparto de bienes o mercaderías, el transporte menor de pasajeros, u otros*”.

En síntesis, el Dictamen atribuye a la misma Dirección del Trabajo la potestad de calificar la existencia de relaciones laborales en casos concretos, arrogándose de esta manera una facultad privativa de los tribunales ordinarios de justicia vulnerando el derecho a no ser juzgado por comisiones especiales (artículo 19 N° 3, inciso 5°, Constitución Política de la República) por lo que el Dictamen, a juicio de este sentenciador, es ilegal.

Redactó el ministro señor Carreño.

**Regístrese y comuníquese y archívese en su oportunidad.**

**N°Protección-145.648-2022. (Acum. con 145.649-2022 y 145.375-2022)**





VNHPXVVMMPX

Pronunciado por la Tercera Sala de la Corte de Apelaciones de Santiago integrada por los Ministros (as) Fernando Ignacio Carreño O., María Loreto Gutiérrez A. y Abogado Integrante Joel Arturo González C. Santiago, cuatro de abril de dos mil veintitrés.

En Santiago, a cuatro de abril de dos mil veintitrés, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en <http://verificadoc.pjud.cl> o en la tramitación de la causa.  
A contar del 02 de abril de 2023, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>