

**PROYECTO DE LEY QUE ESTABLECE GARANTÍAS BÁSICAS  
A LAS PERSONAS QUE PRESTAN SERVICIOS A TRAVÉS DE PLATAFORMAS DIGITALES  
(BOLETÍN N°13.496-13)**

<b>TEXTO LEGAL VIGENTE</b>	<b>TETXO APROBADO EN GENERAL Y EN PARTICULAR POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL</b>
<b>CÓDIGO DEL TRABAJO</b>	<p>PROYECTO DE LEY:</p> <p>Artículo único.- Introdúcense las siguientes modificaciones al Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 1, promulgado el año 2002 y publicado el año 2003, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social:</p>
<p>Art. 38. Exceptúanse de lo ordenado en los artículos anteriores los trabajadores que se desempeñen:</p> <p>1.- en las faenas destinadas a reparar deterioros causados por fuerza mayor o caso fortuito, siempre que la reparación sea impostergable;</p> <p>2.- en las explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria;</p> <p>3.- en las obras o labores que por su naturaleza no puedan ejecutarse sino en estaciones o períodos determinados;</p> <p>4.- en los trabajos necesarios e impostergables para la buena marcha de la empresa;</p> <p>5.- a bordo de naves;</p>	<p>1.- En el inciso primero del artículo 38:</p>

TEXTO LEGAL VIGENTE	TETXO APROBADO EN GENERAL Y EN PARTICULAR POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
<p>6.- en las faenas portuarias;</p> <p>7.- en los establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente al público, respecto de los trabajadores que realicen dicha atención y según las modalidades del establecimiento respectivo. Con todo, esta excepción no será aplicable a los trabajadores de centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, en lo relativo al feriado legal establecido en el artículo 169 de la ley N° 18.700 y en el artículo 106 de la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades, y</p> <p>8.- en calidad de deportistas profesionales o de trabajadores que desempeñan actividades conexas.</p> <p>Las empresas exceptuadas de este descanso podrán distribuir la jornada normal de trabajo, en forma que incluya los días domingo y festivos. Las horas trabajadas en dichos días se pagarán como extraordinarias siempre que excedan de la jornada ordinaria semanal. En el caso de los trabajadores a que se refiere el número 7 del inciso anterior, sea cual fuere la jornada de trabajo en la que se desempeñen, las horas ordinarias trabajadas en día domingo deberán ser remuneradas con un recargo de, a lo menos, un 30%, calculado sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria. Dicho recargo deberá liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones del respectivo período. El valor de la hora ordinaria y el recargo señalado serán la base de cálculo a efectos de la determinación, en su caso, del valor de la hora extraordinaria trabajada en dichos días domingos.</p> <p>Las empresas exceptuadas del descanso dominical deberán otorgar un día de descanso a la semana en compensación a las actividades desarrolladas en día</p>	<p>a) Sustitúyese en el número 7 la expresión “, y” por “;”</p> <p>b) Reemplázase en el número 8 el punto aparte (.) por la expresión “, y”, y</p> <p>c) Agrégase el siguiente número 9:</p> <p>“9.- como dependientes en las empresas de plataformas digitales de servicios, reguladas en el Capítulo X del Título II del Libro I del presente Código.”.</p>

<p style="text-align: center;"><b>TEXTO LEGAL VIGENTE</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>TETXO APROBADO EN GENERAL Y EN PARTICULAR POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL</b></p>
<p>domingo, y otro por cada festivo en que los trabajadores debieron prestar servicios, aplicándose la norma del artículo 36. Estos descansos podrán ser comunes para todos los trabajadores, o por turnos para no paralizar el curso de las labores.</p> <p>No obstante, en los casos a que se refieren los números 2 y 7 del inciso primero, al menos dos de los días de descanso en el respectivo mes calendario deberán necesariamente otorgarse en día domingo. Esta norma no se aplicará respecto de los trabajadores que se contraten por un plazo de treinta días o menos, y de aquellos cuya jornada ordinaria no sea superior a veinte horas semanales o se contraten exclusivamente para trabajar los días sábado, domingo o festivos.</p> <p>En el caso de los trabajadores de casinos de juego, hoteles, pubs, discotecas, restaurantes, clubes, bares y similares, y de los operadores de turismo, la distribución de la jornada ordinaria semanal deberá sujetarse a lo dispuesto en los incisos tercero y cuarto , salvo que las partes acuerden distribuir la jornada semanal de tal forma que el trabajador cuente con, a lo menos, veintinueve domingos de descanso en el lapso de un año o, alternativamente, con quince domingos de descanso en el lapso de seis meses. La distribución de los días domingos deberá ser acordada por escrito en el contrato de trabajo o en un anexo del mismo y no podrá considerar la prestación de servicios por más de tres domingos en forma consecutiva. Si a la fecha de terminación del contrato, el trabajador no hubiere hecho uso de los descansos en día domingo a que tiene derecho conforme la proporción que establece este inciso, el empleador deberá pagar dichos días en el respectivo finiquito. Este pago deberá efectuarse con el recargo contemplado en el inciso tercero del artículo 32 y no podrá ser imputado al pago del feriado proporcional, en su caso.</p> <p>Cuando se acumule más de un día de descanso en la semana por aplicación de lo dispuesto en los incisos tercero, cuarto y quinto las partes podrán acordar una especial forma de distribución o de remuneración de los días de descanso que excedan de uno semanal. En este último caso, la remuneración no podrá ser inferior a la prevista en el artículo 32.</p>	

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL Y EN PARTICULAR POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
<p>Con todo, en casos calificados, el Director del Trabajo podrá autorizar, previo acuerdo de los trabajadores involucrados, si los hubiere, y mediante resolución fundada, el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos, cuando lo dispuesto en este artículo no pudiere aplicarse, atendidas las especiales características de la prestación de servicios y se hubiere constatado, mediante fiscalización, que las condiciones de higiene y seguridad son compatibles con el referido sistema.</p> <p>La vigencia de la resolución será por el plazo de hasta tres años. No obstante, el Director del Trabajo podrá renovarla si se verifica que los requisitos que justificaron su otorgamiento se mantienen. Tratándose de las obras o faenas, la vigencia de la resolución no podrá exceder el plazo de ejecución de las mismas, con un máximo de hasta tres años.</p>	
	<p>2.- Incorpórase el siguiente Capítulo X, en el Título II “De los contratos especiales”, del Libro I:</p> <p style="text-align: center;">“Capítulo X Del trabajo mediante plataformas digitales de servicios</p> <p style="text-align: center;">Párrafo I Definiciones</p> <p>Artículo 152 quáter P.- Ámbito de aplicación. El presente Capítulo regula las relaciones entre trabajadores de plataformas digitales, dependientes e independientes, y empresas de plataformas digitales de servicios prestados en el territorio.</p> <p>Artículo 152 quáter Q.- Definiciones. Para los efectos de este Capítulo, se entenderá por:</p>

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL Y EN PARTICULAR POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	<p>a) Empresa de plataforma digital de servicios: Aquella organización que, a título oneroso, administra o gestiona un sistema informático o de tecnología ejecutable en aplicaciones de dispositivos móviles o fijos que permite que un trabajador de plataformas digitales ejecute servicios, para los usuarios de dicho sistema informático o tecnológico, en un territorio geográfico específico, tales como el retiro, distribución y/o reparto de bienes o mercaderías, el transporte menor de pasajeros, u otros.</p> <p>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.</p> <p>b) Trabajador de plataformas digitales: Aquel que ejecuta servicios personales, sea a cuenta propia o ajena, solicitados por usuarios de una aplicación administrada o gestionada por una empresa de plataforma digital de servicios.</p> <p>El trabajador de plataformas digitales será considerado como trabajador dependiente o trabajador independiente, según concurren o no los requisitos establecidos en el artículo 7° del presente Código.</p> <p style="text-align: center;">Párrafo II</p> <p>Del Contrato de Trabajo de los trabajadores de plataformas digitales dependientes</p> <p>Artículo 152 quáter R.- De los servicios prestados por trabajadores de plataformas digitales dependientes. Los trabajadores de plataformas digitales que, en conformidad al artículo 7°, presten servicios personales para una empresa de plataforma digital de servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia, se regirán por las normas de los Párrafos I, II y IV de este Capítulo y también les serán aplicables las normas generales del presente Código, en tanto no sean incompatibles o contradictorias con las normas de los mencionados párrafos.</p>

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL Y EN PARTICULAR POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	<p>Artículo 152 quáter S.- Estipulaciones del contrato de trabajo. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 10 del presente Código, el contrato de trabajo de los trabajadores de plataformas digitales dependientes deberá indicar:</p> <p>a) La determinación de la naturaleza de los servicios y los términos y condiciones bajo los cuales deben prestarse, lo que deberá incluir, entre otros, el tratamiento de los datos personales del trabajador y el impacto que tienen las calificaciones que le asignen los usuarios.</p> <p>b) El método de cálculo para la determinación de la remuneración, forma y período de pago.</p> <p>c) La 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 mismas y la evaluación que los clientes realizan acerca de su labor.</p> <p>d) La 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.</p> <p>e) 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.</p> <p>Para los efectos de lo dispuesto en el número 3 del artículo 10 del presente Código, se entenderá por lugar de trabajo la zona determinada en el contrato individual, conforme a la letra d) precedente.</p> <p>Por su parte, para los efectos de lo dispuesto en el número 5 del artículo 10 del presente Código, el contrato deberá señalar si el trabajador de plataformas</p>

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL Y EN PARTICULAR POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	<p>digitales dependiente podrá distribuir su jornada en el horario que mejor se adapte a sus necesidades o quedará sujeto a las reglas generales de jornada. En el primer caso, el contrato deberá indicar, además, las obligaciones que deberá cumplir el trabajador una vez conectado a la plataforma, así como también, la antelación con que éste deberá informar a la empresa de plataforma digital de servicios el momento en que se desconectará de la misma, a efectos de permitir la adecuada organización de los servicios prestados a los usuarios.</p> <p>Artículo 152 quáter T.- Deber de protección. Conforme al deber de protección que tiene el empleador, la empresa de plataforma digital de servicios deberá informar por escrito al trabajador de plataformas digitales dependiente acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los medios de trabajo correctos según cada caso en particular de conformidad a la normativa vigente.</p> <p>Artículo 152 quáter U.- Jornada de trabajo. El trabajador de plataformas digitales dependiente podrá distribuir libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre el límite máximo de la jornada ordinaria semanal y diaria, y las normas relativas al descanso semanal del Párrafo 4° del Capítulo IV del presente Libro. Con todo, las partes podrán pactar la distribución semanal de la jornada o un sistema de turnos, en cuyo caso la distribución de la jornada se regirá por dicho pacto y se le aplicarán las normas generales contenidas en el Capítulo IV del presente Libro.</p> <p>Tratándose de trabajadores de plataformas digitales dependientes que distribuyan libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, la jornada de trabajo y la determinación de la remuneración, considerará el tiempo efectivamente trabajado, esto es, aquel que media entre el inicio del servicio asignado y la conclusión del mismo en los términos pactados. Para estos efectos, no será aplicable lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 21 de este Código.</p> <p>Las empresas deberán implementar a su costo un mecanismo fidedigno de registro de la jornada de los trabajadores de plataformas digitales dependientes de</p>

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL Y EN PARTICULAR POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	<p>servicios prestados en el territorio, que cumpla con lo dispuesto en el artículo 33.</p> <p>Artículo 152 quáter V.- De la remuneración. Tratándose de trabajadores de plataformas digitales dependientes que distribuyan libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, las partes podrán pactar remuneraciones 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.</p> <p>En cualquier caso, la remuneración por hora efectivamente trabajada, en los términos del inciso segundo del artículo anterior, 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.</p> <p>Si se remunera en razón de los servicios efectivamente prestados a los usuarios de la plataforma, la liquidación de remuneraciones se deberá contener en un anexo, que constituye parte integrante de la misma, el detalle de cada operación que le dio origen y la forma empleada para su cálculo.</p> <p>Las remuneraciones se pagarán con la periodicidad estipulada en el contrato. A falta de estipulación, la remuneración se pagará semanalmente.</p> <p style="text-align: right;">Párrafo III</p>

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL Y EN PARTICULAR POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	<p style="text-align: center;">Del Contrato de los trabajadores de plataformas digitales independientes</p> <p>Artículo 152 quáter W.- 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 7° del presente Código.</p> <p>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.</p> <p>Artículo 152 quáter X.- Del contrato de prestación de servicios de trabajadores de plataformas digitales independientes. El contrato de prestación de servicios que une al trabajador de plataformas digitales independiente con la empresa de plataforma digital de servicios deberá constar por escrito e indicar, en un lenguaje claro, sencillo y en idioma castellano, a lo menos, lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) La individualización de las partes.</li> <li>b) Los términos y condiciones para determinar el precio o tarifa de los servicios del trabajador de plataformas digitales independiente y de los demás incentivos pecuniarios que se apliquen, expresando su valor en pesos chilenos y detallando todas las variables que se considerarán para su determinación.</li> <li>c) Los criterios utilizados para establecer el contacto y coordinación entre el trabajador independiente y los usuarios, los que deberán ser transparentes y objetivos.</li> <li>d) La determinación de la zona geográfica en que debe prestar servicios el</li> </ul>

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL Y EN PARTICULAR POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	<p>trabajador independiente, o bien la forma en que dicha zona se determinará. A falta de estipulación, se entiende que queda a libre voluntad del trabajador independiente.</p> <p>e) Las reglas de protección de datos personales del trabajador de plataformas digitales independiente a que tiene acceso la empresa de plataforma digital de servicios de conformidad con la legislación vigente.</p> <p>f) Los tiempos máximos de conexión continua y la obligación de desconexión por parte de la empresa de plataforma digital de servicios.</p> <p>g) La designación de un domicilio en el país solo para efectos de comunicaciones y notificaciones judiciales, administrativas o de naturaleza análoga.</p> <p>h) La designación de un canal oficial donde el trabajador independiente pueda presentar sus objeciones, reclamos o requerimientos respecto de los pagos recibidos, el registro de sus labores, la oferta de las mismas y la evaluación que los clientes realizan acerca de su labor.</p> <p>i) Las causales de terminación del contrato, la forma de comunicación, los plazos y mecanismos dispuestos en la plataforma digital para reclamar este término.</p> <p>j) Las condiciones generales de prestación de los servicios a través de la plataforma digital de servicios y demás pactos que acuerden las partes.</p> <p>La empresa de plataforma digital de servicios solo podrá habilitar al trabajador de plataformas digitales independiente en sus sistemas, una vez que éste haya declarado expresamente su conformidad con los términos y condiciones del contrato. Cualquier modificación del contrato deberá ser informada y aceptada por el trabajador de plataformas digitales independiente, para ser aplicable.</p> <p>Una copia del contrato deberá ser entregada, física o electrónicamente, al trabajador de plataformas digitales independiente y otra deberá mantenerse a</p>

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL Y EN PARTICULAR POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	<p>disposición de las partes en el sistema informático de la empresa de plataforma digital de servicios para que el trabajador independiente pueda leerla mediante la aplicación o descargarla para su archivo y uso personal en el dispositivo que estime conveniente en cualquier momento.</p> <p>Artículo 152 quáter Y.- De los honorarios de los trabajadores de plataformas digitales independientes y el acceso al sistema de seguridad social. Dentro del respectivo período de pago, el que no podrá exceder de un mes, la empresa de plataforma digital de servicios deberá pagar al trabajador de plataformas digitales independiente los honorarios que correspondan por los servicios efectivamente prestados a sus usuarios. Para estos efectos, la empresa de plataforma digital de servicios deberá otorgar todas las facilidades de registro de información, sistemas de transferencias de pago y otros aspectos operativos necesarios.</p> <p>Para efectos de determinar el tratamiento tributario que corresponda al trabajador independiente, se estará a lo dispuesto en el artículo 42 número 2 de la Ley sobre Impuesto a la Renta, contenida en el artículo 1° del decreto ley N° 824, de 1974 y, según corresponda, a las restantes disposiciones aplicables de dicha ley. Por su parte, respecto de la obligación de retención aplicable a la empresa de plataforma digital de servicios constituidas, domiciliadas o residentes en Chile se estará a lo que establece el artículo 74 número 2 de la Ley sobre Impuesto a la Renta, o si corresponde, a las otras disposiciones de dicha ley.</p> <p>Las empresas de plataforma digital de servicios deberán exigir que el trabajador de plataformas digitales independiente extienda la documentación tributaria que corresponde, tal como 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.</p> <p>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 180 horas. La empresa, en el respectivo período de pago,</p>

TEXTO LEGAL VIGENTE	TETXO APROBADO EN GENERAL Y EN PARTICULAR POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	<p>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.</p> <p>El trabajador de plataformas digitales independiente tendrá derecho a acceder a cobertura de seguridad social, cotizando según resulta aplicable. Para tal efecto, se estará a lo señalado en el artículo 92 del decreto ley N° 3.500, de 1980, sin perjuicio del derecho a cotizar mensualmente de conformidad al inciso tercero de la citada norma, u otras normas que resulten aplicables de dicho decreto ley. Por consiguiente, tendrá derecho a cobertura de salud, de pensiones de vejez, de reconocimiento de cargas familiares, para el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, seguro de invalidez y sobrevivencia, y para el seguro de acompañamiento de niños y niñas afectados por una condición grave de salud, y las demás aplicables conforme a la normativa vigente.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Artículo 152 quinquies A.- Del aviso previo por terminación del contrato del trabajador de plataformas digitales independiente. La empresa de plataforma digital de servicios deberá comunicar por escrito, el término del contrato, al trabajador de plataformas digitales independiente que ha prestado servicios continuos por seis meses o más a través de su plataforma, con al menos treinta</p>

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL Y EN PARTICULAR POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	<p>días de anticipación. No será exigible tal anticipación cuando el término del contrato se deba a conductas descritas en el mismo que constituyan un incumplimiento grave por parte del trabajador independiente.</p> <p>En cualquier caso, el trabajador de plataformas digitales independiente podrá reclamar de dicha terminación de acuerdo con el procedimiento establecido en el contrato, en conformidad a la letra i) del artículo 152 quáter X, sin perjuicio de las demás acciones que sean procedentes.</p> <p>Artículo 152 quinquies B.- De los derechos fundamentales de los trabajadores de plataformas digitales independientes. La empresa de plataforma digital deberá respetar las garantías constitucionales del trabajador de plataformas digitales independiente.</p> <p>Sin perjuicio de las reglas generales en la materia, en el caso de trabajadores de plataformas digitales independientes que, durante los últimos tres meses hayan prestado servicios a través de una determinada plataforma por, a lo menos, 30 horas cada semana, será aplicable el procedimiento contenido en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V del presente Código respecto de las cuestiones que afecten los derechos fundamentales a los que se refiere el artículo 485 de dicho cuerpo legal, cuando aquellos resulten lesionados por la empresa de plataforma digital de servicios, o en caso de terminación del contrato del trabajador, en represalia por afiliarse a un sindicato, participar de actividades sindicales o de negociación colectiva.</p> <p>Para efectos de determinar la cantidad de horas por semana en que el trabajador de plataformas digitales independientemente ha prestado servicios, se considerará el tiempo por los servicios efectivamente realizados, en los términos del inciso cuarto de artículo 152 quáter Y.</p> <p style="text-align: center;">Párrafo IV De las normas comunes aplicables a los trabajadores de plataformas digitales dependientes e independientes</p>

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL Y EN PARTICULAR POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	<p>Artículo 152 quinquies C.- De la obligación de informar sobre el servicio ofrecido. La empresa de plataforma digital de servicios deberá informar al trabajador de plataforma digital, al momento de ofrecer un servicio y previo a su aceptación, del lugar de realización, la identidad del usuario del servicio y el medio de pago que se utilizará. Tratándose de entregas, deberá indicar el domicilio donde se realizará y, en el caso de los servicios de transporte, los domicilios de origen y destino.</p> <p>Artículo 152 quinquies D.- De la protección de los datos personales de los trabajadores de plataformas digitales. La empresa de plataforma digital de servicios deberá respetar lo dispuesto en la ley N°19.628, sobre protección de la vida privada. El tratamiento de los datos personales del trabajador de plataformas digitales estará limitado únicamente a los fines autorizados por su titular, debiendo garantizarse siempre la adecuada seguridad y reserva de éstos.</p> <p>La empresa de plataforma digital de servicios deberá mantener a disposición del trabajador la información relativa a las evaluaciones que los usuarios realicen respecto de sus servicios.</p> <p>El trabajador de plataforma digital tendrá derecho a solicitar que la empresa le entregue un certificado, dentro de los quince días hábiles siguientes desde la fecha en que se realizó la solicitud, que incluya los tiempos de conexión en la plataforma digital, el promedio de las calificaciones recibidas por los usuarios de la misma y los pagos realizados por los servicios prestados a los usuarios, en un formato estructurado.</p> <p>Artículo 152 quinquies E.- De la capacitación y los elementos de protección a los trabajadores de plataformas digitales. La empresa de plataforma digital de servicios deberá proporcionar al trabajador:</p> <p>a) Una capacitación adecuada y oportuna que considere los criterios de seguridad y salud definidos por la autoridad competente para la actividad que se realiza.</p>

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL Y EN PARTICULAR POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	<p>b) Un casco de protección, rodilleras y coderas para el trabajador de plataformas digitales que utilice una bicicleta o motocicleta para prestar sus servicios, los que deberán cumplir con las certificaciones y normativa vigente, conforme a la Ley de Tránsito. Al término de los servicios, el trabajador deberá devolver a la empresa de plataforma digital de servicios los elementos proporcionados conforme sea acordado.</p> <p>c) Un seguro de daños que asegure los bienes personales que utiliza el trabajador de plataformas digitales en la prestación del servicio, con una cobertura mínima anual de 50 Unidades de Fomento.</p> <p>El cumplimiento de estas obligaciones no constituirá un indicio de subordinación y dependencia respecto de los trabajadores de plataformas digitales independientes.</p> <p>Artículo 152 quinquies F.- Derechos colectivos de los trabajadores de plataformas digitales. Los trabajadores de plataformas digitales de servicios, en conformidad a lo preceptuado en el artículo 216, tendrán el derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones sindicales que estimen convenientes, con la sola condición de sujetarse a la ley y a los estatutos de las mismas y gozarán de todos los derechos y deberes consagrados para ellas en dicho cuerpo legal.</p> <p>Sin perjuicio de las demás normas establecidas en el Libro IV del presente Código, las organizaciones sindicales que afilien a trabajadores dependientes y/o independientes de plataformas digitales podrán negociar conforme a lo dispuesto en el artículo 314 con las empresas de plataformas digitales. En el caso de que el proyecto de convenio colectivo se presente a dos o más empresas y cada una de éstas acceda a negociar, cada empresa deberá decidir si negocia en forma conjunta o separada, y comunicará su decisión a la comisión negociadora sindical en su respuesta al proyecto de convenio colectivo.”.</p>
	Artículo transitorio.- La presente ley entrará en vigencia el primer día del sexto

<b>TEXTO LEGAL VIGENTE</b>	<b>TETXO APROBADO EN GENERAL Y EN PARTICULAR POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL</b>
	mes siguiente a su publicación en el Diario Oficial.”.