

Trabajadores de Plataformas Digitales

El 19 de octubre de 2022 se dictó un dictamen de la Dirección del Trabajo que tiene por objeto fijar el sentido y alcance de la Ley N° 21.431 sobre Trabajadores de Plataformas Digitales, y aclarar los ámbitos de competencia respecto de los trabajadores de plataformas digitales, dependientes e independientes y empresas de plataformas digitales de servicios prestados en el territorio.

› **Rol fiscalizador de la DT:** En su dictamen la DT reafirma su rol fiscalizador respecto de la Ley, informando sobre las multas de acuerdo a lo establecido en el artículo 506 del Código del Trabajo, incrementadas al doble de su monto, en caso de reincidencia del infractor.

En ese sentido, dado que el artículo 8 del Código del Trabajo indica que dicha norma aplicará a los trabajadores independientes en los casos que así lo indique, la Ley sería una norma expresa para ello, por lo que no resultaría necesario que los Tribunales los califiquen como tales ante trabajadores independientes de plataformas digitales, como tampoco su clasificación y ponderación de hechos ante Tribunales de Justicia.

Le corresponde a la DT la fiscalización de la materia debido a que la Ley regula varios aspectos relevantes en la relación contractual del trabajador dependiente e independiente con la empresa de plataforma digital.

› **Definiciones legales:** La DT define los conceptos básicos que se señalan en la Ley, qué es empresa de plataforma digital de servicios y trabajador dependiente e independientes.

Se afirma que no se considerarán plataformas digitales de servicios las plataformas que se dedican a publicar anuncios de prestación de servicios de personas naturales o jurídicas, o bien anuncios de venta o arriendo de bienes muebles o inmuebles, a menos que el contacto intermediario tiene un solo carácter preparatorio que permitiría la realización de la prestación principal de la cual la empresa obtiene sus principales créditos.

Se expone los requisitos relevantes para distinguir entre un trabajador dependiente e independiente, la DT pone hincapié al elemento central que es la existencia de subordinación y dependencia en los trabajos de plataformas digitales, sin perjuicio del principio de ajenidad para identificarlo.

Respecto del ámbito de responsabilidad de los trabajadores dependientes, las partes pueden pactar una asignación de carácter puramente indemnizatoria, distinta de las asignaciones remunerativas, destinada a resarcir eventuales pérdidas, por lo tanto, el empleador se encuentra facultado para descontar del monto correspondiente a la asignación aludida las sumas correspondientes a las pérdidas señaladas en el pacto, en tanto no excedan las cantidades convenidas.

Pero el empleador no podrá descontar de la remuneración de los trabajadores que no reciben una asignación como la anterior la pérdida de dinero ocasionadas en el desempeño de sus labores o efectúe el cobro directo de tales montos, ya que sería un juicio de imputabilidad acerca de la culpa o dolo en que habría incurrido el dependiente, cuya ponderación y prueba corresponde a los Tribunales de Justicia.

› **Contrato de Trabajadores independientes de la Ley**

- Las estipulaciones mínimas del Contrato de Trabajo.
- Pago de honorarios de los servicios que efectivamente fueron prestados a los usuarios de la plataforma: Se enfatiza que no procede el pago de la jornada pasiva para los trabajadores independientes.
- Acceder a cobertura de seguridad social.
- Derecho a desconexión del trabajo independiente: Debe calcularse respecto al lapso de conexión a la plataforma que ha transcurrido cada día.
- Derecho a aviso previo por terminación del contrato de trabajo: La comunicación puede realizarle por correo electrónico, y no es necesario cuando la terminación se deba a conductas descritas en el mismo pacto contractual que constituyan un incumplimiento grave por parte del trabajador independiente.
- Derechos fundamentales de los trabajadores independientes: para que proceda la tutela laboral es necesario el cumplimiento los requisitos señalados en la Ley.

› **Estipulaciones del Contrato de Trabajo del trabajador dependiente de la Ley**

1. Naturaleza de los servicios y los términos y condiciones bajo los cuales deben prestarse, tratamiento de datos personales del trabajador y el impacto que tienen las calificaciones que le asignen los usuarios.

El primer requisito que debe tener agrega dos novedades que son el tratamiento de datos personales del trabajador en que deben respetarse de acuerdo al derecho de protección a la vida privada, y el impacto que tienen las calificaciones que le asignen los usuarios, ya que tiene derecho de conocer en detalle el impacto que dichas calificaciones pueden tener en su labor realizada, cuando la información es utilizada por el algoritmo para adoptar decisiones que impactan en su trabajo.

La DT señala que el contrato de trabajo debe detallar con especial cuidado la materia, de la existencia de calificaciones y su consecuencia, si se utiliza una aplicación tecnológica.

2. Método de cálculo de remuneraciones, forma y periodo de pago: la forma de pago debe ser en la moneda en curso legal, y se le puede pagar en cheque, vale vista a su nombre, transferencia electrónica de cuenta bancaria del trabajador, sin costo alguno para él. Empleador debe entregar al trabajador comprobante de pago, monto pagado, forma en que se determinó y deducciones efectuadas.

3. Designación de un canal oficial de atención presencial donde el trabajador pueda solicitar atención y asistencia del empleador, La DT afirma que la norma no es restrictiva, lo importante es que exista interacción entre empleador y trabajador, en toda ciudad o entidad urbana donde la empresa de plataforma ofrezca sus servicios debe designar un canal oficial local.

4. Zona geográfica de prestación de servicios: en este caso debe primar el mutuo acuerdo entre empleador y trabajador. Y si trabajador quiere delimitarlo solo, se debe dejar expresamente en el contrato, debe elegirse una zona.

5. Criterios utilizados para establecer el contacto y coordinación entre el trabajador y los usuarios de plataformas, los cuales deben consignarse en el contrato de trabajo, de manera que le permita al trabajador cumplir de buena manera con los requerimientos solicitados en el cumplimiento de sus funciones.

*La DT informa que todos los documentos emanados de la relación laboral pueden ser suscritos por medios electrónicos, con excepción a la carta de aviso de término de contrato.

› **Deber de protección del trabajador dependiente:** El deber de protección que tiene el empleador respecto de la información de riesgos de sus labores al trabajador es importante que no se agota en lo dispuesto en la Ley, es aplicable toda la normativa que regula la seguridad y salud en el trabajo vigente, tanto de tipo legal como reglamentaria.

No hay problema que entregue el empleador por medios electrónicos la información al trabajador referente a riesgos laborales, medidas preventivas y métodos correctos de trabajo.

› **Jornada de trabajo del trabajador dependiente:** Se introduce una inédita disposición en este tema que se considera jornada de trabajo el tiempo durante el cual el trabajador dependiente se encuentra conectado a la infraestructura digital, sin que importe el lugar físico en donde se encuentre presencialmente, ya que el inicio de la jornada comienza con acceso a la misma dentro de los límites del tiempo pactado con empleador.

En la jornada de trabajo se debe respetar el máximo de la jornada ordinaria semanal y diaria, y descanso semanal. Por lo que existe libre elección del trabajador respecto de su jornada, pero con límites. Se puede pactar jornada de trabajo parcial, y también se puede trabajar los domingos y festivos, y se pagarán como extraordinarias siempre que excedan la jornada ordinaria semanal, pero deberán otorgar un día de descanso a la semana.

En este tipo de plataformas digitales el legislador no estableció descanso diario dentro de su jornada, pero se entiende que se aplicaría el art. 34 del Código del Trabajo.

En la Ley se agregó a estos trabajadores exceptuados del descanso dominical al incorporarlos al artículo 38 del Código del Trabajo.

Respecto del registro de asistencia de los trabajadores dependientes de plataformas digitales de servicios la DT mediante su jurisprudencia señala que aceptará los mecanismos fidedignos que sean compatibles por la empresa de plataforma digital que cumplan con la normativa vigente.

Jornada de trabajo respecto de trabajadores dependientes también es cuando se encuentra el trabajador a disposición del empleador, y que su inactividad provenga de causas no imputables a su persona.

Cuando trabajador se sujete a una jornada laboral, en que tendrá un horario, es importante conectarse al inicio, y si se quiere desconectar debe informar a la empresa. Jornada comienza cuando accede el trabajador a la infraestructura digital y se desconecta voluntariamente.

› **Remuneraciones del trabajador dependiente:** Respecto del artículo 152 quater letra v) del Código del Trabajo, la DT expone un ejemplo para entender el cálculo por hora efectivamente trabajada: el valor del ingreso mínimo mensual vigente asciende, actualmente, a \$400.000, si dicha cifra se divide por el número resultante de la multiplicación por cuatro del máximo de jornada semanal que corresponde a 45 horas, se obtiene el valor de \$2.222 por hora, cifra que debe ser aumentada en un 20%, resultando finalmente el valor de \$2.666, y si el periodo de pago es semanal la remuneración mínima garantizada que se percibirá será, a valores actuales, de \$119.970 y de \$479.880 al mes. En caso de no cumplir los valores mínimos, y no alcanzarlos, deberá pagar al trabajador la diferencia.

Con todo, respecto de la entrada en vigencia de la normativa contenida en la Ley y sus efectos en las remuneraciones, la DT señala que no puede significar un menoscabo en las remuneraciones ni en las condiciones pactadas en forma previa por los trabajadores de plataformas, en la medida que las cláusulas pactadas por las partes superen el mínimo establecido por el legislador.

No se regula por la Ley el tema de la propina, eso no implica que no puedan recibirla con la entrada en vigencia de la Ley, siendo el trabajador el dueño de la propina, y se debe respetar su derecho de propiedad sobre la propina, entregándosela íntegramente al trabajador, solo ellos pueden acordar modos de distribución de ese dinero, empleador se encuentra vedado de distribuirlas o aplicar descuentos a dichos montos.

› **Normas comunes de trabajadores dependientes e independientes de la Ley:**

- La obligación de informar de la empresa de plataformas digitales esta debe ser previo a la aceptación del trabajador del encargo o servicio de transporte.
- Se le otorga derecho a los trabajadores en relación a sus datos personales la facultad de solicitar el acceso a la empresa en cualquier momento, con un plazo de 15 días hábiles contados desde fecha solicitud para entregarlos.
- Prohibición de discriminación por mecanismos automatizados de toma de decisiones: se debe respetar en las empresas de plataforma digital de servicios el principio de igualdad y el de no discriminación. 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.
- Capacitación y elementos de protección a los trabajadores.
- Base de cálculo de indemnizaciones legales: basta que el trabajador prestara funciones un determinado día del mes, y ese mes es incluido en la base de cálculo de indemnizaciones legales establecidas en la Ley.
- Derechos colectivos de los trabajadores de plataformas digitales: Las organizaciones sindicales que afilien a trabajadores dependientes e independientes pobra negociar colectivamente (negociación colectiva no reglada).

Puedes revisar mayor información [aquí](#) de la Ley N° 21.431 sobre Trabajadores de Plataformas digitales

CONTACTO



TOMÁS GARNHAM

tgarnham@guerrero.cl



MACARENA GRIFFIN

mgriffin@guerrero.cl