



Regímenes aplicables a los conductores de taxis colectivos y de plataformas digitales

Autores

Paola Álvarez D.
Robert Pacheco S.
(pasante)
Email: palvarez@bcn.cl
Tel.: (56) 32 226 3186

N° SUP: 140920

Resumen

El vínculo que existe entre un trabajador de un taxi colectivo y el propietario del vehículo, carece de un estatuto especial que lo regule. Por ello, va a depender de la verificación que se efectúe a un caso concreto, el concluir si un determinado vínculo reúne los elementos para constituir un vínculo laboral, es decir, si existe subordinación y dependencia que haga exigible los derechos labores que se encuentran consagrados en la normativa.

Diferente es el caso de los trabajadores de las plataformas digitales, quienes tienen un estatuto especial. Se trata de la Ley N° 21.431, que modificó el Código del Trabajo incorporando un contrato especial denominado “Del trabajo mediante plataformas digitales de servicios”. Este texto reguló las relaciones entre trabajadores de plataformas digitales, dependientes e independientes, y las empresas de plataformas digitales de servicios prestados en Chile.

En razón de lo anterior, la relación contractual del conductor de un vehículo que presta servicios de transporte privado con las empresas de plataformas digitales se encuentra sujeta al contrato especial antes citado y al contenido en el Código de Trabajo. Conforme con éste, tendrán la calidad de trabajador dependiente o independiente según el tipo de contrato que celebre con la empresa de plataformas digitales: (a) contrato de trabajo o (b) contrato de prestación de servicios. Cada uno de ellos con estipulaciones, obligaciones y deberes expresamente regulados por la normativa.

Complementariamente, en abril de 2024 se publicó la Ley N° 21.553 conocida como “Ley Uber”, que establece una serie de requisitos para las aplicaciones de transporte remunerado, que dispone desde las características que debe satisfacer el vehículo, hasta los requisitos de licencia de los conductores, así como el establecimiento de un registro electrónico con la nómina de “Empresas de Aplicación de Transportes y de conductores habilitados”.

Esta ley tiene vigencia diferida, comenzando a regir treinta días después de la publicación del reglamento de la ley en el Diario Oficial. A la fecha de este informe, el reglamento se encuentra para toma de razón en la Contraloría General de la República.

Introducción

A solicitud parlamentaria, este documento aborda el régimen contractual de los conductores de taxis colectivos con el dueño de los vehículos, así como el de los trabajadores de plataformas digitales de servicios.

Para dichos efectos, este documento se divide en dos partes. La primera, aborda el régimen contractual entre los choferes y los propietarios de vehículos de taxis colectivos. La segunda, en tanto, da cuenta de las principales características del régimen laboral de los trabajadores de plataformas digitales.

A través de un Anexo, se entrega un cuadro comparativo entre los regímenes aplicables a los conductores de taxis colectivos y de plataformas digitales.

El tema que aborda este informe y sus contenidos están delimitados por los parámetros de análisis acordados, por el plazo de entrega convenido y por la información disponible. No se trata de un documento académico y se enmarca en los criterios de neutralidad, pertinencia, síntesis y oportunidad en su entrega.

I. Régimen contractual entre choferes y propietarios de vehículos de taxis colectivos

La legislación nacional no contempla un régimen laboral especial para esta actividad, siendo aplicable el régimen laboral de carácter general, en caso de que exista una relación laboral entre choferes y propietarios de vehículos de taxis colectivos.

Ante la ausencia de normativa especial, ha sido tema de discusión la dinámica y compleja realidad de esta clase de prestación de servicios de choferes de taxis colectivos respecto de los propietarios de los vehículos¹.

La mayoría de las veces, la relación contractual entre las partes se formaliza mediante la celebración de un contrato de naturaleza civil o comercial. Si se opta por la celebración de una convención civil, es a través de un contrato de arrendamiento entre el dueño del vehículo motorizado que se encuentra inscrito en el Registro Nacional de Transporte Público y el conductor, obligándose este último a la entrega de una suma diaria en dinero al propietario del auto y a cumplir con los respectivos recorridos, pero sin sujeción a una jornada de trabajo².

Por su parte, cuando se opta por un contrato comercial, es a través de un contrato de explotación mutua, donde el chofer se obliga al recorrido indicado en el contrato, a cancelar los costos diarios, mensuales y extraordinarios que precedan de la explotación y manutención del vehículo de la flota que cumple el recorrido licitado, y, por su parte, el empresario se obliga a mantener el cupo en la flota y entregar los

¹ Información obtenida de la Exposición de la Federación de Taxis Básicos Colectivos de la Región Metropolitana en la Comisión del Trabajo y Previsión Social. Cámara de Diputadas y Diputados (2010).

² *Ibidem*.

documentos necesarios para la circulación del vehículo. En este caso, las utilidades de la explotación del vehículo son generalmente repartidas diariamente en una proporción de 50% para el empresariado y 50% para el chofer³.

Ante la solicitud de los gremios de choferes, así como a los planteamientos individuales de éstos, la Dirección del Trabajo ha debido pronunciarse respecto a la naturaleza jurídica de este vínculo y en cuanto a si, en razón de tal naturaleza, cabe la aplicación del régimen laboral de carácter general.

Al respecto, la Dirección del Trabajo en reiterados dictámenes⁴ ha sostenido la existencia de una relación laboral, concluyendo que el elemento propio o característico del contrato (el que lo tipifica) es el vínculo de subordinación y dependencia. Conforme a tal organismo, son estos elementos los que determinan “si se configura una relación laboral que deba materializarse en un contrato de trabajo, puesto que los otros elementos, como la prestación de servicios y la remuneración pueden estar presente en otros tipos de relaciones jurídicas de naturaleza civil y comercial”.

Específicamente, el Dictamen 3257/89 sostiene que los numerales 3, 7 y 8 del Código del Trabajo son los que entregan los elementos para la determinación de la calidad de trabajador, criterio que sería también sostenido reiteradamente por la Jurisprudencia laboral. Conforme con ello, los elementos clave de la relación, son:

- a) Que preste servicios personales, ya sean intelectuales o materiales;
- b) Que, la prestación de dichos servicios la efectúe bajo un vínculo de **subordinación o dependencia**, y
- c) Que, como retribución a los servicios prestados, reciba una remuneración determinada.”
(Destacado propio).

Se reitera la doctrina administrativa, mediante Dictamen N° 4966 de 2018 que responde una solicitud de calificación del vínculo laboral de los conductores de taxis colectivos y los dueños de estos, efectuada por la Asociación Gremial Metropolitana. Se expone que:

“(…), es posible apreciar que se está frente a una realidad compleja, **que comprende una diversidad de situaciones y variables fácticas que impiden sostener una conclusión única para todas las empresas interesadas**, no pudiendo esta Dirección establecer en abstracto que éstas o, en general, las empresas del rubro han de quedar excluidas de la contratación laboral de su personal por el solo hecho de pertenecer a la actividad del transporte público, **así como tampoco podría declarar que en este ámbito no corresponde aplicar la presunción de laboralidad consagrada en el artículo 8 del Código del Trabajo.**” (Destacado propio).

³ Ibidem.

⁴ Dictámenes N°s 5.568-119, de 28.07.88 y 6.608-104 de 24.08.89, 132-03, de 08.01.96. y 423/27, de 21.01.2007.

En concordancia con lo anterior, el Dictamen N.º 3747 de 2019, sobre el mismo punto, sostuvo que se debe estar caso a caso para apreciar y calificar los elementos objetivos de cada uno de ellos para efectuar una interpretación jurídica sobre la existencia o no de un vínculo laboral.

Por último, en relación con la ausencia de un régimen especial para los conductores de taxis y los propietarios de los vehículos y las líneas de circulación, el Dictamen N.º.1260, de 2021 la DT estableció que, dada la frecuencia con que se reciben consultas en el ámbito de trabajo de conductores de taxis colectivos, se “evidencia la insuficiencia de las normas (vigentes) y falta de certeza jurídica”.

II. Régimen para trabajadores de plataformas digitales

El año 2022 se publicó la Ley 21.431, que nace de la necesidad de tratar algunos aspectos regulatorios en orden a la seguridad y bienestar, tanto, de los trabajadores de aplicaciones, como de los usuarios.

Esta ley incorporó el “Capítulo X”, denominado “Del trabajo mediante plataformas digitales de servicios”, en el Título II “De los contratos Especiales” del Libro I, al Código del Trabajo (CT).

Este nuevo contrato especial, según dispone el artículo 152 quáter P tiene como ámbito de aplicación “(...) las relaciones entre trabajadores de plataformas digitales, dependientes e independientes, y empresas de plataformas digitales de servicios prestados en el territorio”.

En particular, el inciso segundo del literal b) quáter Q del artículo 152 distingue entre trabajadores dependientes y aquellos independientes que deben emitir boleta de honorarios, según concurren o no los requisitos establecidos en el artículo 7º del Código del Trabajo.

a) Trabajadores dependientes de plataformas digitales

Según lo dispone artículo 152 quáter R, los trabajadores de plataformas digitales que presten servicios personales para una empresa de plataforma digital de servicios, bajo vínculo de subordinación y dependencia, en conformidad al artículo 7 del Código del Trabajo, se les aplicará las normas generales del Código, salvo aquellas que sean contradictorias o incompatibles con la naturaleza de este servicio.

En relación a las estipulaciones de este tipo de contrato de trabajo, el artículo 152 quater S señala que, fuera de las señaladas en el artículo 10 del CT, el contrato debe consignar:

- Método de cálculo para la determinación de la remuneración, forma y período de pago.
- Designación de un canal oficial donde el trabajador pueda presentar sus objeciones, reclamos o requerimientos respecto de los pagos recibidos, el registro de sus labores, la asignación de las tareas y la evaluación que los clientes.
- Determinación de la zona geográfica en que debe prestar servicios el trabajador, o bien la forma en que dicha zona se determinará. En caso de que dicha determinación quede a libre voluntad

del trabajador, deberá consignarse en el contrato la forma y momento en que se deba notificar el territorio en donde se prestarán los servicios.

- Los criterios utilizados para establecer el contacto y coordinación entre el trabajador y los usuarios de la plataforma, los que deberán ser transparentes y objetivos.

En cuanto a la jornada de trabajo, el contrato debe señalar si el trabajador de plataformas digitales dependiente la cumple en conformidad a las reglas generales o la distribuye de manera que se adapte a sus necesidades. También debe señalar las obligaciones que debe cumplir el trabajador una vez conectado a la plataforma e informar la antelación con que el trabajador debe avisar a la empresa que se desconectará de la plataforma.

Sobre la distribución de la jornada laboral del trabajador dependiente, dispone el artículo 152 quáter U inciso segundo, que el trabajador puede distribuirlo libremente, en los horarios que mejor se acomode a sus necesidades, respetando las normas del límite máximo de jornada ordinaria semanal y diaria, y las relativas al descanso semanal. Asimismo, dispone la citada norma que la empresa deberá implementar un mecanismo fidedigno de registro con horas activas y pasivas (art. 152 quáter U inciso tercero).

Respecto a la remuneración, según lo dispone el artículo 152 quáter V, para los trabajadores que distribuyan libremente su jornada, las partes del contrato son libres para pactarlas conforme a lo dispuesto en el artículo 44 de este Código o bien por los servicios efectivamente prestados, tales como un porcentaje de la tarifa que cobra la empresa de plataforma digital de servicios a sus usuarios u otro parámetro objetivo asimilable.

b) Trabajadores Independientes de plataformas digitales

En cuanto a los trabajadores independientes, se establece en el artículo 152 quáter W inciso segundo del CT que la empresa de plataforma digital de servicios se debe limitar a coordinar el contacto entre el trabajador y los usuarios de ésta, sin perjuicio de establecer los términos y condiciones generales del sistema informáticos o tecnológicos.

Se dispone que el contrato de prestación de servicios entre el trabajador de plataformas digitales independiente con la empresa de plataforma digital de servicios debe constar por escrito e indicar en un lenguaje claro, sencillo, y en idioma castellano, una serie de menciones, entre ellas: la individualización de las partes, los términos y condiciones para determinar el precio o tarifa de los servicios del trabajador y de los demás incentivos, los criterios utilizados para establecer el contacto y coordinación entre el trabajador independiente y los usuarios, la zona geográfica en que se prestarán los servicios o al menos como se establecerá dicho sector (si no se especifica queda a decisión del empleado), las reglas de protección de datos personales del trabajador independiente, los tiempos máximos de conexión continua y la obligación de desconexión por parte de la empresa (art. 152 quáter X).

Sobre los honorarios de los trabajadores de plataformas digitales independientes y el acceso a la seguridad social, el art. 152 quáter Y dispone que la empresa deberá pagar al trabajador los honorarios

que corresponden por los servicios efectivamente prestados a los usuarios, otorgando para estos fines todas las facilidades de registro de información y sistemas operativos. Este pago debe realizarse en un periodo que no podrá exceder de un mes.

Asimismo, la norma citada establece que el trabajador de plataformas digitales tiene la obligación extender su documentación tributaria a solicitud de la empresa, como es la respectiva boleta de honorarios por los servicios prestados a los usuarios, salvo que el Servicio de Impuestos Internos establezca, mediante resolución, otra forma de documentar la operación.

La obligación de retención que se establece en la Ley Sobre Impuesto a la Renta, artículo 72 número 2, será efectuado por su empleador, esto es por la empresa de plataforma digital.

En relación al pago y monto de los honorarios, el art. 152 quáter Y inciso cuarto 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%. Asimismo, la norma indica la forma de cálculo disponiendo que 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. Estableciendo que es obligación de la empresa de plataforma digital 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.

Finalmente, el párrafo V comprende una serie de normas comunes para los trabajadores de plataformas digitales dependientes e independientes, entre otras:

- Obligación de informar sobre el servicio ofrecido.
- Carácter reservado de los datos del trabajador o la trabajadora.
- Derechos colectivos de los trabajadores de plataformas digitales.
- Capacitación y los elementos de protección a los trabajadores de plataformas digitales.
- Prohibición de discriminación por mecanismos automatizados de toma de decisiones.

1. Implicancias de la Ley Uber en los trabajadores de plataforma digitales

En abril de 2023 se publicó la Ley N° 21.553 que “Regula a las aplicaciones de Transporte remunerado de pasajeros y los servicios que a través de ellas se presten”, conocida como “Ley Uber”. Su vigencia será treinta días después de la publicación del reglamento en el Diario Oficial. A la fecha de este informe el reglamento está para toma de razón en la Contraloría General de la República (CGR, 2024).

Según consta en el Mensaje presidencial, esta regulación tuvo por objeto “establecer las condiciones que deben reunir las aplicaciones de transportes, las que serán consideradas como empresas de transporte remunerado de pasajeros, entendiendo que la plataforma o aplicación forma parte integrante de un servicio global cuyo elemento principal es un servicio de transporte”⁵.

⁵ Boletín 11934-15.

En general, esta ley establece una serie de requisitos para las aplicaciones de este tipo, que van desde las características del vehículo hasta los requisitos de licencia de los conductores y el establecimiento de un registro electrónico con la nómina de Empresas de Aplicación de transportes y de conductores habilitados.

Asimismo, en su artículo 2 se establece la creación del Registro Electrónico, con la nómina de Empresas de Aplicación de transportes y de conductores habilitados (art.2). Se trata de un registro público y a cargo del Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones.

La letra d) del citado artículo dispone que el Registro debe consignar la información de los conductores habilitados y los vehículos adscritos por cada región. Así, solo estos “estarán habilitados para tomar pasajeros e iniciar rutas de transporte remunerado de pasajeros en la región cuya inscripción corresponda”.

La disposición transitoria segunda establece que, durante los primeros seis primeros meses de vigencia, las empresas de aplicación de transporte deberán inscribir a los conductores y a los vehículos que presenten servicios en el Registro. Posterior a este plazo, la inscripción de nuevos conductores quedara suspendida por 18 meses, salvo que, la inscripción reemplace a alguno ya inscrito.

A su vez, la empresa, y con finalidad de brindar seguridad a los usuarios, debe contar con seguros para los vehículos, conductores, pasajeros y terceros para cubrir los riesgos en los que puede incurrir (art. 4 letra d).

En relación a los requisitos de los conductores, el artículo 6 dispone que estos deben poseer Licencia Profesional⁶ para conducir vehículos de transporte de pasajeros, con sus respectivos controles. Además de acreditar sus antecedentes mediante el respectivo certificado de antecedentes para fines especiales del Registro General de Condenas, acto que se debe repetir semestralmente.

Anexo: Cuadro Comparativo

⁶ Licencia profesional se establece un periodo de doce meses donde no será exigible a los conductores adscritos a las empresas (artículo tercero transitorio).

Por medio del cuadro se realiza una comparación entre los regímenes aplicables a los conductores de taxis colectivos y los de plataformas digitales.

	Conductores de Taxi Colectivos	Trabajadores de Plataforma Digital	
Regulación Legal	No cuenta con normativa especial	Contrato especial- Código del Trabajo	
Distinción entre trabajadores	N/A ⁷	Trabajadores dependientes Contrato de Trabajo	Trabajadores independientes Contrato de Prestación de servicios
Estatuto protector	<ul style="list-style-type: none"> • Si se acredita la relación laboral será las normas laborales. • En caso contrario las estipulaciones del contrato civil o comercial. 	<ul style="list-style-type: none"> • Las normas comprendidas en el Capítulo X, en el Título II "De los contratos especiales", del Libro I del Código del Trabajo. 	
Derechos Laborales	<ul style="list-style-type: none"> • En la medida que se acredita la Relación Laboral. 	Trabajadores dependientes Las normas comprendidas en el Capítulo X, en el Título II "De los contratos especiales", del Libro I del Código del Trabajo. En subsidio las demás normas de Código del Trabajo.	Trabajadores independientes Las normas comprendidas en el Capítulo X, en el Título II "De los contratos especiales", del Libro I del Código del Trabajo.

Fuente: Elaboración Propia

⁷ No aplica.

Referencias

Biblioteca del Congreso Nacional (2010). Régimen laboral y previsional de los choferes de Taxi colectivos en Chile. Elaborado por Paola Álvarez D.

Contraloría General de la República, CGR (2024). Tramitación de reglamentos y otros actos de interés general. Disponible en <https://www.contraloria.cl/web/cgr/tramitacion-de-reglamentos1>(abril, 2024).

Dirección del Trabajo

- Dictamen N° 2861/71, de 2003. Disponible en <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-62928.html> (abril, 2024).
- Dictamen N° 3747 de 2019. Disponible en: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-117297.html> (abril, 2024).
- Dictamen N° 1260 de 2021. Disponible en: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-120062.html> (abril, 2024).

Mensaje Presidencial (2018). Regula a las aplicaciones de transporte remunerado de pasajeros y los servicios que a través de ellas se presten (boletín 11934-15). Disponible en https://www.senado.cl/appsenado/templates/tramitacion/index.php?boletin_ini=11934-15 (abril, 2024).

Normativa

- Código del Trabajo. Disponible en: <https://bcn.cl/2f6o9> (abril, 2024).
- Ley 21.431 que Modifica el Código del trabajo, regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de Servicios. Disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1173544> (Abril 2024)
- Ley N° 21.553 que Regula a las aplicaciones de transporte remunerado de pasajeros y los servicios que a través de ellas se presten. Disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1191380> (Abril 2024)

Nota aclaratoria

Asesoría Técnica Parlamentaria, está enfocada en apoyar preferentemente el trabajo de las Comisiones Legislativas de ambas Cámaras, con especial atención al seguimiento de los proyectos de ley. Con lo cual se pretende contribuir a la certeza legislativa y a disminuir la brecha de disponibilidad de información y análisis entre Legislativo y Ejecutivo.



Creative Commons Atribución 3.0
(CC BY 3.0 CL)