

ORDINARIO N°: 111,

MATERIA:

Trabajadores de Plataformas de Servicios Digitales.

RESUMEN:

Se responden las consultas efectuadas al tenor de lo señalado en el cuerpo del presente informe.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho de 17.03.2025, 29.05.2025, 02.09.2025, 06.10.2025 y 27.10.2025.
- 2) Instrucciones de Jefe de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S) de 20.12.2023 y 01.08.2024.
- 3) Solicitud de pronunciamiento de 06.07.2022 de
[REDACTED]

SANTIAGO,

06 FEB 2026

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A:
[REDACTED]

A través del ANT.3) se solicitó un pronunciamiento que se refiera a fijar el sentido y alcance de la Ley N°21.431 sobre Trabajadores de Plataformas de Servicios Digitales en las materias que a continuación se señalan:

1. En relación con el artículo 152 quáter Q del Código del Trabajo, cuál es el criterio para distinguir entre las empresas de plataforma digitales de servicios con aquellas que se limitan a publicar anuncios de prestación de servicios. En el sentido anterior, plantea si una empresa que se limita a coordinar en forma onerosa el contacto entre usuarios que requieran y brinden el servicio de transporte privado de

personas, acaso es una empresa de plataforma digital de servicios que se rige por las normas introducidas por la ley N°21.431. De ser así, se determine si se trata de una empresa de trabajadores dependientes o independientes.

2. En el caso de trabajadores de plataforma que prestan servicios para dos o más empresas de plataformas de servicios distintas, plantea si corresponde que cada empresa de plataforma otorgue cumplimiento de manera independiente a las normas de la Ley N°21.431. Agrega, que si existe alguna consecuencia para la empresa de plataforma digital de servicios en caso de que el trabajador independiente destine el tiempo de desconexión a prestar servicios para otra empresa digital de servicios afectando su efectivo descanso.

3. En materia de impuesto a la renta, si procede que cada empresa cumpla de manera independiente en dicho aspecto y si existe alguna obligación para la empresa respecto de la reliquidación del impuesto.

4. En cuanto a trabajadores independientes que se inscriben en una aplicación tecnológica pero no la utilizan más que una sola vez durante el mes, por ejemplo, pregunta que ocurre con las obligaciones de la empresa de plataforma.

5. Finalmente, y en relación con los trabajadores independientes de plataformas digitales, consulta quien es el responsable del cumplimiento que rige el transporte privado de personas y, si las empresas de plataforma que se dediquen al transporte privado de personas serán regidas por el proyecto de ley que "Regula las Aplicaciones de Transporte Remunerado de Pasajeros", y como tal cumplimiento podría incidir en la calificación de trabajador dependiente o independiente.

En relación con los asuntos planteados cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

1. Que el Dictamen N°1831/39 de 19.10.2022 fijó el sentido y alcance de la ley N°21.431, destacando la importante regulación legal que determina que la distinción entre trabajador dependiente e independiente de empresas de plataformas digitales de servicios está dada por la concurrencia en los hechos de los requisitos que establece el artículo 7º del Código del Trabajo, entre los que destaca el elemento central de la subordinación y dependencia.

En el anterior sentido, señala el artículo 152 quáter W del Código del Trabajo:

"De los servicios prestados por trabajadores de plataformas digitales independientes. Se regirán por las disposiciones del presente Párrafo y de los Párrafos I y IV de este Capítulo, los servicios que se presten a través de una empresa de plataforma digital por trabajadores de plataformas digitales independientes, es decir, aquellos que no se realicen en los términos señalados en el artículo 7º del presente Código.

Para estos efectos, la empresa de plataforma digital de servicios deberá limitarse a coordinar el contacto entre el trabajador de plataformas digitales independiente y los usuarios de ésta, sin perjuicio de establecer los términos y condiciones generales que permitan operar a través de sus sistemas informáticos o tecnológicos".

A su vez, la parte final del literal a) del artículo 152 quáter Q del Código del Trabajo establece que:

“No se considerarán como empresas de plataformas digitales de servicios para los efectos de este Capítulo, aquellas plataformas que se limiten a publicar anuncios de prestación de servicios de personas naturales o jurídicas, o bien anuncios de venta o arriendo de bienes muebles o inmuebles, aun cuando la contratación de dichos servicios pueda hacerse a través de la plataforma”.

A partir de la normativa aludida, se colige que la empresa de plataforma digital de servicio que se limita a publicar los anuncios descritos en la disposición legal precitada, aun cuando la contratación de los servicios publicados pueda hacerse a través de la plataforma, no interviene ni controla en modo alguno la intermediación o coordinación entre los servicios ofertados y la demanda de los usuarios, a diferencia de la empresa de plataforma digital de servicio de trabajadores independientes, que efectivamente tiene intervención en la intermediación entre los trabajadores independientes, que prestan su servicio por cuenta propia con los usuarios de la plataforma, sin ofrecer un servicio subyacente tal como destacó el Dictamen N°1831/39.

En otras palabras, en esta intermediación la empresa de plataforma de trabajadores independientes no se restringe a la simple publicación de anuncios, sino que tiene cierta injerencia y control en la forma de prestación del servicio que el trabajador independiente presta por cuenta propia, puesto que conforme dispone la regulación dispuesta en el artículo 152 quáter X del Código del Trabajo– referido este último a las estipulaciones mínimas del contrato de prestación de servicios de trabajadores independientes–, así como, de la normativa referida a las normas comunes aplicables tanto a trabajadores dependientes como independientes de empresa de plataformas digitales señaladas en el párrafo IV del Capítulo X del Libro I del Código del Trabajo, se desprende que la empresa de plataforma de trabajadores independientes concurre a determinar:

- a) el precio o tarifa de los servicios del trabajador independiente,
- b) otorga incentivos pecuniarios,
- c) señala la zona geográfica en donde el trabajador independiente presta sus servicios,
- d) controla los tiempos máximos de conexión continua y tiene una obligación de desconexión,
- e) tiene el deber de informar al trabajador sobre el servicio ofrecido,
- f) el tratamiento de los datos del o la trabajadora,
- g) prohibición de discriminación por mecanismos automatizados de toma de decisiones,
- h) capacitación y entrega de elementos de protección a los trabajadores.

De esta forma, interpretando en forma armónica a las disposiciones normativas precedentemente citadas, fluye que las empresas de plataformas digitales de servicios que quedan excluidas de la aplicación de las normas introducidas al Código del Trabajo por la ley N°21.431, son aquellas meramente publicitarias de anuncios de prestación de servicios de una persona natural o jurídica o de anuncios de venta o arriendo de bienes muebles o inmuebles, etc., aun cuando la contratación de los servicios se realice a través de plataformas, no

evidenciándose en estos casos actos de injerencia o control de parte de la empresa sobre los servicios que prestan las personas jurídicas o naturales.

Por otra parte, cuando el legislador se refirió a los servicios prestados por trabajadores de plataformas digitales independientes, en el artículo 152 quáter W del Estatuto Laboral, distinguió que aquellos no se realizan en los términos señalados en el artículo 7º del Código del Trabajo, incluyendo al elemento central de la subordinación y dependencia.

Por lo anterior, el Dictamen N°1831/39 de 19.10.2022 en el apartado b.2), destacó que en la definición legal de los servicios prestados por trabajadores independientes de empresa de plataforma digital de servicios, conforme estipula el artículo 152 quáter W del Código del Trabajo, la empresa se circunscribe a intermediar entre oferta y demanda, es decir, el servicio lo presta el trabajador independiente por cuenta propia, y la tecnología que aporta la empresa, generalmente de tipo algorítmica, permite que el trabajador independiente ofrezca sus servicios y que los usuarios de la aplicación demanden tales prestaciones.

Ahora bien, de la observación del contenido mínimo del contrato del trabajador de plataformas digitales independiente, señalado en el artículo 152 quáter X del Código del Trabajo, al que se hizo referencia anteriormente, se infiere que algunos aspectos que el legislador incluyó como cláusulas básicas de carácter obligatorio que debe contener tal acuerdo con la empresa de plataforma, se tratan aspectos que a través del desarrollo histórico de la jurisprudencia, tanto judicial como administrativa, se pudieron identificar como propios de un vínculo laboral bajo subordinación y dependencia, como puede ocurrir con el pacto sobre: el precio o tarifa de los servicios del trabajador independiente, incentivos pecuniarios, zona geográfica en donde el trabajador independiente presta sus servicios, control de los tiempos máximos de conexión continua, obligación de desconexión, etc.

Seguidamente, el Dictamen N°1.886/163 de 11.05.2000, a la luz de lo establecido en el inciso 1º del artículo 8º del Código del Trabajo, señala que:

"Del contexto de las disposiciones legales preinsertas es dable inferir que, para que una persona pueda ser considerada trabajador de otra, debe prestar a ésta servicios personales, ya sean intelectuales o materiales, mediando subordinación o dependencia y recibiendo a cambio de dicha prestación una remuneración determinada".

Por su parte, el Dictamen N°1831/39 precitado, destacó lo siguiente:

» Acorde con la doctrina de este Servicio recientemente citada, el vínculo de subordinación "(...)" está sujeto en su existencia a las particularidades y naturaleza de la prestación del trabajador". Por lo tanto, el correcto ejercicio de interpretación normativa no debe necesariamente adaptar indicios de laboralidad tradicionalmente reconocidos a la nueva realidad generada con la irrupción de las plataformas digitales de servicios. Tampoco se trata de descartar los indicios tradicionales de laboralidad, sino que, el ejercicio de interpretación adecuado necesita simplemente atender a las particularidades y naturaleza de la prestación realizada por el trabajador de plataformas, como ya se concluyó hace más de 20 años por este Servicio, por ello que ahora es posible encontrar indicios

tradicionales, nuevos y particulares del trabajo en plataformas digitales de servicios, o unos y otros operando en el mismo caso ».

Asimismo, existen otros indicios de laboralidad reconocidos por la doctrina y jurisprudencia que se diferencian claramente de algunos de los aspectos contenidos en aquellas cláusulas mínimas del contrato del trabajador independiente de plataformas, que como se analizó, tradicionalmente se han vinculado con la subordinación y dependencia.

Tal es el caso de, a modo de ejemplo: falta de ejercicio de facultades de dirección empresarial, procesos de selección e inducción de trabajadores, uso obligatorio de uniformes y/o elementos institucionales que proporciona la empresa de plataforma, continuidad o discontinuidad en el tiempo de conexión a la plataforma tecnológica, sanciones o consecuencias negativas para el trabajador que no acepte encargos o no cumpla las instrucciones en la prestación del servicio, exclusividad en la prestación de servicios, control vía sistemas de geolocalización, calificar el trabajo de acuerdo con las evaluaciones realizadas por los usuarios de la plataforma, etc.

Así también, la ajenidad colabora en la identificación de un vínculo propio del trabajador que no es independiente. Así lo destaca el Dictamen N°1831/39 que al efecto concluye:

“Por lo tanto, el trabajo por cuenta propia no es compatible con el componente laboral típico de la ajenidad que se debe entender incorporado en la relación de trabajo y que coadyuva en distinguirla de otro tipo de relaciones jurídicas. Por ello, es razonable concluir que el trabajador independiente de plataformas digitales corresponde a aquel trabajador que presta servicios por cuenta propia y que el trabajador dependiente lo hace por cuenta ajena.

Por lo anterior, la ajenidad también es una característica que ayuda a identificar al trabajo dependiente, que es realizado bajo subordinación y dependencia, en tanto se desprende de este elemento, así como de la función social del trabajo. La ajenidad no es el elemento central de la relación de trabajo —como si lo es la subordinación y dependencia—sin embargo, colabora en identificar a una relación bajo dicho tipo de sujeción”.

Este trabajo por cuenta ajena puede ser visto, conforme plantea el anterior pronunciamiento, en la ajenidad en el “mercado anónimo” o en la marca, en donde el trabajador no tiene control sobre su comercialización y, en caso de ingresar a la plataforma a prestar servicios tiene nula o escasa injerencia en su programación, diseño y funcionamiento tecnológico que emplea la empresa. En tal escenario, los aportes en dispositivos que pueda aportar el trabajador como: su propio teléfono móvil, bicicleta, motocicleta, su computador personal, etc., en rigor no cobran la relevancia y son de poco valor o sus riesgos de poca importancia en comparación con el desarrollo tecnológico que aporta la empresa de plataforma para el giro del negocio.

Otras manifestaciones de la ajenidad en el contrato de trabajo, puede ser vista en la ajenidad en los frutos y en los riesgos, tal como consigna el

pronunciamiento en estudio, y que son características de un trabajador dependiente, pero no de un trabajador independiente que presta servicios por cuenta propia.

Por los anteriores fundamentos, el caso hipotético que Ud. plantea debe ser revisado a la luz de los hechos constatados, no siendo posible en abstracto emitir un pronunciamiento acerca de una materia evidentemente fáctica, en tanto en materia laboral debe ser destacado el principio de primacía de la realidad, sin perjuicio de los argumentos precedentes que sirven para distinguir cuando se trata de una empresa de plataforma meramente publicitaria, de trabajadores independientes o de trabajadores dependientes.

2. En cuanto a los trabajadores independientes que prestan servicio en más de una empresa de plataforma, cabe indicar que, el artículo 152 quáter Z del Código del Trabajo prescribe que:

“Artículo 152 quáter Z.- De la obligación de desconectar al trabajador de plataformas digitales independiente. La empresa de plataforma digital de servicios deberá resguardar el cumplimiento de un tiempo de desconexión mínimo del trabajador de plataformas digitales independiente de doce horas continuas dentro de un período de veinticuatro horas.

La empresa de plataforma digital de servicios sólo podrá desconectar temporalmente al trabajador de plataforma digital independiente 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”.

En tal sentido, la empresa de plataforma digital debe vigilar y controlar el tiempo de conexión continua del trabajador independiente en el límite de doce horas dentro de un periodo de veinticuatro horas, sin que el legislador exija a la empresa de plataforma controlar el tiempo servido por el mismo trabajador independiente por intermedio de una aplicación tecnológica distinta.

En otra perspectiva, cabe añadir, que la existencia de servicios prestados de manera discontinua o esporádica bien podrían corresponder a un trabajador independiente de plataforma, para quien tal tipo de actividad no es ni exclusiva ni representa su principal fuente de ingresos, asunto que, como se advirtió anteriormente, debe ser revisado caso a caso, considerando además la existencia o ausencia de indicios de laboralidad o ajenidad.

3. En cuanto a las obligaciones que impone la Ley de Impuesto a la Renta, este Servicio carece particularmente de competencia para referirse sobre el asunto, dado que la interpretación de las disposiciones tributarias es una atribución legal del Director del Servicio de Impuestos Internos, según dispone el literal b) del artículo 7° del DFL N°7 de 1980 del Ministerio de Hacienda.

4. En relación con la cantidad de veces en que el trabajador independiente se conecte a la aplicación tecnológica, si sólo lo hace una vez al mes o varias veces al día, será un asunto que determine el trabajador independiente en tanto el presta su trabajo por cuenta propia, y por ello, decidirá con libertad y autonomía sobre la

materia, sin embargo, la empresa de plataforma no se encuentra exenta del cumplimiento de las obligaciones incorporadas por la ley N°21.431 en relación con sus trabajadores independientes.

5.Finalmente, en materias que rigen al transporte privado de personas, la Dirección del Trabajo carece de competencia para emitir un pronunciamiento, en tanto, le corresponde a este Servicio la interpretación de la normativa laboral y reglamentación social, conforme dispone el inciso 1º del artículo 505 del Código del Trabajo en relación con el literal b) del artículo 5º del DFL N°2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones normativas citadas y jurisprudencia administrativa invocada:

Sírvase tener por respondidas las consultas efectuadas al tenor de lo señalado en el cuerpo del presente informe.

Saluda a Ud.,

Natalia Pozo Sanhueza
NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

JEFE
DEPART. JURÍDICO

DIRECCIÓN DEL TRABAJO
06 FEB 2026
OFICINA DE PARTES

NPS/MOC/AMF
Distribución
-Jurídico
-Partes