



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e Informes en
Derecho
E18376/2024
(UD244/2024)

DICTAMEN N°: 136 / 07

MATERIA:

Ley N°21.561.Trabajadores de Plataformas de Servicios Digitales.

RESUMEN:

1.El trabajador dependiente de plataformas digitales de servicios que haya distribuido libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, queda sometido a la reducción gradual de la jornada máxima semanal a 40 horas, introducida por la ley N°21.561 en el inciso 1° del artículo 22 del Código del Ramo, sin embargo, se mantiene el límite diario de duración de jornada de 10 horas contenido en el inciso 2° del artículo 28 del Código del Trabajo, así como, puede llegar a acuerdo de nueva distribución de la jornada máxima semanal que establece el inciso 1° del artículo 28 del Estatuto Laboral, entre cuatro a seis días a la semana en la oportunidad y según se detalla en el contenido del presente informe.

2.Los efectos en las remuneraciones de los trabajadores dependientes de plataformas digitales de servicios determinados por la reducción progresiva del límite máximo de jornada semanal de trabajo, son los descritos en el cuerpo de este pronunciamiento.

3. En el caso del trabajador independiente de plataformas digitales de servicios, se mantiene su garantía de tiempo de desconexión continua de 12 horas dentro de un periodo de 24 horas. Sin embargo, en cuanto a sus remuneraciones sus montos mínimos y forma de cálculo, se deben respetar las modificaciones legales descritas en este informe.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 22.12.2025 de Jefa de U. de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Pase N°1609 de 01.12.2025 de Gabinete de Director Nacional del Trabajo (S).
- 3) Correo electrónico de 18.01.2024 de Sra. Angélica Salgado D. Encargada Secretaría Nacional de nuevas formas de trabajo- CUT Chile y Sindicato de empresa "Cornershop Chile" y Sindicato Otros Nacional de Trabajadores y Trabajadoras de Plataformas Digitales de Servicios y Aplicaciones de Trabajo.

FUENTES:

Ley N°21.561. Código del Trabajo, artículos: 22, 28, 152 quáter U, S, V e Y.

CONCORDANCIA:

Dictámenes N°1831/39 de 19.10.2022, N°81/02 de 01.02.2024, N°213/07 de 05.04.2024 y N°235/08 de 18.04.2024.

SANTIAGO,

17 FEB 2026

DE: DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO (S)

**A: SRA. ANGÉLICA SALGADO D.
ENCARGADA SECRETARÍA NACIONAL DE NUEVAS FORMAS DE TRABAJO- CUT CHILE.**

SRES. SINDICATO DE EMPRESA "CORNERSHOP CHILE" Y SINDICATO OTROS NACIONAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE PLATAFORMAS DIGITALES DE SERVICIOS Y APLICACIONES DE TRABAJO.

Secretarianacionaldenuevasformasdetrabajo@cutchile.cl

Sindicato.cornershop@gmail.com

Sn.plataformasdigitales@gmail.com

Por intermedio de ANT.3) se consulta a este Servicio acerca de la aplicación de la ley N°21.561 a los trabajadores de plataformas digitales de servicios, señalando al respecto que los trabajadores independientes pueden tener jornadas de hasta 12 horas diarias sin días de interrupción, por lo que se requiere saber la forma de aplicar la reducción de jornada de trabajo en tal caso.

En esta perspectiva, cabe destacar que la limitación de la jornada de trabajo es un derecho social reconocido en el literal d) del artículo 7° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, ratificado por Chile en 1972, lo que está refrendado por el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y

culturales, "Protocolo de San Salvador" de 1988, suscrito por Chile en 2001 y cuya ratificación se produjo el 28.07.2022, según consta en el literal g) de su artículo 7°, así como ha sido destacado por el artículo 24 de la Declaración Universal de Derechos Humanos que consagra:

"Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas".

Este reconocimiento de la normativa internacional, es una manifestación de la protección del derecho a descanso diario, semanal y anual, en tanto los y las trabajadoras requieren de límites horarios que les garanticen la posibilidad de recuperar energías por su labor desempeñada sea física o intelectual, protegiendo su vida y salud, así también disfruten del tiempo necesario para su vida familiar, social, espiritual, de ocio y en general toda actividad que posibilite el desarrollo integral de la persona de manera tal que goce de la libertad para llevar a cabo su proyecto de vida.

Al respecto, es necesario considerar que, las disposiciones contenidas en los incisos 1° y 2° del artículo 152 quáter U del Código del Trabajo, en el contexto regulatorio de los trabajadores dependientes de plataforma, señalan:

"Artículo 152 quáter U.- Jornada de trabajo. Para los fines de este Capítulo, 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.

Los y las trabajadoras podrán distribuir libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades. 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".

Destacado lo anterior, y en relación con lo establecido en el inciso 2° de la norma antes citada, los trabajadores dependientes de plataforma podrán distribuir libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, como señala el legislador, debiendo someterse siempre a las reglas generales de limitación de jornada ordinaria diaria y semanal, así como a las disposiciones que regulan el descanso según establece la norma contenida en el artículo 152 quáter U del Estatuto Laboral aludido.

Por consiguiente, el trabajador dependiente de plataformas digitales de servicios queda sometido a: la reducción gradual de la limitación máxima de la jornada semanal a 40 horas, introducida por la ley N°21.561 en el inciso 1° del artículo 22 del Código del Ramo, al límite diario de duración de jornada de 10 horas contenido en el inciso 2° del artículo 28 del Código del Trabajo, así como, a la posibilidad de acuerdo de nueva distribución de la jornada máxima semanal que establece el inciso 1° del artículo 28 del Estatuto Laboral, entre cuatro a seis días a la semana, en el sentido que al 5° año de publicada la ley N°21.561, se permitirá distribuir la jornada máxima semanal entre cuatro días y seis días, a excepción de acuerdos en que las partes en forma anticipada hayan voluntariamente reducido la jornada a 40 horas o menos, en cuyo caso la distribución semanal se podrá pactar anticipadamente en 4 días, tal como reconoce el artículo 8° transitorio de la ley precitada y señala el Dictamen N°81/02 de 01.02.2024.

Evidentemente, la adecuación de la jornada diaria conforme lo establece el artículo 3° transitorio de la mencionada ley no se aplica al trabajador dependiente de plataformas que distribuya libremente su jornada, en el sentido que no requiere del acuerdo de las partes, dada la libertad horaria que durante el día decide el trabajador. En caso contrario, es decir, cuando el trabajador dependiente de plataforma se sujeta a las normas generales sobre limitación de jornada y no posee la libre distribución horaria de su tiempo de trabajo, en tal caso se debe realizar la adecuación diaria de su jornada según establece el artículo 3° transitorio de la ley N°21.561, en relación con los dictámenes N°213/07 de 05.04.2024 y N°235/08 de 18.04.2024 y, en los casos que proceda, según establece el artículo 24 de la ley N°21.755.

En cuanto al trabajador independiente de plataformas digitales de servicios, este no se encuentra regido por una limitación de su jornada de trabajo, más bien, el legislador ha optado por garantizarle un derecho de desconexión mínimo e ininterrumpido de 12 horas continuas dentro de un período de 24 horas, tal como establece el inciso 1° del artículo 152 quáter Z del Código del Trabajo, obligación que recae sobre el empleador de resguardar este tiempo mínimo de desconexión. Conforme a lo anterior, en este aspecto no tiene efecto en el trabajador independiente de plataforma la entrada en vigencia de la ley N°21.561.

Ahora bien, en torno a las remuneraciones, para el caso del trabajador dependiente de plataforma, el inciso 1° del artículo 152 quáter V del Código del Trabajo señala que si aquel distribuye libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, las partes pueden pactar remuneraciones conforme estipula el artículo 44 del Estatuto Laboral, es decir, se pueden fijar por unidad de tiempo, día, semana, quincena o mes o bien por pieza, medida u obra. Así también, se puede acordar la remuneración por los servicios efectivamente prestados, como un porcentaje de la tarifa que cobra la empresa de plataforma a sus usuarios u otro parámetro objetivo asimilable.

Seguidamente, el inciso 2° del artículo 152 quáter V precitado, garantiza al trabajador dependiente de plataforma un piso mínimo de remuneración en los siguientes términos:

“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 estos efectos, se dividirá el valor del ingreso mínimo mensual por el número resultante de la multiplicación por cuatro del máximo de jornada semanal ordinaria establecido en el artículo 22 del presente Código. La empresa, en el respectivo período de pago, deberá verificar que las remuneraciones devengadas por los servicios efectivamente prestados cumplan con estos valores mínimos y, en caso de no alcanzarlos, deberá pagar al trabajador la diferencia”.

Así, tal como estableció el Dictamen N°1831/39 de 19.10.2022:

“El cálculo aritmético que introduce el legislador equivale a dividir el valor del ingreso mínimo mensual por el número resultante de la multiplicación

por cuatro del máximo de jornada semanal ordinaria de 45 horas establecido en el artículo 22 del Código del Trabajo”.

De esta manera, se debe respetar la remuneración mínima por hora efectivamente trabajada y su forma de cálculo, incrementada en un veinte por ciento, en el contexto de la nueva jornada semanal cuyo límite máximo se reducirá desde 45 hasta 40 horas de manera gradual, ajustando la división del ingreso mínimo mensual determinado por ley por el número resultante de la multiplicación por cuatro del máximo de jornada semanal ordinaria según sus sucesivas reducciones, acorde a la progresividad ya señalada, esto es, 44 horas a partir del 26.04.2024, 42 horas desde el 26.04.2026 y 40 horas al 26.04.2028, tal como destacó el Dictamen N°81/02 de 01.02.2024 en relación con el artículo 1° transitorio N°1 de la ley N°21.561.

En el ámbito remunerativo del trabajador independiente de plataformas, el inciso 4° del artículo 152 quáter Y del Código del Trabajo establece que:

“Los honorarios por cada hora de servicios efectivamente realizados no podrán ser inferiores a la proporción del ingreso mínimo mensual determinado por ley, aumentado en un veinte por ciento. Para su cálculo se dividirá el valor del ingreso mínimo mensual en ciento setenta y dos horas. La empresa, en el respectivo período de pago, deberá verificar que los honorarios devengados por los servicios efectivamente prestados cumplan con estos valores mínimos y, en caso de no alcanzarlos, deberá pagar al trabajador la diferencia”.

En este sentido, el Dictamen N°1831/39 ya citado, señaló que:

“En cuanto al pago y monto de los honorarios, la norma en estudio señala que, por cada hora de servicios efectivamente realizados, se deberán pagar honorarios que no sean inferiores a la proporción del ingreso mínimo mensual determinado por ley, aumentado en un 20%. La forma de cálculo que regula el legislador está dado por la división del valor del ingreso mínimo mensual en 180 horas, cifra que debe ser incrementada en un 20% como valor de hora mínima a pagar al trabajador independiente, en este caso, la Ley N°21.431 señala que es obligación de la empresa de plataforma digitales verificar en el respectivo periodo de pago que los honorarios devengados por los servicios efectivamente prestados cumplan con estos valores mínimos y, en caso de no alcanzarlos, deberá pagar al trabajador independiente la diferencia”.

A su vez, la ley N°21.561 modifica el inciso 4° del artículo 152 quáter Y del Código del Trabajo reemplazándose la locución “ciento ochenta horas” por “ciento setenta y dos horas”. Sin embargo, el inciso final del N°1 del artículo 1° transitorio de la ley N°21.561 señala que:

“En el caso del artículo 1, en cuanto al inciso cuarto del artículo 152 quáter Y, se reducirá a 176 horas al primer año; 174 horas al tercer año y 172 horas al quinto año, contados desde la publicación de la presente ley en el Diario Oficial”.

Así las cosas, desde el 26.04.2024 se debe dividir el valor del ingreso mínimo mensual vigente por 176 horas, al 26.04.2026 por 174 horas y a partir del 26.04.2028 por 172 horas. Con este ejercicio se obtendrá el valor hora mínima que

deberá pagarse como honorarios a los trabajadores independientes de plataformas, aumentados en un 20% en su valor en todos los casos.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas y disposiciones normativas citadas, cumpla con informar al tenor de lo solicitado que:

1.El trabajador dependiente de plataformas digitales de servicios que haya distribuido libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, queda sometido a la reducción gradual de la jornada máxima semanal a 40 horas, introducida por la ley N°21.561 en el inciso 1° del artículo 22 del Código del Ramo, sin embargo, se mantiene el límite diario de duración de jornada de 10 horas contenido en el inciso 2° del artículo 28 del Código del Trabajo, así como, puede llegar a acuerdo de nueva distribución de la jornada máxima semanal que establece el inciso 1° del artículo 28 del Estatuto Laboral, entre cuatro a seis días a la semana, en la oportunidad y según se detalla en el contenido del presente informe.

2.Los efectos en las remuneraciones de los trabajadores dependientes de plataformas digitales de servicios determinados por la reducción progresiva del límite máximo de jornada semanal de trabajo, son los descritos en el cuerpo de este pronunciamiento.

3. En el caso del trabajador independiente de plataformas digitales de servicios, se mantiene su garantía de tiempo de desconexión continua de 12 horas dentro de un periodo de 24 horas. Sin embargo, en cuanto a sus remuneraciones sus montos mínimos y forma de cálculo, se deben respetar las modificaciones legales descritas en este informe.

Saluda atentamente a Ud.,



SERGIO SANTIBÁÑEZ CATALÁN
ABOGADO
DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO (S)


NPS/MGC/AMF
Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Boletín
- Departamentos y Oficinas Nivel Central
- Sra. Subdirectora
- XVI Regiones
- Inspecciones Provinciales y Comunes
- Sr. Jefe de Gabinete Sr. Ministro del Trabajo y Previsión Social
- Sr. Subsecretario del Trabajo

