

Alerta Legal

Laboral

**DIRECCIÓN DEL TRABAJO EMITE
DICTAMEN SOBRE TRABAJADORES
DE PLATAFORMAS DIGITALES DE
SERVICIOS.**

9 de noviembre de 2022



Dirección del Trabajo emite dictamen sobre Trabajadores de Plataformas Digitales de Servicios

La Dirección del Trabajo mediante el Dictamen N°1831/39 de 19 de octubre pasado, se pronunció respecto del sentido y alcance de la Ley N°21.431 que regula el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios, destacando los siguientes aspectos:

1. Facultades de la Dirección del Trabajo.

La Ley distingue entre trabajadores de plataformas digitales dependientes e independientes, según si existe o no un vínculo de subordinación y dependencia.

Respecto al trabajador independiente, la autoridad laboral concluye que para verificar si existe tal vínculo, debe determinar si se constatan indicios de laboralidad que permitan calificarlo como trabajador dependiente, lo que permitiría colegir que **dicha determinación jurídica ya no exigiría la calificación y ponderación de hechos en un procedimiento de confrontación probatoria de conocimiento necesariamente de los Tribunales de Justicia, concluyendo que se encontraría facultada para ello.**

2. Conceptos relevantes.

Respecto a la definición legal de los **trabajadores de plataforma digital dependientes**, la autoridad laboral desprende que, para catalogar a un trabajador de plataformas digitales como tal, deben presentarse las siguientes características:

1) Ejecución de servicios personales.

2) Realizar su labor por cuenta ajena, concluyendo que el trabajador de plataformas digitales dependiente presta servicios por cuenta ajena, mientras que el independiente, lo hace por cuenta propia.

En cuanto al concepto de “ajenidad”, el dictamen alude a distintas variantes, tales como que el riesgo del resultado económico más o menos favorable recae sobre la empresa, asegurándose al trabajador su remuneración que es de cargo del empleador, como la ajenidad en la organización del trabajo, ajenidad en el mercado o ajenidad en la marca.

3) Los servicios son solicitados por usuarios de una aplicación tecnológica administrada o gestionada por la empresa de plataforma digital de servicios.

4) Vinculación de subordinación y dependencia, entendiéndose que la correcta interpretación normativa hace necesario identificar nuevos indicios de laboralidad adicionales a los tradicionalmente considerados como manifestaciones de subordinación y dependencia, atendido a las características de los servicios prestados mediante estas plataformas.

En base a ello, establece nuevos hechos que constituirían indicios de subordinación y dependencia en el ámbito de las plataformas digitales de servicios, mencionando a modo de ejemplo:

- a. 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.
- b. La determinación de qué tareas tienen que ejecutar, dónde y cuándo.
- c. La determinación, directa o indirecta, de cuánto dinero se les pagará por la ejecución de tales tareas.
- d. El control, directo o indirecto, de la ejecución del trabajo y el desempeño de un trabajador en el trabajo, y
- e. La evaluación del trabajo realizado.

Por el otro lado, respecto a la definición de la Ley de los **trabajadores de plataforma digital independientes**, concluye que serán aquellos en que la empresa se limita a intermediar entre oferta y demanda, circunscribiendo su labor al contrato entre el trabajador y los usuarios de la plataforma digital, sin ofrecer un servicio subyacente.

3. Normativa aplicable tanto a trabajadores dependientes como independientes.

Destaca el dictamen el **deber de informar** de la empresa de plataforma digital, que exige dar a conocer a los trabajadores de estas plataformas el lugar de realización del encargo, identidad del usuario y medio de pago que utilizará, y en el caso de trabajadores de entregas, el domicilio en donde se realizará y, para el caso de servicios de transporte, los domicilios de origen y destino, entendiéndose que tal información deberá ser otorgada en forma previa a la aceptación del servicio, de modo que permita al trabajador aceptarlo o rechazarlo de manera informada, y en forma detallada y desagregada, debiendo ser desglosada en los términos de la norma legal.

En relación a la **prohibición de discriminación por mecanismos automatizados de toma de decisiones**, la autoridad laboral interpreta que éste exige que la empresa de plataforma adopte 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, cálculos de remuneraciones, entre otros.

Reitera al respecto el criterio de dicha institución relativo a que también se considera discriminación la conducta del empleador aparentemente neutra, pero cuyo resultado afecta desproporcionadamente a uno o más trabajadores, concluyendo que el algoritmo, al tomar sus decisiones, debe estar exento de sesgos discriminatorios o que aparenten neutralidad, pero produzcan efectos desproporcionados que afecten a uno o más trabajadores.

En relación con la **capacitación y entrega de elementos de protección**, señala que la capacitación adecuada y oportuna que se exige deberá someterse a las instrucciones emanadas de la Superintendencia de Seguridad Social y que la entrega de los elementos de protección deberá ser gratuita, sin poder eximirse de ella el empleador aduciendo que el trabajador ya cuenta con ellos, sea adquiridos por éste personalmente u otorgados por otra empresa de plataforma.

En cuanto a la **base de cálculo de indemnizaciones legales**, se indica que la Ley establece que, para determinar las indemnizaciones legales que correspondan con ocasión del término del contrato, se considerará como base de cálculo la remuneración promedio del último año trabajado, debiendo ser excluidos los meses no trabajados, y que se tendrán en consideración los años de servicio.

Al respecto, determina que bastaría que el trabajador haya prestado servicios en un sólo día de un mes, para que éste sea incluido en la base de cálculo de las indemnizaciones legales.

Luego, señala que la norma indica que se considerarán los años de servicio, sin establecer en qué sentido, pero que si la indemnización aplicable conforme al artículo 163 del Código del Trabajo fuese menor, se aplicará ésta.

De ello, **comprende la Dirección del Trabajo que se hace una clara alusión a las causales de terminación del contrato de trabajo y al régimen de indemnizaciones reguladas en el Código del Trabajo, por lo que dicha base de cálculo resultaría aplicable tanto en el caso del trabajador dependiente como del trabajador independiente, entendiendo la autoridad laboral que se debe extender también la aplicación de la indemnización por años de servicio al trabajador independiente**, la que no podrá ser inferior a la regla contenida en el artículo 163 del Código del Trabajo.

Finalmente, aborda los **derechos colectivos** de los trabajadores de plataformas digitales, reconocidos expresamente en la Ley tanto para trabajadores dependientes como independientes, teniendo el derecho de constituir organizaciones sindicales, afiliarse o desafiliarse de éstos, derecho a información, a la negociación colectiva y a la huelga, etc. Sin perjuicio de ello, reconoce el Dictamen que, en el caso de sindicatos de trabajadores independientes, resulta aplicable también el criterio sostenido previamente, relativo a que sus dirigentes no gozan de fuero laboral, sin perjuicio del amparo que las normas legales sobre prohibición de prácticas antisindicales puedan brindarles para el ejercicio de sus funciones propias.

Contacto



Ricardo Tisi | Socio

+ 562 2360 4028

rtisi@cariola.cl

**Av. Andrés Bello 2711, piso 24
Las Condes, Santiago – Chile.**



Bárbara Zlatar | Socia

+ 562 2360 4028

bzlatar@cariola.cl

**Av. Andrés Bello 2711, piso 24
Las Condes, Santiago – Chile.**



Ignacia López | Socia

+ 562 2368 3568

ilopez@cariola.cl

**Av. Andrés Bello 2711, piso 24
Las Condes, Santiago – Chile.**



Sebastián Krebs | Abogado Senior

+562 2655 6002

skrebs@cariola.cl

**Av. Andrés Bello 2711, piso 24
Las Condes, Santiago – Chile.**