

INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY, EN SEGUNDO TRAMITE CONSTITUCIONAL, INICIADO EN MOCION DE LA SENADORA SEÑORA GOIC, Y DE LOS SENADORES SEÑORES LETELIER, OSSANDON Y SANDOVAL, QUE MODIFICA EL CODIGO DEL TRABAJO REGULANDO EL CONTRATO DE TRABAJADORES DE EMPRESAS DE PLATAFORMAS DIGITALES DE SERVICIOS.

HONORABLE CÁMARA:

Vuestra **Comisión de Trabajo y Seguridad Social** pasa a informar, en primer trámite reglamentario, sobre el proyecto de ley del epígrafe, en segundo trámite constitucional, iniciado en moción de la Senadora señora **Goic**, doña Carolina, y de los Senadores señores **Letelier**, don Juan Pablo; **Ossandón**, don José Manuel, y **Sandoval**, don David, contenido en el **Boletín N° 13.496-13-1 (S)**, con urgencia calificada de “suma”.

A las sesiones en que se analizó esta iniciativa asistieron, además de las y los integrantes de la Comisión, el Subsecretario del Trabajo, señor **Fernando Arab Verdugo**, y el coordinador Legislativo de dicho ministerio, señor **Francisco del Río Correa**.

Asimismo, de manera telemática, recibió al señor **Hans Hanks**, Gerente General del Aplicativo Tecnológico BEAT, junto a don **David Martínez**; a la señora **Angélica Salgado**, Presidenta del Sindicato Empresa Cornershop Chile, acompañada del señor **Cristian Bracho** Coordinador Pedidos Ya y Riders Unidos Ya; don **Gabriel Buenos**, Director de Políticas Públicas y Asuntos Gubernamentales Cono Sur Rappi; a doña **Daniela Saba Rossi**, Presidenta de Acua Organización de Choferes de Plataformas; al señor **Wilfredo Soto Zamora**, Representante de Grecco A.G.; a don **Giorgio Boccardo**, Sociólogo, Profesor asistente del departamento de sociología de la Universidad de Chile, Magister en Estudios Latinoamericanos U. de Chile; a don **Jaime Salinas Toledo**, Presidente del Centro para la Innovación y Desarrollo del Derecho del Trabajo (CIDTRA); a la señora **Karol Morales Muñoz**, Psicóloga y Doctora en Psicología de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso; a los señores **Felipe Simonsohn González**, Head of Corporate Affairs South Cone Didiglobal; **Nicolás Sánchez Sepúlveda**, Gerente de Asuntos Gubernamentales Chile Uber, y a **Javier Aranguiz**, Gerente de PedidosYa; a don **Jorge Leyton, Abogado**, Profesor de Derecho del Trabajo en la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Chile junto al señor **Ricardo Buendía**; el señor **César Toledo**, Abogado y Académico Especialista en Derecho del Trabajo, Magíster en Derecho Público Constitucional de la PUC; y don **Cristóbal Aninat**,

I.- CONSTANCIAS REGLAMENTARIAS PREVIAS.

1.- Origen y urgencia.

La iniciativa tuvo su origen, como se ha dicho precedentemente, en moción de la Senadora señora **Goic**, doña Carolina, y de los Senadores señores **Letelier**, don Juan Pablo; **Ossandón**, don José Manuel, y **Sandoval**, don David, contenido en el **Boletín N° 13.496-13-1 (S)**, con urgencia calificada de “suma”.

2.- Discusión general.

El proyecto fue aprobado, en general, por 7 votos a favor, 4 en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor los diputados señores **Barros**, don Ramón; **Durán**, don Eduardo; **Eguiguren**, don Francisco; **Jiménez**, don Tucape; **Labbé**, don Cristián; **Molina**, don Andrés y **Silber**, don Gabriel. En contra votaron las diputadas señoras **Sandoval**, doña Marcela; **Sepúlveda**, doña Alejandra y **Yeomans**, doña Gael, y el diputado señor **Labra**, don Amaro.)

3.- Disposiciones calificadas como normas orgánicas constitucionales o de quórum calificado.

A juicio de vuestra Comisión, no existen en el proyecto aprobado normas que revistan el carácter de orgánicas constitucionales o que deban ser aprobadas con quórum calificado, con excepción del inciso final de su artículo 152 quáter Y, en conformidad a lo dispuesto por el inciso tercero del artículo 66 de la Constitución Política de la República.

4.- Diputado Informante.

La Comisión designó al señor **Eguiguren**, don Francisco, en tal calidad.

II.- ANTECEDENTES GENERALES.

La moción que dió origen a este proyecto de ley fundamentaba su propuesta en los siguientes términos.

En primer lugar, afirma que la denominada “revolución digital” ha propuesto un nuevo modo de relaciones entre las personas y su entorno en prácticamente todas las esferas de la vida, incluyendo el ámbito de las relaciones de trabajo.

En ese contexto, describe que diversas plataformas digitales –tales como *Uber*, *Cabify*, *Rappi*, *Pedidos Ya*, entre otras-, constituyen una fuente de trabajo para miles de personas en nuestro país. Sin embargo, advierte que se ha abierto un debate respecto del régimen jurídico aplicable a los trabajadores de dichas compañías, particularmente en

lo que atañe a determinar si se trata de trabajadores dependientes o que prestan servicios a honorarios.

Enseguida, la moción reconoce que, en lugar de resolver definitivamente dicha problemática, apunta a iniciar la discusión sobre la materia, al contemplar un concepto de empresas de plataformas digitales de servicios y de las personas que se desempeñan en ellas.

Asimismo, introduce aspectos regulatorios básicos en materia de seguridad y bienestar de las personas que se desempeñan bajo las referidas modalidades en materias relativas a accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, seguridad y salud en el empleo, capacitación, protección de las remuneraciones y terminación del vínculo, y, finalmente, contempla sanciones ante el incumplimiento de dicha normativa.

Dichos fundamentos se encontraban, en la moción original, contenidos en seis artículos permanentes, que establecen derechos y garantías para las personas que ofrecen bienes o servicios personales a través de plataformas digitales.

El artículo 1 establece el concepto de empresas de plataformas digitales de servicios.

El artículo 2 contempla una definición de persona que presta servicios a través de una plataforma digital.

El artículo 3 establece la obligación de las empresas consistente en pagar semanalmente una remuneración por hora, cuyo monto líquido proporcional no podrá ser inferior al valor del ingreso mínimo mensual, en cuyo caso se deberá emitir la respectiva boleta de honorarios.

El artículo 4 establece las obligaciones de la empresa en materia del pago del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, seguro de invalidez y sobrevivencia, seguro de responsabilidad civil, seguro de desempleo, y protección de la seguridad y salud y capacitación laboral.

El artículo 5 regula el cese de funciones de la persona que presta servicios en una empresa de plataformas digitales de servicios.

El artículo 6 establece que el incumplimiento de las normas del proyecto será sancionada con las multas que establece el artículo 506 del Código del Trabajo.

III.- CONTENIDO DEL PROYECTO DE LEY APROBADO POR EL SENADO.

El proyecto de ley aprobado por el H. Senado, por el contrario, se encuentra estructurado en un artículo único, que contiene dos

numerales e introduce diversas modificaciones al Código del Trabajo, y un artículo transitorio.

Por su numeral primero, sustituye en el número 7 del inciso primero del artículo 38 del citado Código, la expresión “, y” por un punto y coma. Asimismo, reemplaza en su número 8, el punto y aparte, por la expresión “!, y”. Finalmente, le agrega un numeral 9, nuevo, para incorporar a quienes se desempeñen como dependientes en las empresas de plataformas digitales de servicios, reguladas en el Capítulo X del Título II del Libro I del Código del Trabajo que se incorpora en el proyecto de ley.

Por su numeral 2 incorpora un Capítulo X, nuevo, en el Título II “De los contratos especiales”, del Libro I, denominado “Del trabajo mediante plataformas digitales de servicios”

El Párrafo I del Capítulo X- que contempla los artículos 152 quáter P y 152 quáter Q- regula su ámbito de aplicación y contiene definiciones aplicables a la relación de trabajo mediante plataformas digitales de servicios.

El artículo 152 quáter P establece el ámbito de aplicación del Capítulo X que se agrega al Código del Trabajo.

Al efecto, establece que regula las relaciones entre trabajadores de plataformas digitales, dependientes e independientes, y empresas de plataformas digitales de servicios prestados en el territorio.

El artículo 152 quáter Q contiene definiciones para los efectos de este capítulo.

En específico, establece que se entenderá por 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. 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.

Asimismo, define como trabajador de plataformas digitales a 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. 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 Código del Trabajo.

El Párrafo II del Capítulo propuesto, que contempla los artículos 152 quáter R a 152 quáter V, regula el contrato de trabajo de los trabajadores de plataformas digitales dependientes.

El artículo 152 quáter R, relativo a los servicios prestados por trabajadores de plataformas digitales dependientes, establece que los trabajadores de plataformas digitales que, en conformidad al artículo 7 del Código del Trabajo, 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 Código del Trabajo, en tanto no sean incompatibles o contradictorias con las normas de los mencionados párrafos.

El artículo 152 quáter S contiene las estipulaciones del contrato de trabajo.

Al efecto, establece que sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 10 del Código del Trabajo, el contrato de trabajo de los trabajadores de plataformas digitales dependientes deberá indicar:

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.

b) El método de cálculo para la determinación de la remuneración, forma y período de pago.

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. El canal indicado siempre deberá ser atendido por una persona si el trabajador lo requiere.

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.

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.

Para los efectos de lo dispuesto en el numeral 3 del artículo 10 del Código del Trabajo, establece que se entenderá por lugar de trabajo la zona determinada en el contrato individual, conforme a la letra d) precedente.

Por su parte, para los efectos de lo dispuesto en el numeral 5 del artículo 10 del Código del Trabajo, el contrato deberá señalar si el trabajador de plataformas 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.

El artículo 152 quáter T contempla el deber de protección, al establecer que, 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.

El artículo 152 quáter U regula la jornada de trabajo. Al efecto, establece que 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 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, respetando siempre el límite máximo de la jornada ordinaria semanal y diaria, y las normas relativas al descanso semanal establecidas en el presente Código.

Las Plataformas Digitales deberán implementar a su costo un mecanismo fidedigno de registro de la jornada de los trabajadores de plataformas digitales de servicios prestados en el territorio, que cumpla con lo dispuesto en el artículo 33.

Este registro deberá, asimismo, identificar claramente entre las horas de jornada pasiva, esto es, el tiempo en que el trabajador o la trabajadora se encuentra a disposición de la Plataforma Digital de Servicios sin realizar labores por causas que no le son imputables, de las horas de trabajo efectivamente realizado, es decir, aquellas que median entre el inicio del servicio asignado y la conclusión del mismo en los términos pactados.”

El artículo 152 quáter V regula la remuneración. Dispone que, 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 del Código del Trabajo 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.

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 Código del Trabajo. 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.

Si se remunera en razón de los servicios efectivamente prestados a los usuarios de la plataforma, la liquidación de remuneraciones 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.

Las remuneraciones se pagarán con la periodicidad estipulada en el contrato. A falta de estipulación, la remuneración se pagará semanalmente.

El Párrafo III, que contiene los artículos 152 quáter W a 152 quáter quinquies B, regula el contrato de los trabajadores de plataformas digitales independientes.

El artículo 152 quáter W contiene la regulación de los servicios prestados por trabajadores de plataformas digitales independientes.

Sobre el particular, establece que se regirán por las disposiciones del presente párrafo y del Párrafo 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 Código del Trabajo.

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.

El artículo 152 quáter X regula el contrato de prestación de servicios de trabajadores de plataformas digitales independientes, al establecer que 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:

La individualización de las partes.

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.

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

La determinación de la zona geográfica en que debe prestar servicios el 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.

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.

Los tiempos máximos de conexión continua y la obligación de desconexión por parte de la empresa de plataforma digital de servicios.

La designación de un domicilio en el país solo para efectos de comunicaciones y notificaciones judiciales, administrativas o de naturaleza análoga.

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. El mencionado canal deberá contar con un lugar físico de atención, un teléfono local y un representante de la empresa asignado como responsable de atender los fines descritos.

Las causales de terminación del contrato, la forma de comunicación, los plazos y mecanismos dispuestos en la plataforma digital para reclamar este término.

Las condiciones generales de prestación de los servicios a través de la plataforma digital de servicios y demás pactos que acuerden las partes.

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.

Una copia del contrato deberá ser entregada, física o electrónicamente, al trabajador de plataformas digitales independiente y otra deberá mantenerse a 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.

El artículo 152 quáter Y contempla la regulación relativa a los honorarios de los trabajadores de plataformas digitales independientes y el acceso al sistema de seguridad social.

En esta materia, dispone que, 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.

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 primero del decreto ley N° 824 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.

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.

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, 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.

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.

El artículo 152 quáter Z establece la obligación de desconectar al trabajador de plataformas digitales independiente. Al efecto, dispone que 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 solo 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.

El artículo 152 quinquies A regula el aviso previo por terminación del contrato del trabajador de plataformas digitales independiente, al establecer que 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 6 meses o más a través de su plataforma, con al menos 30 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.

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.

El artículo 152 quinquies B establece los derechos fundamentales de los trabajadores de plataformas digitales independientes.

Al efecto, dispone que la empresa de plataforma digital deberá respetar las garantías constitucionales del trabajador de plataformas digitales independiente.

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 promedio cada semana, será aplicable el procedimiento contenido en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V del Código del Trabajo 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.

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.

El Párrafo IV, que contiene los artículos 152 quinquies C a 152 quinquies F, contiene normas comunes aplicables a los trabajadores de plataformas digitales dependientes e independientes.

El artículo 152 quinquies C contiene la obligación de informar sobre el servicio ofrecido. Dispone que 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.

El artículo 152 quinquies D regula la transparencia y derecho a la información. Los datos del trabajador o la trabajadora son de carácter estrictamente reservado y sólo podrán ser utilizados por la Plataforma Digital de Servicios en el contexto de los servicios que la misma empresa presta. Podrán ser liberados, en todo caso y exclusivamente para los fines solicitados, por medio de una resolución judicial.

No obstante lo anterior, el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a solicitar a la Plataforma Digital de Servicios, en cualquier momento, el acceso a sus datos personales, en particular a aquellos que dicen relación a su calificación e impacten en el desempeño de su trabajo. Estos deberán ser entregados por la Plataforma en el plazo de 15 días hábiles desde la fecha de la solicitud.

El Trabajador o trabajadora tendrán, asimismo, el derecho a solicitar la portabilidad de sus datos en un formato estructurado, genérico y de uso común, que permita ser operado por distintos sistemas informáticos.

Para efectos de una correcta fiscalización de las autoridades competentes, las Plataformas Digitales de Servicios deberán permitir, si fuese requerido, el acceso a la programación del algoritmo, a explicaciones completas y suficientes de la toma de decisiones del mismo, los datos con los que fue entrenado y todo otro factor relevante para el cumplimiento íntegro de la ley.

El artículo 152 quinquies E establece la prohibición de discriminación por mecanismos automatizados de toma de decisiones. La

Plataforma Digital de Servicios deberá respetar, en la implementación de los algoritmos, el principio de igualdad y el de no discriminación. Para ello, tomará todas las medidas y resguardos que sean necesarios con el fin de evitar cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores, particularmente en la asignación de trabajo, oferta de bonos e incentivos, cálculo de remuneraciones, entre otros.

También será considerada discriminación la conducta del empleador aparentemente neutra, y cuyo resultado afecte desproporcionadamente a uno o más trabajadores

La Plataforma Digital de Servicios deberá informar a sus trabajadores sobre los mecanismos y procedimientos que adopte con el fin de dar cumplimiento a esta norma.”

El artículo 152 quinquies F establece normas sobre la capacitación y los elementos de protección a los trabajadores de plataformas digitales. La empresa de plataforma digital de servicios deberá proporcionar al trabajador:

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.

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.

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.

El cumplimiento de estas obligaciones no constituirá un indicio de subordinación y dependencia respecto de los trabajadores de plataformas digitales independientes.

El artículo 152 quinquies G establece la base de cálculo de las indemnizaciones legales con ocasión del término del contrato de trabajo, disponiendo que se considerará como base de cálculo la remuneración, promedio del último año trabajado, excluyéndose los meses no trabajados y teniendo en consideración los años de servicios.

El artículo 152 quinquies H establece la prohibición de discriminación por mecanismos automatizados de toma de decisiones, debiéndose respetar, en la implementación de los algoritmos, el principio de igualdad y el de no discriminación. Será considerada discriminación la conducta del empleador aparentemente neutra y cuyo resultado afecte desproporcionadamente a uno o más trabajadores.

El artículo 152 quinquies I dispone que la Dirección del Trabajo fiscalizará dentro del ámbito de su competencia, el cumplimiento de las normas de este Capítulo. Las infracciones a este respecto se sancionarán con las multas a que se refiere el artículo 506 del Código del Trabajo, las que se duplicarán en caso de reincidencia.

El artículo primero transitorio dispone que la ley entrará en vigencia el primer día del sexto mes siguiente a su publicación en el Diario Oficial.

El artículo segundo transitorio establece que las plataformas digitales de servicios que a la fecha de entrada en vigencia de la presente ley no cumplieren con la exigencia establecida en el inciso primero del artículo 19 del Código del Trabajo, tendrán plazo para hacerlo hasta transcurridos 3 años desde la publicación de esta norma.

El artículo tercero transitorio dispone que durante los primeros tres años de entrada en vigencia de la ley, el Consejo Superior Laboral deberá emitir un informe anual en el que se evaluará la implementación de la misma y sus resultados, el que deberá ser remitido al Presidente de la República y a las Comisiones de Trabajo y Previsión Social del Senado y de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados.

IV.- SÍNTESIS DEL DEBATE HABIDO DURANTE LA DISCUSIÓN GENERAL

El proyecto en informe inició su tramitación en la Comisión en su sesión del día **1 de junio** del año 2021, con la presencia, en forma telemática, del señor Subsecretario del Trabajo, don **Fernando Arab Verdugo**, y del señor **Francisco del Río Correa**, Asesor Legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Asimismo, de manera telemática, recibió al señor **Hans Hankes**, Gerente General del Aplicativo Tecnológico BEAT, junto a don **David Martínez**; a la señora **Angélica Salgado**, Presidenta del Sindicato Empresa Cornershop Chile, acompañada del señor **Cristian Bracho** Coordinador Pedidos Ya y Riders Unidos Ya; don **Gabriel Buenos**, Director de Políticas Públicas y Asuntos Gubernamentales Cono Sur Rappi; a doña **Daniela Saba Rossi**, Presidenta de Acua Organización de Choferes de Plataformas; y, el señor **Wilfredo Soto Zamora**, Representante de Grecco A.G.

En primer lugar, el señor **Arab**, Subsecretario del Trabajo, como información de antecedentes del proyecto que se encuentra en estudio, hizo presente que esta iniciativa fue fruto de un acuerdo transversal entre el Ejecutivo y la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado; recoge acuerdos de la Mesa Técnica liderada por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social llevada a cabo durante el año 2020 y que tuvo conformación tripartita: CUT, CPC y Ejecutivo; y, fue aprobado por unanimidad en el Senado.

En cuanto a las ideas centrales del proyecto de ley, el señor **Arab** sostuvo que en él se establece un marco regulatorio moderno, pues el desarrollo de las plataformas digitales ha generado la proliferación de un nuevo modelo de relación entre oferentes y demandantes de bienes y servicios con altos niveles de instantaneidad y eficiencia. Asimismo, continuó, ha generado una nueva forma de empleo que ha significado millones de fuentes de trabajo, especialmente, para grupos tradicionalmente relegados del mercado laboral. Este nuevo modelo supone para nuestro país el desafío de ser capaz de entregar un marco regulatorio moderno e innovador, que permita entregar certeza y transparencia a las partes que interactúan a través de él.

De igual modo, otorga una debida protección a los trabajadores, dado que el proyecto busca otorgar garantías básicas a los trabajadores de plataformas digitales (“TPD”) distinguiendo entre trabajadores dependientes e independientes, calificación que realizan los tribunales de justicia; otorga acceso a seguridad social para todos los TPD, independientemente de la calificación jurídica del vínculo, y asegura una adecuada protección de los datos personales de los TPD y transparencia en el acceso a la información relacionada con la ejecución de los servicios, evitando así las arbitrariedades en el uso de la información.

Además, continuó el señor Subsecretario, la iniciativa despachada por el Senado permite el desarrollo y avance de nuevas tecnologías, esto debido a que la idea matriz del proyecto consiste en generar una regulación moderna e innovadora que proteja de mejor forma a los trabajadores, pero que, a su vez, permita aprovechar el potencial de los avances de la globalización y las nuevas tecnologías. Este objetivo se hace aún más importante en el contexto en que nos encontramos, en que todo tiende a la digitalización y cada día se hace más relevante que nuestra legislación cuente con una respuesta clara para estas nuevas formas de empleo, reconociendo la realidad en la que operan y el modelo de interacción que éstas suponen, a fin de permitir que sigan desarrollándose y expandiéndose en la llamada “era digital”.

Sobre la calificación jurídica del vínculo, el señor **Arab** informó que el proyecto reconoce que la relación entre el TPD y la empresa de plataforma digital de servicios, puede ser una relación de dependencia, sujeta a las normas generales del Código del Trabajo, o bien, una relación de independencia, según si concurren o no los presupuestos del artículo 7 de dicho código. Al igual que hoy en día, esta calificación radica en los tribunales ordinarios de justicia. En esta línea, el proyecto de ley regula dentro del Código del Trabajo, pero en párrafos separados, a los TPD dependientes e independientes, para luego incorporar normas comunes a ambos.

A su vez, y en cuanto al contrato de trabajo de los TPD dependientes, el expositor manifestó que se establecen las siguientes menciones mínimas del contrato de trabajo:

- En materia de jornada, se establecen dos opciones para las partes: (a) jornada sujeta a las reglas generales; o bien, (b) libre distribución de jornada.

- En materia de remuneración, para los trabajadores que distribuyan libremente su jornada, el proyecto establece un recargo del 20% sobre el valor hora del IMM e incorpora dos alternativas para las partes: (a) remuneración conforme a las reglas generales; o bien (b) remuneración por los servicios efectivamente prestados.

- En lo demás, se aplican las reglas generales del Código del Trabajo.

A continuación, señaló, y respecto al contrato de los TPD independientes, en el proyecto se establece:

- Transparencia en términos y condiciones del contrato (información mínima).

- Obligación de emitir la documentación tributaria correspondiente, lo que otorgará acceso a seguridad social (licencia médica, pre y post natal, accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, etc.).

- Recargo del 20% sobre el valor hora del IMM por los servicios efectivamente prestados.

- Derecho a desconexión del TPD.

- Aviso previo por terminación del contrato.

- Acceso al procedimiento de tutela laboral, bajo determinados supuestos.

Para finalizar, en cuanto a las normas comunes del proyecto de ley, el señor **Arab** manifestó que se establece información sobre el ámbito territorial de los servicios, es decir, la obligación de la empresa de informar al TPD del lugar de realización del servicio, de la identidad del usuario y del medio de pago que se utilizará. Tratándose de entregas, deberá indicar, además, el domicilio donde se realizará y, en el caso de los servicios de transporte, los domicilios de origen y destino.

En cuanto a la protección de datos y transparencia, se dispone de la obligación de la empresa de plataforma digital de servicios de dar una protección adecuada a los datos personales del TPD y permitir el acceso a la información relacionada con la ejecución de sus servicios.

Respecto a la capacitación, se establece la obligación de la empresa de plataforma digital de servicios de otorgar capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En relación con los elementos de protección personal, dispone del deber de la empresa de entregar al TPD un casco, rodilleras y coderas para el TPD que utilice una bicicleta o motocicleta y un seguro de daños que asegure los bienes personales del TPD. Al término de los servicios, el TPD deberá devolver los elementos proporcionados y el otorgamiento de estas prestaciones no podrá ser considerado como indicio

del vínculo de subordinación y dependencia tratándose de los TPD independientes.

Por último, sobre el reconocimiento de los derechos colectivos de los TPD, el señor **Arab** manifestó que se refuerza la regla general, estableciendo que las organizaciones sindicales que afilien a TPD dependientes y/o independientes podrán negociar conforme a lo dispuesto en el artículo 314 del Código del Trabajo con las empresas de plataformas digitales de servicio. Si el proyecto de convenio colectivo se presenta a dos o más empresas y cada una de éstas accede a negociar, cada empresa deberá decidir si negocia en forma conjunta o separada.

A continuación, el señor **Hankes**, Gerente General del Aplicativo Tecnológico BEAT, informó, en cuanto a la relación entre la plataforma Beat y el conductor que se desempeña en dicha aplicación, que existe una inexistencia de jornada laboral, pues Beat no impone el cumplimiento de mínimo de minutos u horarios; inexistencia de poder de fiscalización dado que en la plataforma no existe control ni cumplimiento de metas o reducción de gastos al prestar el servicio; inexistencia del deber de lealtad porque Beat no impone el deber de fidelidad, lealtad, no competencia ni exclusividad; inexistencia de elementos de trabajo provistos por un empleador, pues la empresa no provee “elementos de trabajo”, los implementos necesarios son provistos por el prestador de servicios, lo que es propio de las relaciones basadas en la prestación de servicios independientes a terceros; e, inexistencia de remuneración, dado que la plataforma no efectúa pago de remuneraciones. Es el pasajero quien paga al conductor, y este último quien paga a la plataforma por el uso de la misma.

En cuanto a los acuerdos arribados en la mesa técnica creada a fin de entregar propuestas para una futura legislación respecto a las plataformas digitales de servicio y el posterior proyecto despachado por el Senado, el señor **Hankes** manifestó que, como empresa, valoran los acuerdos arribados en dichas instancias, dado que la regulación reconoce la caracterización de sus usuarios y las consecuencias para ellos. Asimismo, se rescata la distinción entre los trabajadores dependientes e independientes; otorga flexibilidad a trabajadores y plataformas al modelo más conveniente; se dispone de la incorporación de usuarios conductores al sistema formal de seguridad social y la incorporación de contratos electrónicos.

Sin perjuicio de lo anterior, y sobre el articulado propiamente tal, el expositor expresó que se debe revisar la competencia de los tribunales a los que se somete la resolución de conflictos (art. 152 quinquies B), pues un prestador de servicios civil no debería estar sujeto a la competencia laboral y, además, el sistema judicial chileno dispone de herramientas para salvaguardar los derechos fundamentales.

En cuanto a las desconexiones temporales y medidas de desconexión (art. 152 quáter Z), el señor **Hankes** hizo presente que actual redacción es excesivamente amplia y queda abierta a la interpretación del conductor y podría implicar una mala experiencia para el pasajero, por ejemplo, el trabajador independiente puede cancelar viajes ya aceptados por

ser un viaje corto o largo, por el método de pago, y tal situación se prestaría para fraudes o malas prácticas.

Además, manifestó que se debe revisar las disposiciones comerciales y operativas, dado que la transitoriedad requiere desarrollo de productos, por tanto, es menester que se dispongan de 12 meses para una correcta implementación y no los 6 meses propuestos, para, por ejemplo, establecer una forma de pago a instituciones de seguridad social.

Para finalizar, el señor **Hankes** expresó que valoran la regulación de las empresas de plataforma digital de servicio, porque esta otorga flexibilidad a trabajadores independientes, y es positivo para la competencia, y se dispondría de una legislación moderna a nivel comparado.

A su turno, la señora **Salgado**, doña Angélica, Presidenta del Sindicato Empresa Cornershop Chile, en primer lugar se refirió a las diferencias existentes entre los trabajadores que se desempeñan en Cornershop y trabajadores que lo hacen en otras plataformas digitales, destacando que los primeros cuentan con un seguro, proveído por la empresa, ante accidentes del trabajo y que se activa en caso de que exista algún pedido en curso, en cambio, la gran mayoría de trabajadores, que ejercen funciones para otras plataformas, no son beneficiarios de seguro alguno ante accidentes que puedan ocurrir en sus respectivos trayectos.

En cuanto al proyecto de ley, la señora **Salgado** manifestó que, en el entendido de que cada plataforma digital de servicio posee su propia realidad aparte, es necesario establecer ciertos mínimos para todos los trabajadores, con independencia a que aplicación trabajen, y que permita a todos conocer con certeza con que se cuenta y con que no se cuenta, respecto a derechos, beneficios u obligaciones.

En este marco, la expositora solicitó que la legislación establezca con mucha claridad la calidad de trabajador dependiente o independiente de las aplicaciones, para que esta situación no tenga que ser dilucidada por los tribunales del trabajo. De igual modo, propuso que no se establezca como trabajador dependiente a aquel que trabaja más de 30 horas a la semana, pues, empresas como Cornershop otorga la calidad de trabajador dependiente a los *part time*, es decir, a aquellos que semana a semana trabajan un número determinado de horas, pero menos de 30 a la semana.

Para concluir, la señora **Salgado** sostuvo que es menester que el Código del Trabajo, por medio de esta nueva legislación, proteja los derechos de los trabajadores, ya sea que estos tengan la calidad de dependientes o independientes, porque la realidad demuestra que hay un estrés enorme en los trabajadores, en atención a la exigencia y competitividad que imponen las aplicaciones, que conlleva una grave precarización laboral.

A continuación, el señor **Buenos**, Director de Políticas Públicas y Asuntos Gubernamentales Cono Sur Rappi, se refirió sobre la

aplicación Rappi, señalando que operan en 9 países en más de 200 ciudades en la región y más de once millones de usuarios han descargado la App. De igual modo explicó que la misión de la App es impulsar el desarrollo económico en las ciudades de América Latina a través de la adopción del comercio electrónico, pues, la tecnología y la innovación serán el principal catalizador del progreso en América Latina.

Sobre los consumidores, el señor **Buenos** señaló que, por medio de la App, se les da acceso a una amplia variedad de productos y servicios que se entregan en minutos. A los emprendedores y PYMES, se les ayuda, tanto a los restaurantes y comerciantes, a crecer y tener éxito, con acceso a clientes, logística, inteligencia comercial, pagos y herramientas financieras. En cuanto a los repartidores, se crean oportunidades, ofreciendo a las personas una forma de convertir su tiempo y sus habilidades en ingresos adicionales.

Para finalizar, sobre la visión acerca de la regulación que se discute, el señor **Buenos** destacó que la inclusión del trabajador independiente es un gran paso para que Chile tenga una regulación moderna que permita el desarrollo y consolidación de estos negocios innovadores en el país, dado que esta figura complementa y potencia las ventajas de uso que trae estas plataformas para los repartidores, en cuanto a la libertad para elegir cuando, donde y tiempo de conexión, para así compatibilizar esta fuente de ingreso con otras actividades como estudios o responsabilidades domésticas y la posibilidad de conectarse a múltiples aplicaciones.

A su turno, la señora **Saba**, doña Daniela, Presidenta de Acua Organización de Choferes de Plataformas, comenzó su exposición refiriéndose sobre la precariedad que sufren los conductores que ejercen funciones en plataformas digitales de servicios, informando, al respecto, que son los mismos trabajadores que deben hacerse cargo ante accidentes del trabajo, y, ante esta situación, los conductores prefieren no informar a la empresa de aplicación para que sus cuentas no sean bloqueadas. De igual modo, comentó que cuando un conductor alega respecto del pago de sus prestaciones también es bloqueado por la plataforma digital, pues, agregó, los contratos son unilaterales, en idioma inglés y modificados constantemente.

Asimismo, señaló que, ante asaltos, abusos, u otro tipo de eventos de esa índole, a los trabajadores no se les otorga tratamiento psicológico alguno, por tanto, todo lo que pierde o sufre un conductor, debe ser costado por su propio bolsillo, dado que las empresas de aplicaciones no se hacen cargo.

En este contexto, la señora **Saba** manifestó que la nueva legislación debe otorgar y garantizar a los trabajadores/ conductores de plataformas digitales de servicios ciertos derechos, como, por ejemplo, se deben pagar cotizaciones previsionales; los trabajadores deben estar afiliados a una mutual o ACHS, ante accidentes o asaltos, y ante dicha situación, se deben reponer los autos robados o siniestrados; los seguros deben cubrir efectivamente a los conductores; y, evitar cambios unilaterales

a los contratos para contar con mayor certeza en cuanto a los bloqueos que realizan las empresas en contra de los trabajadores y sus algoritmos.

Para concluir, expresó que la normativa no debe consagrar dos tipos de trabajadores, es decir, de primera y segunda categoría, en cuanto a trabajadores dependientes o independientes según el número de horas trabajadoras, pues, a su juicio, tal distinción favorece a las empresas de aplicaciones porque son las más interesadas en contar con trabajadores independientes.

Para finalizar las exposiciones, el señor **Soto**, Representante de Grecco A.G, manifestó que como conductores están agradecidos de que se les considere dentro de esta regulación y expresó que la actividad ha colaborado mucho en esta pandemia de distintas formas, evitando así más contagios, sin embargo, no han podido acceder a los beneficios que ha entregado el Gobierno, por no ser una actividad regulada, existiendo hasta el día de hoy problemas económicos de muchos de los trabajadores del rubro.

Continuó el expositor señalando que si bien este proyecto y otro en paralelo, están orientados a los trabajadores de aplicaciones, en más de una ocasión a lo largo de su discusión, solo se ha nombrado a los repartidores, dejando de lado a los conductores, aunque en la teoría se ven actividades muy similares, lo cierto es que en terreno son muy distintas, dado que, respecto a los conductores, no existen listas ni supervisores y no son castigados por no cumplir horarios.

Sin embargo, algo que es común y preocupante en las dos actividades es la falta de seguridad con que se desempeña el trabajo, pues hoy en día no existe certeza por parte de las aplicaciones respecto a la identidad de sus usuarios, es decir, cualquier persona con un número de teléfono y un correo electrónico tiene la posibilidad de usar estos servicios, inclusive hasta menores de edad, por tanto en el Artículo 152 quinquies C, donde se indica que las aplicaciones deben entregar la identidad del usuario, el expositor propuso que se les exija individualizarlos debidamente mediante su cedula de identidad y una fotografía, para que, en caso de un ilícito, estos datos puedan ser solicitados por las autoridades competentes, evitando así, más muertes, hospitalizaciones, asaltos, robos de vehículos, sin poder encontrar a sus autores como ha sucedido en algunos casos en el país.

En este marco, y debido a la gran cantidad de situaciones ya indicadas, es que en Concepción se debió asignar a la Brigada Investigadora de Robos de la PDI que, en conjunto con la Unidad de Análisis criminal de la Fiscalía Regional Biobío, se han dedicado a abordar estos casos, la cual se ve limitada en muchas ocasiones a la poca información que las aplicaciones tienen de sus usuarios, dificultando así su cometido.

De igual modo, el señor **Soto** solicitó que, respecto a que la aplicación solo pueda habilitar a los trabajadores al momento de aceptar el contrato o modificaciones que este pueda tener, que se establezca que las aplicaciones remitan los documentos a lo menos 7 días antes de su entrada

en vigencia, a fin de evitar las arbitrariedades cometidas hasta hoy por parte de las aplicaciones.

Respecto a la limitación de 12 horas de trabajo diarias, el señor **Soto** señaló que les parece una buena forma de cuidar la integridad de cada uno de los conductores y pasajeros, no así con la medida de estar 12 horas sin poder conectarse, debido a que es excesivo e impide distribuir su horario de trabajo en horas punta, por tanto, espera que sea rebajada a 8 horas.

En cuanto al aviso previo de 30 días en caso de ser desvinculados por cualquiera de las condiciones que ya estarán especificadas en los contratos, el expositor señaló que les parece una justa medida, lo que no acontece hoy en día, por lo que solicitó que se aplique desde el primer día en que entre en vigencia este proyecto.

En relación con el artículo referente a los derechos fundamentales, al indicar que se tendrá derecho si se trabaja 30 horas por semana, el señor **Soto** indicó que tal norma los limita a solo trabajar para una aplicación para poder tener este derecho, sin considerar que la realidad es que se trabaja para más de una aplicación, es por eso que solicitan se elimine esta condición.

Respecto al artículo 152 quinquies D, en su inciso tercero el expositor manifestó que, por un lado, se considera excesivo el plazo de entrega de certificado y, por otro lado, este debería entregarse en conjunto con los pagos efectuados para una mayor transparencia, pues las aplicaciones tienen los softwares necesarios para cumplir con lo solicitado.

Para concluir, y respecto a los seguros que las aplicaciones deban tener para cada uno de sus trabajadores, el señor **Soto** señaló que no se especifica que es lo que estos deben cubrir, en su caso serían sus vehículos, teléfonos entre otras cosas, por tanto, se solicita se especifique claramente lo que se cubrirá y a partir de qué momento estos entran en vigencia, evitando así las malas interpretaciones.

Continuando con el estudio del proyecto, la Comisión recibió, de forma telemática, en su sesión de fecha **15 de junio de 2021**, al señor **Fernando Arab Verdugo**, Subsecretario del Trabajo, junto a don **Francisco Del Río Correa**, asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Asimismo, de manera telemática, recibió a los señores **Giorgio Boccardo**, Sociólogo, Profesor asistente del departamento de sociología de la Universidad de Chile, Magister en Estudios Latinoamericanos U. de Chile, y a **Jaime Salinas Toledo**, Presidente del Centro para la Innovación y Desarrollo del Derecho del Trabajo (CIDTRA).

En primer lugar, el señor **Salinas**, Presidente de CIDTRA, manifestó, como preámbulo, que el proyecto responde positivamente a la

regulación de un mercado laboral informal, que ha sido foco de muchísimo empleo secundario, sobre todo en época de pandemia.

En cuanto a los ingresos percibidos a través de plataformas digitales, señaló que estos responden a 4 realidades: (i) Complemento de renta; (ii) Ingresos en época de cesantía; (iii) Fuente de único ingreso; e (iv) Ingresos con jornada flexible.

En este marco, el expositor sostuvo que la iniciativa regula esta nueva forma de trabajo, y se siguen las tendencias de otros países al hacerlo. Asimismo, compatibiliza la regulación propuesta para brindar protección, pero al mismo tiempo, no quita los beneficios que están detrás de la creación de empleo y uso de nuevas tecnologías para generar diversas formas de ingresos a favor de las personas. A su vez, continuó, otorga definiciones genéricas, pero acertadas, sin que por la propia definición exista una precalificación laboral.

En cuanto a los contratos para trabajadores dependientes, el señor **Salinas** expresó que el proyecto recoge la flexibilidad laboral y la mantiene al permitir establecer un contrato ya sea con jornada fija o bien flexible, en este último caso con posibilidad de conexión y desconexión de la plataforma sin mayores restricciones que la de comunicar a la empresa del momento que se desconectará, además de establecer la procedencia del pago de remuneración por los tiempos efectivamente trabajados, y no por la jornada pasiva, lo que evita abusos.

Para los trabajadores con jornada distribuida libremente, se establece libertad para pactar la remuneración, la cual puede ser fija o bien variable por los servicios efectivamente prestados (% de la tarifa), pero en ningún caso inferior a un I.M.M. aumentado en un 20%. Garantía acertada de no pagar menos del mínimo aceptable y con un incremento adicional inclusive. De igual modo, se asegura el total pago de cotizaciones previsionales.

Respecto a los contratos para trabajadores independientes, el señor **Salinas** señaló que se establece una regulación para estos trabajadores bajo el criterio del concepto de relación laboral del artículo 7° del Código del Trabajo.

En este marco, el expositor hizo presente que deberá recurrirse entonces a los criterios de subordinación, dependencia y ajenidad presentes en la ley y tratados en la doctrina. Se deberá evaluar si hay horario, instrucciones, fiscalización superior, y todo otro indicio revelador de subordinación. Esta casuística permite evitar generalizaciones que conlleven a rigidizar el modelo y a quitar beneficios al “grupo de protección” que requiere libertad, autonomía, no exclusividad, libre migración entre una aplicación y otra, conforme sus propios intereses.

Asimismo, destacó que el proyecto, además, delimita el alcance del contrato entre la empresa y el trabajador independiente,

indicando que la primera solo debe limitarse a coordinar el contacto entre el trabajador y el usuario (entre otras reglas específicas).

A su vez, el precio o tarifa de los servicios del trabajador independiente, corresponderá como contraprestación, para lo cual deberán establecerse los términos y condiciones destinados a determinarlos, estableciéndose como garantía que el valor hora de los servicios efectivamente prestados, no podrá ser inferior al I.M.M. aumentado en un 20%.

En materia de seguridad social, continuó el expositor, la empresa debe exigir al trabajador independiente la emisión de la documentación tributaria correspondiente (boleta de honorarios) que le permitirá al trabajador acceder a todo el sistema de seguridad social (licencia médica, pre y post natal, pensiones, accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, etc.). Se suma a lo anterior un derecho a desconexión efectiva de 12 horas continuas en un periodo de 24 horas.

En otro orden de ideas, y para finalizar, el señor **Salinas** manifestó que el proyecto se hace cargo de las siguientes vulnerabilidades del sistema:

1) Bajos ingresos: Se asegura un I.M.M. proporcional a las horas de trabajo efectivo, aumentado en un 20%.

2) Inexistencia de cobertura frente a accidentes: Full cobertura en materia de seguridad social, tanto para dependientes como independientes.

3) Jornadas extensas: limitaciones expresas tanto para trabajadores dependientes (jornada máxima semanal, ya sea con jornada fija o libre distribución) como independientes (desconexión efectiva de 12 horas al día).

4) Se reconoce el acceso al procedimiento de tutela con ciertos requisitos de permanencia mínima.

5) Obligación de entrega de elementos de protección personal, tanto para dependientes como independientes, a lo que se suma un seguro de daños para bienes del trabajador.

Pero, al mismo tiempo, acotó el señor **Salinas**, mantiene la flexibilidad y otras circunstancias valoradas por los propios trabajadores:

1) Flexibilidad horaria. No solo para independientes que no tienen restricción alguna, sino que establece una regulación adhoc para los dependientes con respeto a las limitaciones de jornada máxima.

2) Independencia, en cuanto a que mantiene la libertad y no exclusividad.

3) Autonomía, pues pueden no trabajar cuando lo deseen.

A continuación, el señor **Boccardo** sostuvo, en primer lugar, que las plataformas digitales, en todas sus variantes, se han expandido considerablemente producto de las cuarentenas y se estima que unos 200 mil o 300 mil trabajadores se desempeñan en plataformas digitales, lo que equivale a una cifra similar a las de los trabajadores de restaurant o bancarios, por tanto, equivalente a una rama productiva completa en el país.

Asimismo, señaló que los trabajadores de plataformas han sido considerados como esenciales y han permitido sostener las cuarentenas en buena parte del país, pese a todos los problemas que han debido enfrentar en términos de ausencias de regulaciones laborales y de violencia, robo u otras situaciones de peligro.

De igual modo, el señor **Boccardo** enfatizó que este grupo de trabajadores carecen de derechos laborales y de seguridad social, y más allá del estatuto laboral que se establezca entre los trabajadores y las plataformas, hay que tener en cuenta que existe una relación de subordinación. A su vez, manifestó que la flexibilidad de la jornada laboral descansa en la existencia de un mercado juvenil con dificultades para insertarse en otros tipos de trabajo, de gente desempleada y de fuerza migrante cuya primera puerta de entrada en el mercado laboral es esta.

Sobre el proyecto de ley propiamente tal, el expositor destacó algunos puntos a considerar:

1) Definición de empresa de plataforma digital del artículo 152 quater Q: Esta deja abierta a que distintos tipos de servicios, mediante plataforma digital, puedan estar sujeto a este estatuto, por tanto, eventualmente otros trabajos que se ejerzan vía remota a través de plataformas digitales de servicios podrían estar sujetos a esta modalidad.

2) Definición del trabajo de plataforma digital de servicios por cuenta propia o ajena: Al respecto, el expositor informó que la literatura extranjera en investigación de los últimos 3 años ha establecido que existe una relación de subordinación entre las plataformas y los trabajadores que prestan los servicios, ya sea por el modo de ejecutar tareas, relacionarse con público, ritmos de trabajo, evaluaciones y remuneraciones, pues estos elementos son definidos unilateralmente por las empresas.

3) En cuanto a la naturaleza de la jornada laboral, el señor **Boccardo** hizo presente que el tiempo de trabajo real para hacer el servicio de pedidos excede con creces el momento de conexión y de entrega, por tanto requiere un número considerable de *riders* concentrados en los locales de comida o supermercados para que el servicio funcione. A mayor abundamiento, los tiempos muertos en el que el trabajador está a la espera de un pedido es un requisito para que el modelo de negocios opere y, al contrario, si el trabajador estuviera esperando los pedidos en sus domicilios el modelo no funcionaría, ergo, los llamados tiempos muertos son parte esencial del tiempo de trabajo.

4) Respecto al trabajador independiente, el señor **Boccardo**, manifestó que la iniciativa construye esta figura de forma atípica al Código del Trabajo, porque, en principio, esta figura no ha sido integrada a dicho cuerpo normativo, pues no se considera como relación laboral, sin embargo, al mismo tiempo, el proyecto considera que, si ese trabajador trabaja 30 horas semanales, en promedio durante 3 meses, le correspondería la acción de tutela laboral, pero, si trabaja en un número menor a las 30 horas indicadas, no le correspondería. Al respecto, el expositor señaló que ese corte de 30 horas no se justifica, porque en el Código del Trabajo, los trabajadores que trabajan con jornadas parciales les corresponden los mismos derechos. A su vez, no se justifica el hecho de que habría relación laboral para aquellos que trabajan sobre 30 horas semanales y no para los que lo realizan en menor tiempo. Esto, en los hechos, provocará que las plataformas ofrezcan trabajo independiente por menos de 30 horas semanales y con contratos de servicios que proscriban antes de los 3 meses, por consiguiente, a la generalidad de los trabajadores no les correspondería la acción de tutela.

5) En cuanto a los derechos colectivos, el expositor señaló que estos quedarían sujetos al artículo 314 del Código del Trabajo, es decir, sujetos a la negociación inter empresa que es voluntaria.

Para concluir, y, en consideración a lo expuesto, el señor **Boccardo** expresó su preocupación respecto de que este proyecto, tanto por el grupo específico que se busca regular como también por el modelo de relaciones laborales *sui generis* que se establece, podría permitir que otras fuerzas laborales se terminen ajustando a esta legislación. Asimismo, manifestó que se deben mantener algunos aspectos positivos de este proyecto, referido a las especificaciones del contrato, a la transparencia de la información, a la aseguración de ciertos mínimos en la regulación y explicitación de las jornadas laborales, para incorporarlos en el proyecto boletín N° 12.474-13 que ya fue aprobado por esta Cámara y que se encuentra en el Senado en su segundo trámite constitucional.

Continuando con el estudio del proyecto, la Comisión recibió, de forma telemática, en su sesión de fecha **24 de junio de 2021**, al señor **Fernando Arab Verdugo**, Subsecretario del Trabajo, junto a don **Francisco Del Río Correa**, asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Asimismo, de manera telemática, recibió a la señora **Karol Morales Muñoz**, Psicóloga y Doctora en Psicología de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso y a los señores **Felipe Simonsohn González**, Head of Corporate Affairs South Cone Didiglobal; **Nicolás Sánchez Sepúlveda**, Gerente de Asuntos Gubernamentales Chile Uber, y a **Javier Aranguiz**, Gerente de PedidosYa

En primer lugar, el señor **Aranguiz**, Gerente de PedidosYa, informó que la empresa es una plataforma tecnológica de capitales alemanes, Delivery Hero, que conecta comercios y marcas con

usuarios a través de repartidores independientes. A su vez, mencionó que la administración local está establecida legalmente en Chile, tributando con IVA, impuesto adicional y a la renta.

A continuación, dio a conocer las siguientes cifras de acuerdo a un estudio de la Mutual de Seguridad de junio del presente año, destacando que el 89% de los repartidores valora la flexibilidad de las aplicaciones y quiere ser su propio jefe; el 89% les gusta poder manejar sus horarios de conexión; el 89% valora la flexibilidad que permite ser prestador independiente con las App; el 75% prefiere tener un trabajo sin horarios en vez de cumplir un horario fijo; al 73% le gusta no tener un jefe a quien rendirle cuentas; y, un 21% optaría por un trabajo con contrato y reducir sus ingresos.

Asimismo, destacó que un 50.3% presta servicios para dos o más Apps de reparto. Al respecto, comentó que la realidad hoy nos presenta que una gran cantidad de repartidores no solo presta servicios para una sola plataforma de delivery, ello es prueba de la flexibilidad que buscan.

Sobre el marco normativo en el país, el señor **Aranguiz** señaló que actualmente no existe una regulación específica ni jurisprudencia asentada que le entregue sostenibilidad al ecosistema, dado que, por un lado, nuestro país carece actualmente de una regulación específica para el “trabajo vía Plataformas Digitales” y de un régimen jurídico aplicable a los prestadores de servicio de dichas compañías, y, por el otro, todavía no existe jurisprudencia asentada por nuestros tribunales de justicia respecto al tratamiento legal que se le debe dar a la relación que existe entre un repartidor y la plataforma de delivery.

Sin embargo, continuó, bajo el marco legal actual es posible acercarse a lo propuesto en el proyecto de ley en estudio, dadas las condiciones con las que ya cuentan los repartidores en PedidosYa, pues, la Ley de Honorarios (Ley 21.133) permite ser trabajador independiente con acceso a seguridad social, equiparando la cancha para repartidores sin perder su independencia, otorgando seguro de invalidez y sobrevivencia, seguro de accidentes laborales y enfermedades profesionales, Ley SANNA, salud (Fonasa o Isapre) y cotización previsional.

De igual modo, el expositor informó sobre el contexto actual de los repartidores que se desempeñan en la empresa, destacando que el ingreso promedio por hora es de \$4.000 (aprox. \$800.000.- mensuales, con 45 horas de prestación semanal), siendo hoy el ingreso mínimo por hora legal es de \$1.813; el repartidor decide qué día, en qué horario y desde qué lugar del país puede conectarse con una semana de anticipación; se emite boleta de honorarios a los repartidores, lo que les permite acceder a seguridad social, además de certificar ingresos y acceder a obtención de créditos, arriendo de vivienda, entre otros; cuentan con un seguro contra accidentes personales que protege a todos los repartidores del país; conocen su destino, nombre del receptor, medio de pago, dirección y tienen un canal de denuncias en la plataforma; las zonas rojas se desactivan de manera dinámica, para aumentar su seguridad.

Asimismo, y en relación con la pandemia, existe un apoyo al repartidor si este contrae Covid-19. Este aporte económico tiene una duración de 14 días y equivale al promedio de ingresos de los últimos meses del prestador de servicios.

En otro orden de ideas, el señor **Aranguiz** afirmó que Chile puede tener un modelo de repartidor independiente y ser un ejemplo para Latinoamérica. En este marco, PedidosYa apoya el modelo híbrido donde los repartidores tengan plena libertad y absoluta flexibilidad para decidir qué tipo de relación desean tener con la plataforma de servicios y que los independientes cuenten con acceso a seguridad social.

En cuanto a los principales ejes de dicho modelo, el expositor indicó que son los siguientes: (i) Flexibilidad frente a la elección de ser un trabajador dependiente o independiente; (ii) Acceso a la seguridad social; (iii) Mayor certeza sobre la naturaleza jurídica de la relación que consta en el contrato de honorarios; (iv) Mantención de incentivos variables para los repartidores independientes, sin generar derechos adquiridos.

Respecto a la futura regulación, el señor **Aranguiz** hizo presente que PedidosYa comparte la necesidad de establecer garantías y derechos para las personas que prestan servicios a través de plataformas digitales y que ello dé certeza y seguridad al tipo de relación que exista entre los repartidores y las aplicaciones.

En este contexto, manifestó que el proyecto que se encuentra en estudio aboga para que existan dos tipos de repartidores, los dependientes y los independientes, y que sean éstos los que decidan qué tipo de relación desean tener con las plataformas, sin perder sus derechos a seguridad social, entre otros; al contrario del proyecto de ley Boletín N° 12475-13, denominado “Mi jefe es un App”, que plantea regular esta relación de forma tradicional bajo contrato de trabajo donde se deban cumplir horarios fijos bajo supervisión y dependencia.

Sobre las inquietudes respecto a la iniciativa de ley, el señor **Aranguiz**, en cuanto a la fiscalización del derecho de desconexión, consultó por cómo operaría si se conectaran a dos plataformas al mismo tiempo, pues los repartidores prestan servicios a varias plataformas y nada hace pensar que una vez cumplido el tiempo de las 12 horas no se conecten a otra plataforma y la contabilización del tiempo parta de cero.

Respecto a la jornada pasiva, el expositor manifestó que el rechazo de pedidos por el repartidor no puede ser imputado a dicha jornada. Se debiera aplicar solamente cuando el repartidor está conectado a la espera de pedidos, dado que la plataforma está obligada a enviarle órdenes. Si se conectan a dos Apps al mismo tiempo posiblemente se podría caer en la figura de enriquecimiento sin causa.

A su vez, para concluir, el señor **Aranguiz** señaló que la seguridad jurídica es clave para la sostenibilidad del ecosistema, pues someter constantemente la naturaleza de la relación jurídica entre

repartidores y plataformas a los Tribunales de Justicia debilita la sostenibilidad del ecosistema del delivery.

Al respecto, sobre la certeza jurídica en la prestación de servicio, el expositor sugirió que en el caso que exista divergencia acerca de la naturaleza del vínculo contractual de un repartidor independiente de plataforma digital, que se consideren, entre otros, los siguientes caracteres copulativos de independencia:

a) Suscripción de un contrato a honorarios;

b) No existencia de jornada de prestación de servicios: “Los horarios de conexión deberán ser seleccionados por el repartidor independiente con al menos 7 días de anticipación y no constituirá un indicio de laboralidad, pues se entienden aceptados cuando el repartidor se conecta a la plataforma.”;

c) Sujeción a un sistema de incentivos sobre su desempeño: “La empresa podrá establecer recargos a la tarifa de prestación de servicios, los que serán comunicados con anticipación, debido a cambios climáticos, horarios punta, competitividad del sistema y actualidad nacional. Se entienden aceptados cuando el repartidor se conecta a la plataforma”.

A continuación, la señora **Morales**, doña Karol, Psicóloga y Doctora en Psicología de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, comenzó su exposición señalando que los temas principales a tener en consideración para los efectos de esta legislación son los siguientes: (i) La cobertura de las plataformas digitales; (ii) La posibilidad que se entrega a la empresa de clasificar a los trabajadores como independientes o dependientes; (iii) La solución parcial a los principales problemas experimentados por los/as trabajadores/as.

En cuanto al primer punto, esto es, sobre la cobertura de las plataformas digitales, la señora **Morales** indicó que el proyecto de ley en estudio ha puesto su foco principalmente en plataformas de transporte privado y reparto, excluyendo los problemas de otro tipo de plataformas dirigidas a actividades como la prestación de servicios en espacios privados.

Respecto al segundo punto, es decir, la posibilidad que se entrega a la empresa de clasificar a los trabajadores como independientes o dependientes, la expositora informó que el Art 152 quater W, deja sin solución el problema principal de la calificación de los trabajadores, pues se continuará resolviéndose en tribunales, al establecerse que “(...) 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”.

Para respaldar lo anterior, señaló que la evidencia académica jurídico internacional muestra que es la empresa quien organiza

el trabajo, por lo tanto, el trabajador no puede ser considerado independiente.

Sobre las experiencias de los trabajadores, la señora **Morales** sostuvo que efectivamente los trabajadores valoran la autonomía en el trabajo en aplicaciones digitales, siendo, lo más valorado por estos, la auto organización de los horarios y la auto regulación del esfuerzo en consideración a unas metas de ingreso. Al respecto, estas valoraciones ocurren en un contexto económico, político y social concreto en Chile, pues se ofrece la posibilidad de saltar la barrera de los bajos ingresos estructurales y un escape de las figuras autoritarias y abusivas de "jefe". Además, la desprotección institucional empuja a estas fórmulas.

De igual modo, la expositora dio cuenta del progresivo deterioro de las condiciones inicialmente ofrecidas, tanto en Chile como en el resto de Sudamérica, respecto a disminución de las tarifas; arbitrariedad (ej: bloqueos de cuenta); aumento del control algorítmico; y, desprotección frente a riesgos laborales.

En este contexto, y sobre si el proyecto de ley resuelve dichos problemas, la señora **Morales** señaló que, en cuanto a la disminución de las tarifas, el Art 152 quater Y, sobre remuneraciones, establece monto mínimo de los honorarios por cada hora de servicios efectivamente realizados: estos no podrán ser inferiores a la proporción del ingreso mínimo mensual determinado por ley, aumentado en un 20%, dividiéndose sobre 180 horas. Sin embargo, no considera los gastos en que incurre el trabajador, resultando en ingresos efectivos inferiores al sueldo mínimo y/o insostenibles

En cuanto al ámbito de la arbitrariedad, la normativa establece amplia excepcionalidad para limitar los bloqueos arbitrarios y deja fuera de tutela de derechos fundamentales a trabajadores que se desempeñen en menos de 30 horas a la semana.

Respecto al control algorítmico que dispone el artículo 152 quater Z, sobre desconexión obligada para descanso 12 hrs, dicha norma no establece mecanismos para garantizar su cumplimiento.

Sobre el ámbito de desprotección frente a riesgos laborales, la señora **Morales** señaló que esta queda sujeta a las normativas existentes, pero se añade un seguro contra daños, por tanto, este problema está resuelto en gran medida por legislación ordinaria.

Como balance de la normativa propuesta, la expositora señaló que si la figura del trabajador independiente mantiene las ventajas percibidas de la autonomía en el trabajo en aplicaciones, en cuanto a la auto organización de los tiempos, esta solo se mantiene nominalmente, al no referir a los mecanismos de control con que las empresas restringen las posibilidades de elección. Respecto a la auto regulación de los esfuerzos en función de metas de ingreso, estas no se mantienen al no regular tarifas mínimas sustentables y/o equiparables a las inicialmente ofrecidas.

Asimismo, la clasificación como independiente o dependiente no resuelve los problemas actuales respecto de la clasificación, pues se mantiene la situación actual en que se resolverá mediante procesos judiciales.

Para finalizar, y a modo de propuestas, la señora **Morales** propuso que se debe regular específicamente las plataformas de reparto a domicilio y transporte privado de pasajeros. En el caso del transporte privado, las propuestas acerca de regulación de tarifas mínimas sustentables y limitación del parque son más pertinentes para garantizar mejores condiciones de trabajo, con independencia de la calificación.

En ambos tipos de plataforma, pero especialmente en el reparto, continuó, la evidencia académica y jurídica internacional es contundente en señalar que es la empresa quien organiza el trabajo y por tanto el trabajador no puede ser considerado independiente.

En seguida, el señor **Simonsohn**, Head of Corporate Affairs South Cone Didiglobal, en primer término, se refirió a la presencia de la empresa Didi en el mundo, señalando que se encuentra en 16 países en 4 continentes.

A su vez, sostuvo que, al día de hoy, no existe legislación uniforme para la industria de plataformas digitales en el mundo. Lo que existe son sentencias respecto de casos específicos y de efecto relativo sin que exista tampoco uniformidad de criterios. Al respecto, hizo mención de lo que ocurre en diversos sitios en el mundo: 1) En California rige una ley modificada con carga de la prueba al empleador por vínculo de subordinación. Excluye a las “*gig economies*” de la obligación de considerar a los prestadores como trabajadores dependientes, pero les entrega ciertas prestaciones; 2) En Inglaterra, la sentencia sólo afecta a las partes con vínculo laboral. Además, se establece la diferencia entre empleados y trabajadores; 3) En Australia las sentencias declaran inexistencia de una relación laboral; 4) En Brasil no existe relación laboral, según fallos.

En cuanto a la situación en Chile y los avances normativos, que como empresa valoran, el señor **Simonsohn** indicó los siguientes: Ley de Impuestos a los Servicios Digitales (IVA Digital); Proyecto de Ley que regula a Empresas de Aplicación de Transportes (EAT); Proyecto de Ley que modifica el Código del Trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales; Proyecto de Ley que regula el contrato de los trabajadores que desarrollan labores en plataformas digitales de servicios.

Asimismo, manifestó que las plataformas tecnológicas son diversas, dinámicas y se expandirán a más servicios, generando así más oportunidades, por tanto, es vital que esta iniciativa comprenda dicha diversidad, regulando adecuadamente a todas las plataformas actuales, y las que vendrán.

De igual modo, el señor **Simonsohn** hizo presente un estudio reciente de la Organización Internacional del Trabajo, el cual dio como resultados que el 83% de los trabajadores expresó estar de acuerdo con la clasificación de “trabajador por cuenta propia”, y según encuesta realizada por Didi sus trabajadores, reflejó que el 97% de los encuestados opina que la nueva ley debe permitir elegir ser independiente o dependiente y el 81% de aquellos, prefiere ser trabajador independiente.

Por lo anterior, el expositor sostuvo que es clave seguir fortaleciendo el principio de la primacía de la realidad. Si hay discrepancia respecto a la naturaleza de la relación, son los tribunales los mandatados a resolver la controversia.

En cuanto a los avances en materia laboral y protección social del proyecto, el señor **Simonsohn** destacó lo siguiente:

1- Formalización y regulación de estas actividades.

2- Distingue entre trabajadores dependientes e independientes, establece la diferencia entre servicios y tipos de plataformas.

3- Cobertura de seguridad social y medidas de protección, tanto en cobertura de salud, pensión de vejez, reconocimiento de cargas familiares, seguro de invalidez y sobrevivencia y otras coberturas aplicables.

A su vez, el expositor solicitó aumentar el plazo de entrada en vigencia de la futura ley a 12 meses, debido a la gran cantidad de interconexiones para implementarla. Además, propuso endurecer las políticas de fiscalización para aquellos que incumplan la normativa.

En síntesis y, para terminar, el señor **Simonsohn** manifestó que dentro del sector de las plataformas existen y existirán en el futuro diversas industrias y servicios los que deben ser objeto de esta norma. Asimismo, la regulación debe ser moderna, flexible y adaptable para permitir la viabilidad a esta industria y aprovechar sus beneficios, formalizando estas actividades y protegiendo a los trabajadores y su seguridad social.

Por último, el señor **Sánchez**, Gerente de Asuntos Gubernamentales Chile Uber, junto con informar acerca de la plataforma Uber en el país en cuanto a sus beneficios, tanto a las personas y el crecimiento del comercio en todo el país, manifestó que en la propuesta legislativa se debe considerar incorporar la libertad de elección de los trabajadores de plataformas digitales, en su relación laboral, entre dependientes o independientes, además, indicó que para maximizar el potencial de la tecnología, las soluciones deben ser compatibles con el modelo de plataformas de intermediación y con las necesidades de las personas que se benefician de ellas.

En cuanto a los casos de legislación normativa a nivel internacional, Chile, por medio de esta iniciativa, se estaría incorporando al estándar más alto.

En este escenario, y para representar lo anterior, el señor Sánchez comparó la actualidad legislativa y jurisprudencial del estado de California en Estados Unidos y del Reino Unido, en relación con el proyecto que se encuentra en estudio:

Casos internacionales más recientes								
Chile estaría implementando el estándar más alto								
País	Clasificación jurídica	Acceso Sist. Salud	Acceso Sist. Pensiones	Ingreso mínimo por ley	Ingreso extra sobre el mínimo	Seguros obligatorios	Horas máximas conexión	Elementos de protección
 California Consulta Pública Propuesta 22 (2020)	Independientes				+20%			
 Reino Unido Sentencia Corte Suprema (2021)	"Workers" Intermedia entre dependiente e independiente				+12%* * Pago por Vacaciones			
 Chile Proyecto de Ley Boletín 13.496-13	Sistema dual Dependiente o independiente con beneficios				+20%			

A mayor abundamiento, el expositor destacó que la iniciativa legal, en cuanto a la calificación jurídica de los trabajadores, incorporaría un sistema dual el cual reconocería a dos tipos de trabajadores: los dependientes y los independientes; dispone de acceso al sistema de salud y al sistema de pensiones; establece un ingreso mínimo por ley con un ingreso extra del 20% sobre el mínimo; establece seguros obligatorios; fija un máximo de horas de conexión y otorga elementos de protección a los trabajadores.

Terminadas las exposiciones, el señor **Arab**, Subsecretario del Trabajo, junto con agradecer las presentaciones de los expositores, sostuvo que no se debe tratar esta materia bajo la lógica laboral tradicional; las respuestas deben ser innovadoras y no pueden ser bajo las lógicas laborales y civiles tradicionales.

En este marco, manifestó que pretender que se siga la lógica laboral tradicional es no entender cómo funcionan las plataformas. Asimismo, agregó, que es un error pensar que todas las plataformas funcionan iguales y que no aparecerán nuevas aplicaciones en el futuro próximo, por lo tanto, se debe ser inteligente en como se plantea una regulación que entienda las diversidades que tiene cada plataforma, que hoy día algunas son de reparto y otras de transportes, pero que seguramente aparecerán otras en el futuro.

Continuando con el estudio del proyecto, la Comisión recibió, de forma telemática, en su sesión de fecha **1° de julio** del año 2021, al señor **Fernando Arab Verdugo**, Subsecretario del Trabajo, junto a don **Francisco Del Río Correa**, asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Asimismo, de manera telemática, recibió a don **Jorge Leyton, Abogado**, Profesor de Derecho del Trabajo en la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Chile junto al señor **Ricardo Buendía**; el señor **César Toledo**, Abogado y Académico Especialista en Derecho del Trabajo, Magíster en Derecho Público Constitucional de la PUC; y don **Cristóbal Aninat**, Vicepresidente de la Asociación Chilena de Plataformas de Movilidad - (ACHIPLAM).

En primer lugar, el señor **Leyton**, Abogado, se refirió al marco jurídico de la legislación británica y el caso Uber en el Reino Unido, destacando la distinción que se realiza entre “*worker*” y “*employee*”, dado que esa es la categoría en discusión en el caso. Al respecto, señaló que *employee* es la categoría laboral más cercana a nuestro concepto de trabajador. Esta categoría no fue objeto de discusión en el caso Uber en dicho país, pues los demandantes solicitaron ser calificados como *workers*. *Worker* es una categoría legal intermedia entre *employee* y un trabajador independiente, creada con el propósito de extender la protección del derecho del trabajo a personas que prestan servicios personales con cierto grado de autonomía, pero que dependen de otra persona que les da trabajo en una calidad distinta a la de un cliente.

De igual manera, señaló que la categoría de *Worker* tiene un acceso más limitado a derechos laborales. Con todo, tiene a su disposición los instrumentos de protección laboral más relevantes, entre ellos: derecho al ingreso mínimo mensual, protecciones sobre jornada de trabajo, descansos y derechos colectivos.

En este contexto, el señor **Leyton** informó que el pasado 19 de Febrero, la Corte Suprema del Reino Unido dictó sentencia final en este caso. En forma unánime, el panel de 7 jueces rechazó una apelación presentada por la empresa y declaró que los conductores de Uber que iniciaron la acción en 2016 eran *workers* de acuerdo con lo dispuesto en la Employment Rights Act (ERA) de 1996.

Continuó el señor **Leyton** señalando que la Corte debía definir dos puntos: (i) si los conductores de Uber eran *workers* (según argumentaban los trabajadores, respaldados por sindicatos nacionales) o, por el contrario, contratistas independientes (según argumentaba la empresa); (ii) como se calcula el tiempo de trabajo. En Chile, desacuerdos entre partes sobre la naturaleza del vínculo laboral normalmente se resuelven aplicando el principio de la primacía de la realidad. En el Reino Unido, es necesario analizar los precedentes judiciales relevantes. En este caso, el precedente está contenido en una decisión de la misma Corte Suprema en el caso Autoclenz, que versa sobre la facultad que tienen las cortes para “ir más allá” de lo escrito en los contratos y discernir cual es el verdadero vínculo entre las partes. En el caso de Uber v. Aslam la pregunta es, ¿Cuál es la extensión en que el juez puede revisar contratos para ajustarlos a la realidad?

Al respecto, la Corte rechazó la postura restrictiva (defendida por Uber) de la facultad de un juez de revisar los contratos para

ajustarlos a la realidad. La opinión de la Corte en estos casos es analizar los hechos y decidir si en virtud de ellos la persona es *worker*, *employee*, o trabajador independiente. Si los hechos indican que los conductores de Uber están dentro de la categoría de *worker*, se les deben otorgar los derechos asociados, más allá de lo que digan los contratos. El fundamento de esta aproximación es la evidente desigualdad en el poder negociador de las partes (resumidas en formas de dominación, tales como la subordinación y dependencia). Según la Corte Suprema inglesa, es esa desigualdad la que permite al empleador dictar los términos del contrato (incluido el estatus jurídico del trabajador), incorporar al trabajador en su organización y controlar la forma en que presta servicios.

A continuación, siguió el señor **Leyton**, la Corte Suprema inglesa procede a aplicar la definición de *worker* al caso, tomando 4 hechos que dan cuenta que los conductores de Uber son *workers* y no contratistas independientes: i. Uber fija e impone los términos de los contratos, incluida la tarifa a cobrar, ii. La plataforma conoce en todo momento todos los servicios de transporte, incluido el porcentaje de aceptación del conductor. Nada de esto le es posible al conductor, iii. Uber controla la prestación del servicio. Por ejemplo, Uber controla el rendimiento del conductor con un sistema de ratings que directa o indirectamente disciplina su actuar, iv. Uber restringe la comunicación entre pasajero y conductor al mínimo necesario para que pueda desarrollarse el servicio. Por tanto, la Corte concluye que los conductores demandantes deben ser considerados *workers* trabajando para Uber.

Para terminar, el señor **Leyton** sostuvo que esta situación y calificación debe ser de interés, pues es importante aprender las lecciones correctas del caso, y se debe tomar en consideración esta aproximación basada en la idea de protección y la mencionada categoría legal intermedia.

En seguida, el señor **Buendía**, en cuanto al proyecto de ley propiamente tal, hizo referencia a ciertos elementos difíciles de entender. En primer lugar, señaló que, respecto al método de cálculo para la determinación de la remuneración, forma y periodo de pago del artículo 152 quater S, existen complejidades para entenderlo, tal como ocurre en contratos de trabajo de vendedores de aseguradoras. Asimismo, en cuanto a la designación de un canal oficial donde el trabajador pueda presentar sus objeciones, reclamos o requerimientos, el señor Buendía sostuvo que mejor sería confiar en la asociación de los trabajadores o pedir el mismo estándar de atención al cliente para atender reclamos o consultas individuales de los trabajadores. De igual manera, señaló que existe un problema de claridad respecto a 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.

Además, en cuanto a la desigualdad de poderes y divisiones artificiales, el expositor sostuvo que el proyecto no se hace cargo de la desigualdad de poderes entre el trabajador y la plataforma ni de la casualización del negocio, pues, por un lado, el artículo 152 quater U, sobre jornada de trabajo dispone que "(...) las partes podrán pactar la distribución

semanal de la jornada o un sistema de turnos (...)", y por otro lado, la creación de una división entre trabajadores de plataforma 'dependientes' e 'independientes' no calza con el modelo de negocio ni la realidad de los trabajadores.

En relación con lo positivo del proyecto, el señor **Buendía** señaló que, en cuanto a la asociación colectiva, la solución radica en el derecho colectivo del trabajo, igualando poderes (el principal problema), resolviendo conflictos localmente y a la medida de cada empresa (son muchas y muy distintas, igual que los trabajadores). Al respecto, el artículo 152 quinquies F, sobre derechos colectivos de los trabajadores de plataformas digitales, dispone que "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 (...)".

Sin embargo, continuó el expositor, existe un problema, pues sin perjuicio de las demás normas establecidas en el Libro IV del Código del Trabajo, 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, por tanto, dicha normativa colisionaría con los estándares internacionales en materia de negociación colectiva y huelga y la vuelve impracticable por ser voluntaria.

A modo de propuesta, el señor **Buendía** sostuvo que la nueva normativa debe enfocarse en asegurar la negociación colectiva y la huelga reglada de todas las personas que tengan como su actividad principal su trabajo personal. Esto ya ocurre en la realidad, es objeto de intenso debate internacional (incluida la UE) y va muy de la mano con la realidad y los estándares internacionales. De igual modo, propuso que se eviten las siguientes circunstancias: (i) crear regímenes intermedios de trabajadores; (ii) asumir la igualdad formal de los contratantes (no es real); y, (iii) evitar regular sin un horizonte claro.

A continuación, el señor **Toledo**, Abogado y Académico Especialista en Derecho del Trabajo, Magíster en Derecho Público Constitucional de la PUC, manifestó que lo que define este proyecto de ley y condiciona este comentario, no es la regulación del contrato de trabajadores (subordinados) de empresas de plataformas digitales, sino la regulación, en paralelo, del contrato de trabajadores de plataformas digitales independientes, pues significa, en los hechos, que la determinación de quedar sujeto a un contrato de trabajo o no, va a quedar entregada a la voluntad del trabajador mediante la suscripción del contrato de trabajador de plataformas digitales independiente.

En este contexto, continuó el señor **Toledo**, la falta de poder de negociación de los trabajadores (rasgo esencial en la justificación del derecho laboral) condicionará, a no dudar, el que sea la opción de trabajo "independiente" la más generalizada, con total independencia de la existencia o no de indicios de laboralidad. Se trata de una particular

“invitación” que puede homologarse al caso en que un empleador “ofrece” a sus trabajadores (subordinados) optar entre un contrato de trabajo y un contrato de prestación de servicios a honorarios. Pero lo grave es que acá la opción se ofrece bajo el auspicio del propio legislador, con lo cual, los trabajadores se encontrarán, incluso, en peor situación que en el ejemplo recién dado, toda vez que, en caso de cuestionarse judicialmente la inexistencia de la autonomía en un caso en que se haya firmado el contrato como trabajador independiente, frente a los referidos principios del derecho del trabajo y las normas que lo reflejan en el Código del Trabajo (artículo 8 con relación al 7), se opondrá como argumento empresarial, no el contrato de prestación de servicios, sino el “aval” de la propia ley (contenida, además, de modo paradójal, en el propio código laboral), dificultando, así, el reconocimiento del estatuto laboral a tales trabajadores.

Sin embargo, siguió el expositor, el déficit protector no se limitará al ámbito judicial, reacción limitada siempre a un mínimo de casos y con efecto relativo, sino al propio ámbito de la fiscalización de la Dirección del Trabajo, entidad que debiera ser garante del respeto del estatuto laboral, allí donde, como en el tipo de trabajo que nos ocupa, se advierten indicios ciertos de laboralidad. Difícilmente la autoridad administrativa reconocerá tener competencia fiscalizadora en los casos de los trabajadores que firmen el contrato como independientes y toda posibilidad de fiscalizaciones con pretensión de efectos multiplicadores durante la vigencia del contrato de trabajo, quedará sin posibilidad de verificarse.

Por lo ya señalado, la norma contenida en el artículo 152 quáter W, que, al referirse al contrato de trabajadores independientes de plataformas digitales, lo refiere como aquellos (servicios) que no se realicen en los términos señalados en el art. 7° CT, resultará del todo inocua, pues lo que definirá el contrato independiente/dependiente, de prosperar este proyecto de ley, será únicamente la firma del trabajador puesta en el respectivo contrato.

De igual modo, el señor **Toledo** expresó que es un proyecto de ley que, en sus primeras normas invita a los trabajadores de plataformas digitales a sentirse parte de la protección propia del derecho del trabajo para, acto seguido, dejarlos desamparados de los derechos laborales propios de un trabajador subordinado, sin que lo anterior se logre mitigar por normas como aquella que les permite acudir a la acción de tutela en la medida que cumpla con 30 horas de trabajo semanal a lo menos. Los derechos constitucionales condicionados al número de horas en que se hayan demandado sus servicios significa un inédito retroceso en el reconocimiento de los derechos constitucionales.

En otro orden de ideas, el señor **Toledo** señaló que regular un contrato supuestamente autónomo en el Código del Trabajo resulta un contrasentido, pues, supone incorporar al código laboral un estatuto (el del trabajador independiente) que se encuentra en las antípodas de la regulación laboral, constituyendo un desprecio intolerable al estatuto protector laboral que descansa en dicho código. No es primera vez que, como en este caso, el legislador “laboral” chileno se da a la tarea de excluir a

miles de trabajadores del marco protección laboral, algo muy propio de las primeras leyes laborales (así, legislación de 1924 excluyó, entre otros, a los trabajadores agrícolas, domésticos, etc.), pero ni siquiera en estos casos, se avanzó en el propósito de “regular” el estatuto de los “excluidos”. Semejante “mérito” se estaría atribuyendo la ley que surgiera del proyecto en comento, en pleno siglo XXI.

En materia de derechos colectivos, el expositor aseveró que la ingenuidad no tiene cabida, dado que no es lo mismo plantearse desde la perspectiva de un trabajador independiente que de uno dependiente. Nuestro modelo de relaciones colectivas de trabajo se funda en un sindicato carente de poder que tiene como piso y techo la empresa. La regulación de la negociación colectiva toma en cuenta tal debilidad sindical y, por esto, a modo de moneda de cambio, construye un escenario propicio para tal tipo de sindicato, manifestación de lo cual la constituye, entre otras, el llamado “piso de negociación”. Con todo, ese escenario regulado de negociación colectiva resulta más benigno que la exclusión del mismo, construida, en el caso que nos ocupa, bajo la forma de la negociación informal o no reglada ofrecida a los trabajadores independientes de plataformas digitales, a la que acudirán esperando la “buena voluntad” de la contraparte negociadora, sin el sostén del derecho de huelga especialmente regulado. Ilusión de negociación colectiva. El “fantasma” de la huelga de los trabajadores de plataformas digitales pareciera justificar la ya criticada regulación del trabajador independiente de tales plataformas.

Por lo ya señalado, manifestó el señor **Toledo**, de aprobarse este proyecto de ley, la actual situación va a cambiar solo un poco, para seguir operando igual o, paradójicamente, peor. De prosperar, se inscribirá esta ley dentro de aquellas normas infames para el derecho laboral, como aquella que puso fin a los Tribunales del Trabajo.

Para finalizar, expresó que la crítica descrita al proyecto de ley en comento, en modo alguno se opone a la necesidad de regular como trabajo dependiente este tipo de labores, sin restarle ningún derecho laboral a los trabajadores de plataformas digitales y, por el contrario, incorporando toda protección que surja precisamente de las características de este tipo de trabajo. Por lo anterior, el proyecto de ley originado en esta misma Cámara (Boletín N°12.475-13-1) cumple de mejor modo que el proyecto en comento, con la idea basal del derecho laboral: regular, protegiendo al trabajador.

Por último, el señor **Aninat**, Vicepresidente ACHIPLAM, señaló que la Asociación, constituida legalmente el año 2019, es el primer gremio de plataformas tecnológicas asociadas al sector y actualmente cuenta con 10 miembros, entre los cuales hay representantes de empresas internacionales y nacionales. Todas estas empresas, continuó, abarcan un amplio abanico de servicios y unidades de negocio, desde el delivery (entrega); ride-hailing (transporte de pasajeros); venta de servicios y productos.

Asimismo, informó que la visión de ACHIPLAM es integrar las nuevas tecnologías de movilidad buscando aportar a la construcción de ciudades más eficientes, con calidad de vida e inclusiva, como también ser un aporte a la seguridad y trazabilidad.

En cuanto a la situación jurídica de los trabajadores de plataformas digitales en Chile, el señor **Aninat** señaló que la jurisprudencia en Chile ha sido mayoritaria en cuanto a que no se reconoce relación laboral. Si bien han existido excepciones como el caso de una APP en Concepción, donde se determinó que en ese caso particular existía relación laboral, también existen otros casos, como la sentencia del 17 de mayo, en el cual el Segundo Juzgado de Letras del Santiago que señala: “no se acreditó haber sido objeto de supervisión directa o super vigilancia (...) no hay indicios de ello, más que la parte demandante ejercía libremente sus servicios, mediante la conexión a la plataforma”. En otras palabras, de acuerdo al fallo, los riders no tenían jornada de trabajo ni tenían un horario prefijado, sino que cada uno elegía su turno y su horario.

Respecto al proyecto de ley, el señor **Aninat** afirmó que es necesario avanzar en la protección social para las personas que prestan servicios a través de plataformas, pero sin forzar la laboralización. Las plataformas digitales son sumamente variadas y diversas, por lo que hacer una regulación común para todas resulta complejo en el presente y el futuro.

Asimismo, señaló que es importante resguardar la competencia en el mercado de las plataformas, de manera de evitar monopolios u oligopolios, pues entre mayor exclusividad, más concentración de mercado.

De igual modo, el expositor indicó que esta ley debe fomentar aquellos aspectos que los propios repartidores, conductores y conductoras destacan de su actividad, tales como la independencia, flexibilidad, no exclusividad y la agilidad, y, además, debe velar por una implementación correcta en tiempos que consideren las capacidades de las partes involucradas.

En esta línea, manifestó, los cambios normativos propuestos obligan a realizar modificaciones de programación y operativas, dado que temas como el tratamiento tributario, el pago mínimo, seguridad social, entre otros, requieren de una interconexión con el Servicio de Impuestos Internos e instituciones de seguridad social, es por esto que propuso una transitoriedad de 12 meses para una correcta implementación.

Además, el señor **Aninat** hizo presente que la técnica legislativa no es clara al definir qué se entiende por “servicios continuos” e induce a confusiones en cuanto al pago del promedio del mes de aviso, con la finalidad de dar cumplimiento con lo establecido en el Código del Trabajo. Al respecto, sugirió acotar la definición de la prestación de servicios continuos para otorgar mayor claridad al aviso de término de 30 días.

Para concluir, el expositor señaló que la iniciativa establece que los honorarios asociados a las horas de servicios efectivamente prestados no podrán ser inferior a su proporción del sueldo mínimo, aumentado en un 20%. Al respecto, sostuvo que fijar este mínimo atenta contra los propios nuevos trabajadores de plataformas que hoy perciben bastante más por estos servicios, debido entre otras cosas, porque es un mercado sano y altamente competitivo.

Finalmente, la Comisión recibió, de manera telemática, en su sesión de fecha **3 de enero del año en curso**, al señor **Fernando Arab Verdugo**, Subsecretario del Trabajo, quien señaló que hoy las personas que se desempeñan en plataformas digitales se encuentran en la más absoluta desprotección, no siempre son considerados trabajadores y no tienen acceso, salvo contadas excepciones, a seguridad social, lo que significa que no tienen acceso a salud, pensiones, Ley SANNA, accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

En consideración a dicho diagnóstico, y ante la interrogante acerca de como se avanza, el señor **Arab** manifestó que no hay una respuesta mágica ni una solución única, por eso resulta tan importante mirar cómo lo han hecho otros países; qué opinan los propios trabajadores de plataformas a este respecto; cómo abordamos esta nueva forma de empleo y qué dicen los organismos internacionales expertos como la OIT.

Así, a mediados del año 2020, continuó el señor **Arab**, desde el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y a instancias de la Comisión de Trabajo del Senado, se constituyó una mesa de trabajo tripartita, como sugiere la OIT, con representantes de trabajadores, empleadores y Estado. Esta mesa funcionó durante más de 4 meses, recibiendo a más de una veintena de invitados, y cuyo informe final constituyó la columna vertebral que posteriormente se discutió y aprobó unánimemente en el Senado y que esta Honorable Comisión hoy conoce.

Asimismo, agregó el Subsecretario, si en algo hay consenso es que esta es una nueva forma de empleo no responde a los cánones tradicionales de subordinación y dependencia, y, por lo mismo, la solución tiene que ser innovadora, pero sin desproteger nunca los derechos de los trabajadores. Y esto es lo primero que hace este proyecto, reconocer a las personas que prestan servicios en empresas de plataformas digitales como trabajadores, lo que nuestra actual legislación no hace.

De igual modo, el señor **Arab** expresó que el proyecto parte reconociendo que son trabajadores, con los derechos y deberes que ello conlleva, permitiendo que éstos puedan ser dependientes o independientes, pero en ambos casos se garantizan derechos básicos que hoy no tienen, como, por ejemplo, acceso a seguridad social, a sindicalizarse, a negociar colectivamente, a remuneración o pago por los servicios, a jornada o derecho a desconexión, a capacitación y seguridad, entre otros derechos garantizados para ambos tipos de trabajadores.

En este contexto, y ante la pregunta respecto de porque permitir esta categoría de trabajadores independientes, el señor **Arab** señaló que esta modalidad se debe a los siguientes motivos:

1) Porque los propios trabajadores así lo desean, pues les da mayor libertad y flexibilidad.

a) Encuesta OIT de junio 2021: 83% prefiere ser trabajadores por cuenta propia.

b) Estudio Mutual de Seguridad del 2021: 89% valora flexibilidad de ser independientes.

c) Estudio CNP del 2019: 84% usa las apps. para manejar sus propios tiempos y ser independientes.

d) Encuesta IPSOS del 2020: 87% valora la flexibilidad como principal atributo de trabajar en apps.

e) Estudio BID del 2019: 63% dice que la autotomía es la principal razón para trabajar en plataformas.

f) Estudio de DataLab del 2019: un 51% de los trabajadores de Uber percibe a la aplicación como intermediaria entre ellos y los clientes; y el 30% ve a la aplicación como socia. Sólo un 8% la ve como empleadora.

g) Encuesta Grecco: Encuesta realizada por los propios conductores de Concepción, Chillán, Antofagasta, Valparaíso y Valdivia (3.500 conductores participaron de la encuesta) refleja que el 92% quiere ser independiente.

h) Reciente estudio de la Cepal: publicado hace pocas semanas, que muestra como resultado de un grupo de trabajo que se constituyó al efecto para discutir acerca de las plataformas digitales, que quienes trabajan en estas aplicaciones ven como sus principales atributos: ser su propio jefe, la tranquilidad de administrar de forma autónoma su jornada laboral y la posibilidad de complementar rentas o tener ingreso de única fuente. El estudio concluye que la calidad híbrida de prestadores semiindependientes efectivamente produce en los trabajadores la sensación de libertad y autonomía en el trabajo, atributo ampliamente valorado.

2) Porque es la solución que han adoptado los pocos países que han avanzado legislativamente en este tema. Por ejemplo, California (EE. UU.) en su propuesta 22; Reino Unido (workers vs. employees); Francia, que proporcionó a los trabajadores autónomos de plataformas determinadas protecciones específicas; Italia, que ha ampliado la protección laboral a todos los trabajadores, aunque no sean considerados dependientes; Colombia, que está avanzando en crear una categoría intermedia entre empleo y autoempleo para los trabajadores de plataformas; entre otros países.

En este sentido, es importante no confundir legislación con jurisprudencia, ésta última ha sido vacilante y cambiante en muchos países, incluido Chile.

En este marco, el señor Subsecretario sostuvo que la legislación que se dicte tiene que ser lo suficientemente protectora (garantizando un piso común de condiciones mínimas), pero también debe ser innovadora, para entender, por una parte, que no todas las plataformas operan igual, y, por otra, que seguirán apareciendo nuevas plataformas en el futuro y que la legislación no puede quedar corta.

En definitiva, el señor **Arab** hizo presente que se tiene que avanzar en este tema y no se puede seguir esperando, pues, por cada día que pasa hay trabajadores desprotegidos y que sufren accidentes, incluso en algunos casos la muerte. Esa solución legislativa debe ser innovadora, escapando de los cánones tradicionales, pero garantizando derechos y la necesaria autonomía que los trabajadores solicitan.

Para finalizar, el Subsecretario señaló que el grupo de expertos que participó del estudio realizado por la Cepal menciona 7 aspectos centrales que debe tener cualquier regulación sobre la materia, todos los cuales están contenidos a plenitud en el proyecto de ley que esta Comisión conoce y debe votar: condiciones de salud y seguridad laboral; estabilidad y protección ante riesgos; cobertura de seguridad social; mecanismos de diálogo social y asociatividad; reconocimiento del vínculo (ya sea se consideren trabajadores dependientes o independientes); protección de los ingresos; y extensión de la jornada laboral.

-- Sometido a votación en general el proyecto, fue aprobado por 7 votos a favor, 4 en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor los diputados señores **Barros**, don Ramón; **Durán**, don Eduardo; **Eguiguren**, don Francisco; **Jiménez**, don Tucapel; **Labbé**, don Cristián; **Molina**, don Andrés y **Silber**, don Gabriel. En contra votaron las diputadas señoras **Sandoval**, doña Marcela; **Sepúlveda**, doña Alejandra y **Yeomans**, doña Gael, y el diputado señor **Labra**, don Amaro.)

V.- DISCUSIÓN PARTICULAR.

En la sesión celebrada el **martes 4 de enero** recién pasado, la Comisión discutió y votó en particular esta iniciativa legal, adoptándose respecto de su articulado los acuerdos siguientes:

“Artículo único.- Introdúcense las siguientes modificaciones en el 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:

1.- En el inciso primero del artículo 38:

a) Sustitúyese, en el número 7, la expresión “, y” por un punto y coma.

b) Reemplázase, en el número 8, el punto y aparte, por la expresión “, y”.

c) Agrégase el siguiente número 9:

“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.”.

-- **Las diputadas señoras Sandoval y Yeomans y los diputados señores Jackson y Labra presentaron indicación para reemplazar en el número 9 que incorpora la letra c) del numeral 1 del artículo único la frase “cómo dependientes en las empresas de” por la expresión “En”.**

-- **Sometida a votación, fue rechazada por 4 votos a favor, 5 en contra y ninguna abstención**

(A favor votó la diputada señora **Sepúlveda**, doña Alejandra y los diputados señores **Jiménez**, don Tucapel; **Labra**, don Amaro y **Silber**, don Gabriel. En contra votaron los diputados señores **Barros**, don Ramón; **Duran**, don Eduardo; **Labbé**, don Cristián; **Molina**, don Andrés y **Sauerbaum**, don Frank.)

-- **Sometido a votación el numeral fue aprobado por 5 votos a favor, cuatro en contra y ninguna abstención.**

(A favor votaron los diputados señores **Barros**, don Ramón; **Duran**, don Eduardo; **Labbé**, don Cristián; **Molina**, don Andrés y **Sauerbaum**, don Frank. En contra lo hicieron la diputada señora **Sepúlveda**, doña Alejandra y los diputados señores **Jiménez**, don Tucapel; **Labra**, don Amaro y **Silber**, don Gabriel).

2.- Incorpórase el siguiente Capítulo X, en el Título II “De los contratos especiales”, del Libro I:

“Capítulo X

Del trabajo mediante plataformas digitales de servicios

Párrafo I

Definiciones

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.

-- **Las diputadas señoras Sandoval y Yeomans y los diputados señores Jackson y Labra presentaron indicación para reemplazar el actual artículo 152 quáter P. por el siguiente:**

“Artículo 152 quáter P. Ámbito de aplicación. *Se regirán por las normas de este Capítulo los contratos de trabajo cuyo objeto sea la prestación de servicios a una Plataforma Digital de Servicios por medio de la cual el trabajador o la trabajadora accede a una infraestructura digital que lo conecta con los clientes de dicha plataforma.”*

-- Sometida a votación, fue rechazada por 4 votos a favor, 5 en contra y ninguna abstención

(A favor votó la diputada señora **Sepúlveda**, doña Alejandra y los diputados señores **Jiménez**, don Tucapel; **Labra**, don Amaro y **Silber**, don Gabriel. En contra votaron los diputados señores **Barros**, don Ramón; **Duran**, don Eduardo; **Labbé**, don Cristián; **Molina**, don Andrés y **Sauerbaum**, don Frank.)

-- Sometido a votación el artículo fue aprobado por 5 votos a favor, cuatro en contra y ninguna abstención.

(A favor votaron los diputados señores **Barros**, don Ramón; **Duran**, don Eduardo; **Labbé**, don Cristián; **Molina**, don Andrés y **Sauerbaum**, don Frank. En contra lo hicieron la diputada señora **Sepúlveda**, doña Alejandra y los diputados señores **Jiménez**, don Tucapel; **Labra**, don Amaro y **Silber**, don Gabriel).

Artículo 152 quáter Q.- Definiciones. Para los efectos de este Capítulo, se entenderá por:

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.

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.

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.

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.

-- Las diputadas señoras Sandoval y Yeomans y los diputados señores Jackson y Labra presentaron indicación para reemplazar el actual artículo 152 quáter Q por el siguiente:

“Artículo 152 quáter Q.- Definiciones. *Para los efectos de este Capítulo, se entenderá por:*

a) *Plataforma Digital de Servicios o Empresa de Plataforma Digital de Servicios. Se entenderá por tales toda persona jurídica que ofrece sus prestaciones a través de una infraestructura digital cuyo propósito es organizar y controlar, por medio de algoritmos y personas, la*

realización de los servicios conectando a los trabajadores con proveedores de productos y con los clientes que los solicitan.

Se presume de derecho que la Plataforma de Servicios es representada como empleadora por la persona natural o jurídica que ejerce habitualmente funciones de dirección o administración por cuenta o representación de ella en Chile.

b) Trabajadores(as) de Plataformas Digitales. Para los efectos de este Capítulo, se entiende por trabajador(a) toda persona que preste servicios a una de las plataformas señaladas en el presente artículo, a través de una infraestructura digital que lo conecta con los clientes y con el objeto de prestar el servicio que la plataforma ofrece, en virtud de un contrato de trabajo.”

-- Sometida a votación, fue rechazada por 4 votos a favor, 5 en contra y ninguna abstención

(A favor votó la diputada señora **Sepúlveda**, doña Alejandra y los diputados señores **Jiménez**, don Tucapel; **Labra**, don Amaro y **Silber**, don Gabriel. En contra votaron los diputados señores **Barros**, don Ramón; **Duran**, don Eduardo; **Labbé**, don Cristián; **Molina**, don Andrés y **Sauerbaum**, don Frank.)

-- Sometido a votación el artículo fue aprobado por 5 votos a favor, cuatro en contra y ninguna abstención.

(A favor votaron los diputados señores **Barros**, don Ramón; **Duran**, don Eduardo; **Labbé**, don Cristián; **Molina**, don Andrés y **Sauerbaum**, don Frank. En contra lo hicieron la diputada señora **Sepúlveda**, doña Alejandra y los diputados señores **Jiménez**, don Tucapel; **Labra**, don Amaro y **Silber**, don Gabriel).

Párrafo II

Del Contrato de Trabajo de los trabajadores de plataformas digitales dependientes

-- Las diputadas señoras Sandoval y Yeomans y los diputados señores Jackson y Labra presentaron indicación para eliminar del título del párrafo II la expresión “dependientes”.

-- Sometida a votación, fue rechazada por 4 votos a favor, 5 en contra y ninguna abstención

(A favor votó la diputada señora **Sepúlveda**, doña Alejandra y los diputados señores **Jiménez**, don Tucapel; **Labra**, don Amaro y **Silber**, don Gabriel. En contra votaron los diputados señores **Barros**, don Ramón; **Duran**, don Eduardo; **Labbé**, don Cristián; **Molina**, don Andrés y **Sauerbaum**, don Frank.)

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.

-- Las diputadas señoras Sandoval y Yeomans y los diputados señores Jackson y Labra presentaron indicación para reemplazar el Artículo 152 quáter R por el siguiente:

“Artículo 152 quáter R.- Contrato de trabajo. Para los efectos de este Capítulo, se entiende por contrato de trabajo la convención entre el trabajador o la trabajadora y la Plataforma Digital de Servicios, mediante la cual el o la primera se obliga a prestar servicios personales, bajo dependencia y subordinación de dicha plataforma, a través de una infraestructura digital que lo o la conecta con clientes con el objeto de que preste el servicio que la plataforma ofrece, y esta última se obliga, a su vez, a pagar por estos servicios una remuneración determinada.

Para la existencia del contrato entre el trabajador o la trabajadora y la Plataforma Digital de Servicios bastará que aquel o aquella acepte los términos y condiciones que regularán la realización de sus labores. La Plataforma deberá habilitar al trabajador o trabajadora para poder conectarse a la infraestructura digital a través de la cual se organizará la prestación de servicios.

La aceptación y habilitación señaladas en el inciso anterior podrán realizarse por medios digitales. Sin perjuicio de ello, el contrato de trabajo deberá constar por escrito en los plazos a que se refiere el inciso siguiente, y firmarse por ambas partes en tres ejemplares, dos de los cuales quedarán en poder de cada contratante, y el tercero será enviado a la Inspección del Trabajo.

El empleador o la empleadora que no haga constar por escrito el contrato dentro del plazo de quince días contado desde la incorporación del trabajador o la trabajadora, o que no envíe la copia consignada en el inciso anterior a la Inspección del Trabajo, será sancionado con una multa a beneficio fiscal de 1 a 5 unidades tributarias mensuales.

El empleador o la empleadora deberá, además, informar por escrito al trabajador o trabajadora sobre la existencia de sindicatos legalmente constituidos en la Plataforma Digital en el momento del inicio de las labores.

Asimismo, en caso de que se constituya un sindicato con posterioridad al inicio de las labores, el empleador o empleadora deberá informar este hecho a los trabajadores sometidos a este contrato, dentro de los diez días siguientes de recibida la comunicación establecida en el artículo 225.”

-- **Sometida a votación, fue rechazada por 4 votos a favor, 5 en contra y ninguna abstención**

(A favor votó la diputada señora **Sepúlveda**, doña Alejandra y los diputados señores **Jiménez**, don Tucapel; **Labra**, don Amaro y **Silber**, don Gabriel. En contra votaron los diputados señores **Barros**, don Ramón; **Duran**, don Eduardo; **Labbé**, don Cristián; **Molina**, don Andrés y **Sauerbaum**, don Frank.)

-- Sometido a votación el artículo fue aprobado por 5 votos a favor, cuatro en contra y ninguna abstención.

(A favor votaron los diputados señores **Barros**, don Ramón; **Duran**, don Eduardo; **Labbé**, don Cristián; **Molina**, don Andrés y **Sauerbaum**, don Frank. En contra lo hicieron la diputada señora **Sepúlveda**, doña Alejandra y los diputados señores **Jiménez**, don Tucapel; **Labra**, don Amaro y **Silber**, don Gabriel).

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:

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.

b) El método de cálculo para la determinación de la remuneración, forma y período de pago.

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. El canal indicado deberá contar con un lugar físico de atención, un teléfono local y un representante de la empresa asignado como responsable de atender los fines descritos.

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.

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.

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.

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 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.

-- Las diputadas señoras Sandoval y Yeomans y los diputados señores Jackson y Labra presentaron indicación para modificar el Artículo 152 quáter S, en el siguiente sentido:

1) *Elimínese del inciso primero del artículo 152 quáter S. la palabra “dependientes”.*

2) *Reemplácese la letra a) del artículo 152 quáter S, por la siguiente:*

“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, los criterios que la plataforma utiliza para asignar la prestación de un servicio, el método de la recolección de datos del trabajador o trabajadora, el tratamiento de los datos personales del trabajador y el impacto que tienen las calificaciones que le asignen los usuarios.”

3) *En la letra c) intercalese luego de “labor” y antes de “. El canal indicado” la siguiente frase “, el que siempre deberá ser atendido por una persona humana si el trabajador lo requiere”. Reemplácese en la misma letra, la expresión “de la empresa” por “del empleador”.*

4) *Reemplácese el inciso tercero y final por el siguiente:*

“Las Plataformas Digitales de Servicios deberán informar al trabajador o trabajadora sobre cualquier cambio en el contenido del contrato, en particular de los criterios señalados en el literal a) precedente.”

-- **Sometida a votación, fue rechazada por 5 votos a favor, 6 en contra y ninguna abstención**

(Votaron a favor las diputadas señoras **Sepúlveda**, doña Alejandra y **Yeomans**, doña Gael, y los diputados señores **Jiménez**, don Tucapel; **Labra**, don Amaro y **Silber**, don Gabriel. En contra votaron los diputados señores **Barros**, don Ramón; **Duran**, don Eduardo; **Eguiguren**, don Francisco; **Labbé**, don Cristián; **Molina**, don Andrés y **Sauerbaum**, don Frank.)

-- **Sometido a votación el artículo fue aprobado por 5 votos a favor, cuatro en contra y ninguna abstención.**

(A favor votaron los diputados señores **Barros**, don Ramón; **Duran**, don Eduardo; **Labbé**, don Cristián; **Molina**, don Andrés y **Sauerbaum**, don Frank. En contra lo hicieron la diputada señora **Sepúlveda**, doña Alejandra y los diputados señores **Jiménez**, don Tucapel; **Labra**, don Amaro y **Silber**, don Gabriel).

-- Los diputados señores **Silber** y **Saavedra** presentaron indicación para intercalar en la letra c) del art. 152 quáter s, luego de la expresión “labor” y antes de “. El canal indicado” la siguiente frase “, el que siempre deberá ser atendido por una persona si el trabajador lo requiere”.

-- **Sometida a votación, fue aprobada por 10 votos a favor, 3 en contra y ninguna abstención**

(Votaron a favor la diputada señora **Sepúlveda**, doña Alejandra y los diputados señores **Barros**, don Ramón; **Duran**, don Eduardo; **Eguiguren**, don Francisco; **Jiménez**, don Tucapel; **Labbé**, don Cristián; **Molina**, don Andrés; **Saavedra**, don Gastón; **Sauerbaum**, don Frank y **Silber**, don Gabriel. En contra votaron las diputadas señoras **Sandoval**, doña Marcela y **Yeomans**, doña Gael, y el diputado señor **Labra**, don Amaro.)

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.

-- Las diputadas señoras **Sandoval** y **Yeomans** y los diputados señores **Jackson** y **Labra** presentaron indicación para eliminar, en el artículo 152 quáter T, las expresiones “dependiente” y “empresa de” de su único inciso.

-- Sometida a votación, fue rechazada por 4 votos a favor, 5 en contra y ninguna abstención

(A favor votó la diputada señora **Sepúlveda**, doña Alejandra y los diputados señores **Jiménez**, don Tucapel; **Labra**, don Amaro y **Silber**, don Gabriel. En contra votaron los diputados señores **Barros**, don Ramón; **Duran**, don Eduardo; **Labbé**, don Cristián; **Molina**, don Andrés y **Sauerbaum**, don Frank.)

-- Sometido a votación el artículo fue aprobado por 5 votos a favor, cuatro en contra y ninguna abstención.

(A favor votaron los diputados señores **Barros**, don Ramón; **Duran**, don Eduardo; **Labbé**, don Cristián; **Molina**, don Andrés y **Sauerbaum**, don Frank. En contra lo hicieron la diputada señora **Sepúlveda**, doña Alejandra y los diputados señores **Jiménez**, don Tucapel; **Labra**, don Amaro y **Silber**, don Gabriel).

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.

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.

Las empresas deberán implementar a su costo un mecanismo fidedigno de registro de la jornada de los trabajadores de

plataformas digitales dependientes de servicios prestados en el territorio, que cumpla con lo dispuesto en el artículo 33.

-- Las diputadas señoras Sandoval y Yeomans y los diputados señores Jackson y Labra presentaron indicación para reemplazar el actual Artículo 152 quáter U., por el siguiente:

“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 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, respetando siempre el límite máximo de la jornada ordinaria semanal y diaria, y las normas relativas al descanso semanal establecidas en el presente Código.

Las Plataformas Digitales deberán implementar a su costo un mecanismo fidedigno de registro de la jornada de los trabajadores de plataformas digitales de servicios prestados en el territorio, que cumpla con lo dispuesto en el artículo 33.

Este registro deberá, asimismo, identificar claramente entre las horas de jornada pasiva, esto es, el tiempo en que el trabajador o la trabajadora se encuentra a disposición de la Plataforma Digital de Servicios sin realizar labores por causas que no le son imputables, de las horas de trabajo efectivamente realizado, es decir, aquellas que median entre el inicio del servicio asignado y la conclusión del mismo en los términos pactados.”

-- Sometida a votación, fue aprobada por 7 votos a favor, 6 en contra y ninguna abstención

(Votaron a favor las diputadas señoras **Sandoval**, doña Marcela; **Sepúlveda**, doña Alejandra y **Yeomans**, doña Gael, y los diputados señores **Jiménez**, don Tucapel; **Labra**, don Amaro; **Saavedra**, don Gastón y **Silber**, don Gabriel. En contra votaron los diputados señores **Barros**, don Ramón; **Duran**, don Eduardo; **Eguiguren**, don Francisco; **Labbé**, don Cristián; **Molina**, don Andrés y **Sauerbaum**, don Frank.)

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.

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.

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.

Las remuneraciones se pagarán con la periodicidad estipulada en el contrato. A falta de estipulación, la remuneración se pagará semanalmente.

-- Las diputadas señoras Sandoval y Yeomans y los diputados señores Jackson y Labra presentaron indicación para reemplazar el actual Artículo 152 quáter V., por el siguiente:

“Artículo 152 quáter V.- De la remuneración. Las partes podrán pactar remuneraciones conforme a lo dispuesto en el artículo 44 de este Código, u otros parámetros objetivos tales como un porcentaje de la tarifa que cobra la plataforma digital de servicios a sus usuarios.

Con todo, la remuneración por la hora de jornada pasiva no podrá ser inferior al valor por hora proporcional al ingreso mínimo mensual para los y las trabajadoras mayores de 18 años de edad y hasta de 65 años de edad.

Las remuneraciones se pagarán con la periodicidad estipulada en el contrato. A falta de estipulación, la remuneración se pagará semanalmente.”

El señor **Arab** manifestó que la presente indicación es perjudicial para los trabajadores en consideración al texto aprobado por el Senado, pues este último establece un incremento en el valor hora para los trabajadores de plataforma de un 20% sobre el valor hora del ingreso mínimo, lo que no hace la indicación propuesta.

-- Sometida a votación, fue rechazada por 6 votos a favor, 6 en contra y 1 abstención.

(Votaron a favor las diputadas señoras **Sandoval**, doña Marcela; **Sepúlveda**, doña Alejandra y **Yeomans**, doña Gael, y los diputados señores **Jiménez**, don Tucapel; **Labra**, don Amaro y **Saavedra**, don Gastón. En contra votaron los diputados señores **Barros**, don Ramón; **Duran**, don Eduardo; **Eguiguren**, don Francisco; **Labbé**, don Cristián; **Molina**, don Andrés y **Sauerbaum**, don Frank. Se abstuvo el diputado señor **Silber**, don Gabriel.)

Del Contrato de los trabajadores de plataformas digitales independientes

-- Las diputadas señoras Sandoval y Yeomans y los diputados señores Jackson y Labra presentaron indicación para eliminar todo el párrafo III del proyecto de ley denominado “Del Contrato de los trabajadores de plataformas digitales independientes”.

-- **Sometida a votación, fue rechazada por 4 votos a favor, 5 en contra y ninguna abstención**

(A favor votó la diputada señora **Sepúlveda**, doña Alejandra y los diputados señores **Jiménez**, don Tucapel; **Labra**, don Amaro y **Silber**, don Gabriel. En contra votaron los diputados señores **Barros**, don Ramón; **Duran**, don Eduardo; **Labbé**, don Cristián; **Molina**, don Andrés y **Sauerbaum**, don Frank.)

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.

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.

-- **Sometida a votación, fue aprobado por 5 votos a favor, 4 en contra y ninguna abstención**

(A favor votaron los diputados señores **Barros**, don Ramón; **Duran**, don Eduardo; **Labbé**, don Cristián; **Molina**, don Andrés y **Sauerbaum**, don Frank. En contra lo hicieron la diputada señora **Sepúlveda**, doña Alejandra y los diputados señores **Jiménez**, don Tucapel; **Labra**, don Amaro y **Silber**, don Gabriel).

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:

a) La individualización de las partes.

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.

c) Los criterios utilizados para establecer el contacto y coordinación entre el trabajador independiente y los usuarios, los que deberán ser transparentes y objetivos.

d) La determinación de la zona geográfica en que debe prestar servicios el 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.

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.

f) Los tiempos máximos de conexión continua y la obligación de desconexión por parte de la empresa de plataforma digital de servicios.

g) La designación de un domicilio en el país solo para efectos de comunicaciones y notificaciones judiciales, administrativas o de naturaleza análoga.

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. El mencionado canal deberá contar con un lugar físico de atención, un teléfono local y un representante de la empresa asignado como responsable de atender los fines descritos.

i) Las causales de terminación del contrato, la forma de comunicación, los plazos y mecanismos dispuestos en la plataforma digital para reclamar este término.

j) Las condiciones generales de prestación de los servicios a través de la plataforma digital de servicios y demás pactos que acuerden las partes.

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.

Una copia del contrato deberá ser entregada, física o electrónicamente, al trabajador de plataformas digitales independiente y otra deberá mantenerse a 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.

-- Sometida a votación, fue aprobado por 5 votos a favor, 4 en contra y ninguna abstención

(A favor votaron los diputados señores **Barros**, don Ramón; **Duran**, don Eduardo; **Labbé**, don Cristián; **Molina**, don Andrés y **Sauerbaum**, don Frank. En contra lo hicieron la diputada señora **Sepúlveda**, doña Alejandra y los diputados señores **Jiménez**, don Tucape; **Labra**, don Amaro y **Silber**, don Gabriel).

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.

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.

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.

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, 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.

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.

-- **El diputado señor Durán, don Eduardo, presentó indicación para agregar en el inciso cuarto del artículo 152 quater Y, luego del punto aparte que pasa a ser punto seguido, lo siguiente:**

“Se entenderá por tiempo efectivamente trabajado, el periodo de tiempo que media entre que el trabajador comienza una gestión determinada y detallada por la empresa de plataforma digital para un usuario y el momento en que la gestión es ejecutada íntegramente por el trabajador, para un usuario previamente identificado en la gestión aceptada.”

La diputada señora **Yeomans** manifestó su opinión en contra de la indicación dado que esta se contrapone en consideración a lo aprobado respecto de la jornada laboral de los trabajadores.

-- **Sometida a votación, fue rechazada por 6 votos a favor, 7 en contra y ninguna abstención**

(Votaron a favor los diputados señores **Barros**, don Ramón; **Duran**, don Eduardo; **Eguiguren**, don Francisco; **Labbé**, don Cristián; **Molina**, don Andrés y **Sauerbaum**, don Frank. En contra votaron las diputadas señoras **Sandoval**, doña Marcela; **Sepúlveda**, doña Alejandra y **Yeomans**, doña Gael, y los diputados señores **Jiménez**, don Tucapel; **Labra**, don Amaro; **Saavedra**, don Gastón y **Silber**, don Gabriel).

-- **Sometido a votación el artículo, fue aprobado por 5 votos a favor, 4 en contra y ninguna abstención**

(A favor votaron los diputados señores **Barros**, don Ramón; **Duran**, don Eduardo; **Labbé**, don Cristián; **Molina**, don Andrés y **Sauerbaum**, don Frank. En contra lo hicieron la diputada señora **Sepúlveda**, doña Alejandra y los diputados señores **Jiménez**, don Tucapel; **Labra**, don Amaro y **Silber**, don Gabriel).

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.

-- **Sometido a votación, fue aprobado por 5 votos a favor, 4 en contra y ninguna abstención**

(A favor votaron los diputados señores **Barros**, don Ramón; **Duran**, don Eduardo; **Labbé**, don Cristián; **Molina**, don Andrés y **Sauerbaum**, don Frank. En contra lo hicieron la diputada señora **Sepúlveda**, doña Alejandra y los diputados señores **Jiménez**, don Tucapel; **Labra**, don Amaro y **Silber**, don Gabriel).

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 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.

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.

-- Sometido a votación, fue aprobado por 5 votos a favor, 4 en contra y ninguna abstención

(A favor votaron los diputados señores **Barros**, don Ramón; **Duran**, don Eduardo; **Labbé**, don Cristián; **Molina**, don Andrés y **Sauerbaum**, don Frank. En contra lo hicieron la diputada señora **Sepúlveda**, doña Alejandra y los diputados señores **Jiménez**, don Tucape; **Labra**, don Amaro y **Silber**, don Gabriel).

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.

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.

Para efectos de determinar la cantidad de horas por semana en que el trabajador de plataformas digitales independiente ha prestado servicios, se considerará el tiempo por los servicios efectivamente realizados, en los términos del inciso cuarto del artículo 152 quáter Y.

-- Los diputados señores Silber y Saavedra presentaron indicación para intercalar en el inciso segundo del art. 152 quinquies B entre la expresión "30 horas" y la frase "cada semana", la palabra "promedio".

El señor **Arab** comunicó que la indicación establece que basta un promedio de 30 horas semanales del tiempo trabajado para que los trabajadores puedan acceder a la acción de tutela laboral por vulneración a derechos fundamentales.

-- Sometida a votación, fue aprobada por 9 votos a favor, 4 en contra y ninguna abstención

(Votaron a favor la diputada señora **Sepúlveda**, doña Alejandra y los diputados señores **Barros**, don Ramón; **Duran**, don Eduardo; **Eguiguren**, don Francisco; **Labbé**, don Cristián; **Molina**, don Andrés; **Saavedra**, don Gastón; **Sauerbaum**, don Frank y **Silber**, don Gabriel. En contra votaron las diputadas señoras **Sandoval**, doña Marcela y **Yeomans**, doña Gael, y los diputados señores **Jiménez**, don Tucapel y **Labra**, don Amaro.)

Párrafo IV

De las normas comunes aplicables a los trabajadores de plataformas digitales dependientes e independientes

-- Las diputadas señoras Sandoval y Yeomans y los diputados señores Jackson y Labra presentaron indicación para eliminar el título del párrafo IV “De las normas comunes aplicables a los trabajadores de plataformas digitales dependientes e independientes”.

-- Sometida a votación, fue rechazada por 4 votos a favor, 5 en contra y ninguna abstención

(A favor votó la diputada señora **Sepúlveda**, doña Alejandra y los diputados señores **Jiménez**, don Tucapel; **Labra**, don Amaro y **Silber**, don Gabriel. En contra votaron los diputados señores **Barros**, don Ramón; **Duran**, don Eduardo; **Labbé**, don Cristián; **Molina**, don Andrés y **Sauerbaum**, don Frank.)

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.

-- Las diputadas señoras Sandoval y Yeomans y los diputados señores Jackson y Labra presentaron indicación para modificar el Artículo 152 quinquies C., en el siguiente sentido:

1) Reemplácese la letra expresión “quinquies C” por “cuáter W”.

2) Elimínase la expresión “empresa de” de su único inciso.

-- Sometida a votación, fue rechazada por 4 votos a favor, 5 en contra y ninguna abstención

(A favor votó la diputada señora **Sepúlveda**, doña Alejandra y los diputados señores **Jiménez**, don Tucapel; **Labra**, don Amaro y **Silber**, don Gabriel. En contra votaron los diputados señores **Barros**, don Ramón; **Duran**, don Eduardo; **Labbé**, don Cristián; **Molina**, don Andrés y **Sauerbaum**, don Frank.)

-- Sometido a votación el artículo fue aprobado por 5 votos a favor, cuatro en contra y ninguna abstención.

(A favor votaron los diputados señores **Barros**, don Ramón; **Duran**, don Eduardo; **Labbé**, don Cristián; **Molina**, don Andrés y **Sauerbaum**, don Frank. En contra lo hicieron la diputada señora **Sepúlveda**, doña Alejandra y los diputados señores **Jiménez**, don Tucapel; **Labra**, don Amaro y **Silber**, don Gabriel).

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.

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.

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.

-- Las diputadas señoras Sandoval y Yeomans y los diputados señores Jackson y Labra presentaron indicación para reemplazar el artículo 152 quinquies D por los siguientes artículos 152 quáter X y 152 quáter Y:

“Artículo 152 quáter X. Transparencia y derecho a la información. Los datos del trabajador o la trabajadora son de carácter estrictamente reservado y sólo podrán ser utilizados por la Plataforma Digital de Servicios en el contexto de los servicios que la misma empresa presta. Podrán ser liberados, en todo caso y exclusivamente para los fines solicitados, por medio de una resolución judicial.

No obstante lo anterior, el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a solicitar a la Plataforma Digital de Servicios, en cualquier momento, el acceso a sus datos personales, en particular a aquellos que dicen relación a su calificación e impacten en el desempeño de su trabajo. Estos deberán ser entregados por la Plataforma en el plazo de 15 días hábiles desde la fecha de la solicitud.

El Trabajador o trabajadora tendrán, asimismo, el derecho a solicitar la portabilidad de sus datos en un formato estructurado, genérico y de uso común, que permita ser operado por distintos sistemas informáticos.

Para efectos de una correcta fiscalización de las autoridades competentes, las Plataformas Digitales de Servicios deberán permitir, si fuese requerido, el acceso a la programación del algoritmo, a explicaciones completas y suficientes de la toma de decisiones del mismo,

los datos con los que fue entrenado y todo otro factor relevante para el cumplimiento íntegro de la ley.

Artículo 152 quáter Y.- Prohibición de discriminación por mecanismos automatizados de toma de decisiones. La Plataforma Digital de Servicios deberá respetar, en la implementación de los algoritmos, el principio de igualdad y el de no discriminación. Para ello, tomará todas las medidas y resguardos que sean necesarios con el fin de evitar cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores, particularmente en la asignación de trabajo, oferta de bonos e incentivos, cálculo de remuneraciones, entre otros.

También será considerada discriminación la conducta del empleador aparentemente neutra, y cuyo resultado afecte desproporcionadamente a uno o más trabajadores

La Plataforma Digital de Servicios deberá informar a sus trabajadores sobre los mecanismos y procedimientos que adopte con el fin de dar cumplimiento a esta norma.”

El señor **Arab** informó que esta indicación establece conceptos que actualmente son objeto de discusión por el Congreso Nacional mediante otras normativas, como por ejemplo, el concepto de portabilidad, por tanto no es conveniente aprobar dicha propuesta porque podría generar incertezas a los trabajadores.

La diputada señora **Yeomans** llamó a aprobar la indicación pues esta, además, establece un procedimiento de fiscalización a diferencia del texto original que lo hace de manera abstracta.

-- Sometida a votación, fue aprobada por 7 votos a favor, 6 en contra y ninguna abstención

(Votaron a favor las diputadas señoras **Sandoval**, doña Marcela; **Sepúlveda**, doña Alejandra y **Yeomans**, doña Gael, y los diputados señores **Jiménez**, don Tucapel; **Labra**, don Amaro; **Saavedra**, don Gastón y **Silber**, don Gabriel. En contra votaron los diputados señores **Barros**, don Ramón; **Duran**, don Eduardo; **Eguiguren**, don Francisco; **Labbé**, don Cristián; **Molina**, don Andrés y **Sauerbaum**, don Frank.)

Artículo 152 quinquies E (F).- 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:

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.

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.

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.

El cumplimiento de estas obligaciones no constituirá un indicio de subordinación y dependencia respecto de los trabajadores de plataformas digitales independientes.

-- Las diputadas señoras Sandoval y Yeomans y los diputados señores Jackson y Labra presentaron indicación para reemplazar el actual artículo 152 quinquies E, por el siguiente artículo 152 quáter Z:

“Artículo 152 quáter Z.- De la capacitación y los elementos de protección a los trabajadores de plataformas digitales. Los equipos y materiales necesarios para la ejecución de los servicios prestados por el trabajador o la trabajadora deberán ser proporcionados por la Plataforma Digital de Servicios.

En el evento de que las partes convengan que el trabajador o la trabajadora ponga a disposición algún equipo o material de su propiedad para la ejecución de los servicios, deberá compensarse el desgaste de estos en la operación del servicio, los gastos en que incurra el trabajador o la trabajadora para su mantención y/o reparación, y el pago de los permisos o autorizaciones necesarios para la debida utilización de dichos equipos o materiales.

Con todo, las Plataformas Digitales de Servicios deberán proporcionar a el o la trabajadora, a lo menos:

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.

b) Un casco de protección, rodilleras, coderas, o cualquier otro implemento de seguridad necesario para prestar el servicio, los que deberán cumplir con las certificaciones y normativa vigente. Al término de los servicios, el trabajador deberá devolver a la plataforma digital de servicios los elementos proporcionados conforme sea acordado.

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.”

-- Sometida a votación, fue rechazada por 4 votos a favor, 5 en contra y ninguna abstención

(A favor votó la diputada señora **Sepúlveda**, doña Alejandra y los diputados señores **Jiménez**, don Tucapel; **Labra**, don Amaro y **Silber**, don Gabriel. En contra votaron los diputados señores **Barros**, don Ramón; **Duran**, don Eduardo; **Labbé**, don Cristián; **Molina**, don Andrés y **Sauerbaum**, don Frank.)

-- Sometido a votación el artículo fue aprobado por 5 votos a favor, cuatro en contra y ninguna abstención.

(A favor votaron los diputados señores **Barros**, don Ramón; **Duran**, don Eduardo; **Labbé**, don Cristián; **Molina**, don Andrés y **Sauerbaum**, don Frank. En contra lo hicieron la diputada señora **Sepúlveda**, doña Alejandra y los diputados señores **Jiménez**, don Tucapel; **Labra**, don Amaro y **Silber**, don Gabriel).

Artículo 152 quinquies F (G).- 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.

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.

-- Las diputadas señoras Sandoval y Yeomans y los diputados señores Jackson y Labra presentaron indicación para reemplazar el Artículo 152 quinquies F., por el siguiente:

“Artículo 152 quinquies A. Base de cálculo de indemnizaciones legales. Para la determinación de las indemnizaciones legales que correspondan con ocasión del término del contrato de trabajo, se considerará como base de cálculo la remuneración promedio del último año trabajado, se excluirán aquellos meses no trabajados y se tendrán en consideración los años de servicio.”

-- Sometida a votación, fue aprobada por 7 votos a favor, 6 en contra y ninguna abstención

(Votaron a favor las diputadas señoras **Sandoval**, doña Marcela; **Sepúlveda**, doña Alejandra y **Yeomans**, doña Gael, y los diputados señores **Jiménez**, don Tucapel; **Labra**, don Amaro; **Saavedra**, don Gastón y **Silber**, don Gabriel. En contra votaron los diputados señores **Barros**, don Ramón; **Duran**, don Eduardo; **Eguiguren**, don Francisco; **Labbé**, don Cristián; **Molina**, don Andrés y **Sauerbaum**, don Frank.)

-- El diputado señor Duran, don Eduardo, presentó indicación para agregar un artículo 152 quinquies G, nuevo, del siguiente tenor:

“Artículo 152 quinquies G.- Los pagos que se realicen por el usuario final de la plataforma directamente al trabajador, podrán ser descontados o compensados por la empresa de plataforma digital,

imputándose así a la remuneración u honorarios por los servicios efectivamente prestados.”

La diputada señora **Yeomans** manifestó su rechazo a la indicación debido que es del todo abusivo que se le reste la propina entregada al trabajador por parte de los clientes.

El señor **Arab** hizo presente que esta propuesta no tiene por objeto descontar a los trabajadores el dinero que le pertenece a ellos, sino tiene como fin evitar un doble pago que se recibe por intermedio de la plataforma.

-- Sometida a votación, fue rechazada por 6 votos a favor, 7 en contra y ninguna abstención

(Votaron a favor los diputados señores **Barros**, don Ramón; **Duran**, don Eduardo; **Eguiguren**, don Francisco; **Labbé**, don Cristián; **Molina**, don Andrés y **Sauerbaum**, don Frank. En contra votaron las diputadas señoras **Sandoval**, doña Marcela; **Sepúlveda**, doña Alejandra y **Yeomans**, doña Gael, y los diputados señores **Jiménez**, don Tucapel; **Labra**, don Amaro; **Saavedra**, don Gastón y **Silber**, don Gabriel.)

-- Los diputados señores Silber y Saavedra presentaron indicación para agregar el siguiente artículo 152 quinquies H:

“Artículo 152 quinquies H.- La Dirección del Trabajo fiscalizará, dentro del ámbito de su competencia, el cumplimiento de las normas de este Capítulo, especialmente, las obligaciones establecidas en los artículos 152 quáter Z y quinquies G. Las infracciones a este respecto se sancionarán con las multas a que se refiere el artículo 506, las que se duplicarán en caso de reincidencia.”

-- Sometida a votación, fue aprobada por 13 votos a favor, ninguno en contra y ninguna abstención

(Votaron a favor las diputadas señoras **Sandoval**, doña Marcela; **Sepúlveda**, doña Alejandra y **Yeomans**, doña Gael y los diputados señores **Barros**, don Ramón; **Duran**, don Eduardo; **Eguiguren**, don Francisco; **Jiménez**, don Tucapel; **Labbé**, don Cristián; **Labra**, don Amaro; **Molina**, don Andrés; **Saavedra**, don Gastón; **Sauerbaum**, don Frank y **Silber**, don Gabriel.)

-- Las diputadas señoras Sandoval y Yeomans y los diputados señores Jackson y Labra presentaron indicación para agregar el siguiente artículo 152 quinquies C:

“Artículo 152 quinquies C.- Supletoriedad. Los trabajadores que prestan servicios a una Plataforma Digital de Servicios gozarán de los derechos individuales y colectivos contenidos en este Código.”

-- Sometida a votación, fue rechazada por 4 votos a favor, 5 en contra y ninguna abstención

(A favor votó la diputada señora **Sepúlveda**, doña Alejandra y los diputados señores **Jiménez**, don Tucapel; **Labra**, don Amaro y **Silber**, don Gabriel. En

contra votaron los diputados señores **Barros**, don Ramón; **Duran**, don Eduardo; **Labbé**, don Cristián; **Molina**, don Andrés y **Sauerbaum**, don Frank.)

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo transitorio.- La presente ley entrará en vigencia el primer día del sexto mes siguiente a su publicación en el Diario Oficial.”.

-- **El diputado señor Duran, don Eduardo, presentó indicación para modificar el artículo transitorio en el siguiente sentido:**

1) Reemplázase, en el artículo transitorio, la expresión "sexto" por "doceavo".

2) Agregáse, luego del punto final, que pasa a ser punto seguido, lo siguiente: “Por lo anterior, cualquier plazo que se contemple en esta ley empezará a correr a contar del día que inicie su vigencia.”.

-- **Sometida a votación, fue rechazada por 6 votos a favor, 7 en contra y ninguna abstención.**

(Votaron a favor los diputados señores **Barros**, don Ramón; **Duran**, don Eduardo; **Eguiguren**, don Francisco; **Labbé**, don Cristián; **Molina**, don Andrés y **Sauerbaum**, don Frank. En contra votaron las diputadas señoras **Sandoval**, doña Marcela; **Sepúlveda**, doña Alejandra y **Yeomans**, doña Gael, y los diputados señores **Jiménez**, don Tucapel; **Labra**, don Amaro; **Saavedra**, don Gastón y **Silber**, don Gabriel.)

-- **Sometido a votación el artículo, fue aprobado por 7 votos a favor, 6 en contra y ninguna abstención.**

(Votaron a favor las diputadas señoras **Sandoval**, doña Marcela; **Sepúlveda**, doña Alejandra y **Yeomans**, doña Gael, y los diputados señores **Jiménez**, don Tucapel; **Labra**, don Amaro; **Saavedra**, don Gastón y **Silber**, don Gabriel. En contra lo hicieron los diputados señores **Barros**, don Ramón; **Duran**, don Eduardo; **Eguiguren**, don Francisco; **Labbé**, don Cristián; **Molina**, don Andrés y **Sauerbaum**, don Frank).

-- **Las diputadas señoras Sandoval y Yeomans y los diputados señores Jackson y Labra presentaron indicación para agregar el siguiente artículo segundo transitorio:**

“Artículo segundo transitorio.- Las Plataformas Digitales de servicios que a la fecha de entrada en vigencia de la presente ley no cumplieren con la exigencia establecida en el inciso primero del artículo 19 de este Código, tendrán plazo para hacerlo hasta transcurridos 3 años desde la publicación de esta norma.”

El señor **Arab** sostuvo que, respecto a la indicación, como Ejecutivo, se encontrarían en posición de apoyarla en la medida que el plazo establecido sea solo para trabajadores dependientes.

-- **Sometida a votación, fue aprobada por 7 votos a favor, 6 en contra y ninguna abstención**

(Votaron a favor las diputadas señoras **Sandoval**, doña Marcela; **Sepúlveda**, doña Alejandra y **Yeomans**, doña Gael, y los diputados señores **Jiménez**, don Tucapel; **Labra**, don Amaro; **Saavedra**, don Gastón y **Silber**, don Gabriel. En contra votaron los diputados señores **Barros**, don Ramón; **Duran**, don Eduardo; **Eguiguren**, don Francisco; **Labbé**, don Cristián; **Molina**, don Andrés y **Sauerbaum**, don Frank.)

-- **Los diputados señores Silber y Saavedra presentaron indicación para agregar el siguiente artículo tercero transitorio:**

“Artículo tercero transitorio.- Durante los primeros tres años de entrada en vigencia de la ley, el Consejo Superior Laboral deberá emitir un informe anual en el que se evaluará la implementación y aplicación de la ley y sus resultados, abordando especialmente los efectos de la distinción de la calificación entre trabajadores dependientes e independientes. Este informe deberá ser remitido al Presidente de la República y a las Comisiones de Trabajo y Previsión Social del Senado y de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados.”

-- **Sometida a votación, fue aprobada por 13 votos a favor, ninguno en contra y ninguna abstención**

(Votaron a favor las diputadas señoras **Sandoval**, doña Marcela; **Sepúlveda**, doña Alejandra y **Yeomans**, doña Gael y los diputados señores **Barros**, don Ramón; **Duran**, don Eduardo; **Eguiguren**, don Francisco; **Jiménez**, don Tucapel; **Labbé**, don Cristián; **Labra**, don Amaro; **Molina**, don Andrés; **Saavedra**, don Gastón; **Sauerbaum**, don Frank y **Silber**, don Gabriel.)

VI.- ARTÍCULOS DEL PROYECTO QUE EL SENADO CALIFICÓ COMO NORMAS DE CARÁCTER ORGÁNICO CONSTITUCIONAL O DE QUÓRUM CALIFICADO.

A juicio del H. Senado, no existen en el proyecto normas que revistan el carácter de orgánicas constitucionales o que deban ser aprobadas por quórum calificado, con excepción del inciso final del artículo 152 quáter Y, en conformidad a lo dispuesto por el artículo 66, inciso tercero, de la Constitución Política de la República, criterio que la Comisión compartió.

VII.- ARTÍCULOS DEL PROYECTO DESPACHADO POR LA COMISIÓN QUE DEBEN SER CONOCIDOS POR LA COMISIÓN DE HACIENDA.

A juicio de la Comisión, su artículo único y los transitorios aprobados no requieren ser conocidos por la Comisión de Hacienda por no incidir en materias presupuestarias o financieras del Estado.

VIII.- ARTÍCULOS E INDICACIONES RECHAZADAS POR LA COMISIÓN.

-- **De las diputadas señoras Sandoval y Yeomans y los diputados señores Jackson y Labra:**

Para reemplazar en el número 9 que incorpora la letra c) del numeral 1 del artículo único la frase “cómo dependientes en las empresas de” por la expresión “En”.

-- Para reemplazar el actual artículo 152 quáter P. por el siguiente:

“Artículo 152 quáter P. Ámbito de aplicación. Se regirán por las normas de este Capítulo los contratos de trabajo cuyo objeto sea la prestación de servicios a una Plataforma Digital de Servicios por medio de la cual el trabajador o la trabajadora accede a una infraestructura digital que lo conecta con los clientes de dicha plataforma.”

-- Para reemplazar el actual artículo 152 quáter Q por el siguiente:

“Artículo 152 quáter Q.- Definiciones. Para los efectos de este Capítulo, se entenderá por:

a) Plataforma Digital de Servicios o Empresa de Plataforma Digital de Servicios. Se entenderá por tales toda persona jurídica que ofrece sus prestaciones a través de una infraestructura digital cuyo propósito es organizar y controlar, por medio de algoritmos y personas, la realización de los servicios conectando a los trabajadores con proveedores de productos y con los clientes que los solicitan.

Se presume de derecho que la Plataforma de Servicios es representada como empleadora por la persona natural o jurídica que ejerce habitualmente funciones de dirección o administración por cuenta o representación de ella en Chile.

b) Trabajadores(as) de Plataformas Digitales. Para los efectos de este Capítulo, se entiende por trabajador(a) toda persona que preste servicios a una de las plataformas señaladas en el presente artículo, a través de una infraestructura digital que lo conecta con los clientes y con el objeto de prestar el servicio que la plataforma ofrece, en virtud de un contrato de trabajo.”

-- Para eliminar del título del párrafo II la expresión “dependientes”.

-- Para reemplazar el Artículo 152 quáter R por el siguiente:

“Artículo 152 quáter R.- Contrato de trabajo. Para los efectos de este Capítulo, se entiende por contrato de trabajo la convención entre el trabajador o la trabajadora y la Plataforma Digital de Servicios, mediante la cual el o la primera se obliga a prestar servicios personales, bajo dependencia y subordinación de dicha plataforma, a través de una infraestructura digital que lo o la conecta con clientes con el objeto de que

preste el servicio que la plataforma ofrece, y esta última se obliga, a su vez, a pagar por estos servicios una remuneración determinada.

Para la existencia del contrato entre el trabajador o la trabajadora y la Plataforma Digital de Servicios bastará que aquel o aquella acepte los términos y condiciones que regularán la realización de sus labores. La Plataforma deberá habilitar al trabajador o trabajadora para poder conectarse a la infraestructura digital a través de la cual se organizará la prestación de servicios.

La aceptación y habilitación señaladas en el inciso anterior podrán realizarse por medios digitales. Sin perjuicio de ello, el contrato de trabajo deberá constar por escrito en los plazos a que se refiere el inciso siguiente, y firmarse por ambas partes en tres ejemplares, dos de los cuales quedarán en poder de cada contratante, y el tercero será enviado a la Inspección del Trabajo.

El empleador o la empleadora que no haga constar por escrito el contrato dentro del plazo de quince días contado desde la incorporación del trabajador o la trabajadora, o que no envíe la copia consignada en el inciso anterior a la Inspección del Trabajo, será sancionado con una multa a beneficio fiscal de 1 a 5 unidades tributarias mensuales.

El empleador o la empleadora deberá, además, informar por escrito al trabajador o trabajadora sobre la existencia de sindicatos legalmente constituidos en la Plataforma Digital en el momento del inicio de las labores.

Asimismo, en caso de que se constituya un sindicato con posterioridad al inicio de las labores, el empleador o empleadora deberá informar este hecho a los trabajadores sometidos a este contrato, dentro de los diez días siguientes de recibida la comunicación establecida en el artículo 225.”

-- Para modificar el Artículo 152 quáter S, en el siguiente sentido:

1) Elimínese del inciso primero del artículo 152 quáter S. la palabra “dependientes”.

2) Reemplácese la letra a) del artículo 152 quáter S, por la siguiente:

“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, los criterios que la plataforma utiliza para asignar la prestación de un servicio, el método de la recolección de datos del trabajador o trabajadora, el tratamiento de los datos personales del trabajador y el impacto que tienen las calificaciones que le asignen los usuarios.”

3) En la letra c) intercalese luego de “labor” y antes de “. El canal indicado” la siguiente frase “, el que siempre deberá ser atendido por

una persona humana si el trabajador lo requiere”. Reemplácese en la misma letra, la expresión “de la empresa” por “del empleador”.

4) Reemplácese el inciso tercero y final por el siguiente:

“Las Plataformas Digitales de Servicios deberán informar al trabajador o trabajadora sobre cualquier cambio en el contenido del contrato, en particular de los criterios señalados en el literal a) precedente.”

-- Para eliminar, en el artículo 152 quáter T, las expresiones “dependiente” y “empresa de” de su único inciso.

-- Para reemplazar el actual Artículo 152 quáter V., por el siguiente:

“Artículo 152 quáter V.- De la remuneración. Las partes podrán pactar remuneraciones conforme a lo dispuesto en el artículo 44 de este Código, u otros parámetros objetivos tales como un porcentaje de la tarifa que cobra la plataforma digital de servicios a sus usuarios.

Con todo, la remuneración por la hora de jornada pasiva no podrá ser inferior al valor por hora proporcional al ingreso mínimo mensual para los y las trabajadoras mayores de 18 años de edad y hasta de 65 años de edad.

Las remuneraciones se pagarán con la periodicidad estipulada en el contrato. A falta de estipulación, la remuneración se pagará semanalmente.”

-- Para eliminar todo el párrafo III del proyecto de ley denominado “Del Contrato de los trabajadores de plataformas digitales independientes”.

-- Para eliminar el título del párrafo IV “De las normas comunes aplicables a los trabajadores de plataformas digitales dependientes e independientes”.

-- Para modificar el Artículo 152 quinquies C., en el siguiente sentido:

1) Reemplácese la letra expresión “quinquies C” por “quáter W”.

2) Elimínase la expresión “empresa de” de su único inciso.

-- Para reemplazar el actual artículo 152 quinquies E, por el siguiente artículo 152 quáter Z:

“Artículo 152 quáter Z.- De la capacitación y los elementos de protección a los trabajadores de plataformas digitales. Los

equipos y materiales necesarios para la ejecución de los servicios prestados por el trabajador o la trabajadora deberán ser proporcionados por la Plataforma Digital de Servicios.

En el evento de que las partes convengan que el trabajador o la trabajadora ponga a disposición algún equipo o material de su propiedad para la ejecución de los servicios, deberá compensarse el desgaste de estos en la operación del servicio, los gastos en que incurra el trabajador o la trabajadora para su mantención y/o reparación, y el pago de los permisos o autorizaciones necesarios para la debida utilización de dichos equipos o materiales.

Con todo, las Plataformas Digitales de Servicios deberán proporcionar a el o la trabajadora, a lo menos:

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.

b) Un casco de protección, rodilleras, coderas, o cualquier otro implemento de seguridad necesario para prestar el servicio, los que deberán cumplir con las certificaciones y normativa vigente. Al término de los servicios, el trabajador deberá devolver a la plataforma digital de servicios los elementos proporcionados conforme sea acordado.

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.”

-- Para agregar el siguiente artículo 152 quinquies C:

“Artículo 152 quinquies C.- Supletoriedad. Los trabajadores que prestan servicios a una Plataforma Digital de Servicios gozarán de los derechos individuales y colectivos contenidos en este Código.”

-- Del diputado señor Durán, don Eduardo:

-- Para agregar en el inciso cuarto del artículo 152 quater Y, luego del punto aparte que pasa a ser punto seguido, lo siguiente:

“Se entenderá por tiempo efectivamente trabajado, el periodo de tiempo que media entre que el trabajador comienza una gestión determinada y detallada por la empresa de plataforma digital para un usuario y el momento en que la gestión es ejecutada íntegramente por el trabajador, para un usuario previamente identificado en la gestión aceptada.”

-- Para agregar un artículo 152 quinquies G, nuevo, del siguiente tenor:

“Artículo 152 quinquies G.- Los pagos que se realicen por el usuario final de la plataforma directamente al trabajador, podrán ser descontados o compensados por la empresa de plataforma digital, imputándose así a la remuneración u honorarios por los servicios efectivamente prestados.”

-- Para modificar el artículo transitorio en el siguiente sentido:

1) Reemplázase, en el artículo transitorio, la expresión "sexto" por "doceavo".

2) Agregáse, luego del punto final, que pasa a ser punto seguido, lo siguiente: “Por lo anterior, cualquier plazo que se contemple en esta ley empezará a correr a contar del día que inicie su vigencia.”.

- De los diputados señores Silber y Saavedra:

-- Para reemplazar, en el inciso segundo del artículo 152 quinquies F, la frase “que afilien a trabajadores dependientes y/o independientes de plataformas digitales” por la siguiente “que afilien a trabajadores dependientes e independientes de plataformas digitales o únicamente a estos últimos”.

IX.- ADICIONES Y ENMIENDAS INTRODUCIDAS POR LA COMISION.

La Comisión introdujo las siguientes enmiendas al texto del proyecto aprobado por el H. Senado.

-- Intercaló en la letra c) del art. 152 quáter S, luego de la expresión “labor” y antes de “. El canal indicado” la siguiente frase “, el que siempre deberá ser atendido por una persona si el trabajador lo requiere”.

-- Reemplazó el Artículo 152 quáter U., por el siguiente:

“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 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, respetando siempre el límite máximo de la jornada ordinaria semanal y diaria, y las normas relativas al descanso semanal establecidas en el presente Código.

Las Plataformas Digitales deberán implementar a su costo un mecanismo fidedigno de registro de la jornada de los trabajadores de

plataformas digitales de servicios prestados en el territorio, que cumpla con lo dispuesto en el artículo 33.

Este registro deberá, asimismo, identificar claramente entre las horas de jornada pasiva, esto es, el tiempo en que el trabajador o la trabajadora se encuentra a disposición de la Plataforma Digital de Servicios sin realizar labores por causas que no le son imputables, de las horas de trabajo efectivamente realizado, es decir, aquellas que median entre el inicio del servicio asignado y la conclusión del mismo en los términos pactados.”

-- Intercaló en el inciso segundo del art. 152 quinquies B entre la expresión "30 horas" y la frase "cada semana", la palabra "promedio".

-- Reemplazó el artículo 152 quinquies D por los siguientes artículos 152 quinquies D y 152 quinquies E:

“Artículo 152 quinquies D.- *Transparencia y derecho a la información. Los datos del trabajador o la trabajadora son de carácter estrictamente reservado y sólo podrán ser utilizados por la Plataforma Digital de Servicios en el contexto de los servicios que la misma empresa presta. Podrán ser liberados, en todo caso y exclusivamente para los fines solicitados, por medio de una resolución judicial.*

No obstante lo anterior, el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a solicitar a la Plataforma Digital de Servicios, en cualquier momento, el acceso a sus datos personales, en particular a aquellos que dicen relación a su calificación e impacten en el desempeño de su trabajo. Estos deberán ser entregados por la Plataforma en el plazo de 15 días hábiles desde la fecha de la solicitud.

El Trabajador o trabajadora tendrán, asimismo, el derecho a solicitar la portabilidad de sus datos en un formato estructurado, genérico y de uso común, que permita ser operado por distintos sistemas informáticos.

Para efectos de una correcta fiscalización de las autoridades competentes, las Plataformas Digitales de Servicios deberán permitir, si fuese requerido, el acceso a la programación del algoritmo, a explicaciones completas y suficientes de la toma de decisiones del mismo, los datos con los que fue entrenado y todo otro factor relevante para el cumplimiento integro de la ley.

Artículo 152 quinquies E.- *Prohibición de discriminación por mecanismos automatizados de toma de decisiones. La Plataforma Digital de Servicios deberá respetar, en la implementación de los algoritmos, el principio de igualdad y el de no discriminación. Para ello, tomará todas las medidas y resguardos que sean necesarios con el fin de evitar cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores, particularmente en la asignación de trabajo, oferta de bonos e incentivos, cálculo de remuneraciones, entre otros.*

También será considerada discriminación la conducta del empleador aparentemente neutra, y cuyo resultado afecte desproporcionadamente a uno o más trabajadores

La Plataforma Digital de Servicios deberá informar a sus trabajadores sobre los mecanismos y procedimientos que adopte con el fin de dar cumplimiento a esta norma.”

-- Reemplazó el Artículo 152 quinquies F., por el siguiente:

“Artículo 152 quinquies G. Base de cálculo de indemnizaciones legales. Para la determinación de las indemnizaciones legales que correspondan con ocasión del término del contrato de trabajo, se considerará como base de cálculo la remuneración promedio del último año trabajado, se excluirán aquellos meses no trabajados y se tendrán en consideración los años de servicio.”

-- Agregó el siguiente artículo 152 quinquies H.-

“Artículo 152 quinquies H.- La Dirección del Trabajo fiscalizará, dentro del ámbito de su competencia, el cumplimiento de las normas de este Capítulo, especialmente, las obligaciones establecidas en los artículos 152 quáter Z y quinquies E. Las infracciones a este respecto se sancionarán con las multas a que se refiere el artículo 506, las que se duplicarán en caso de reincidencia.”.

-- Agregó el siguiente artículo segundo transitorio:

“Artículo segundo transitorio.- Las Plataformas Digitales de servicios que a la fecha de entrada en vigencia de la presente ley no cumplieren con la exigencia establecida en el inciso primero del artículo 19 de este Código, tendrán plazo para hacerlo hasta transcurridos 3 años desde la publicación de esta norma.”

-- Agregó el siguiente artículo tercero transitorio:

“Artículo tercero transitorio.- Durante los primeros tres años de entrada en vigencia de la ley, el Consejo Superior Laboral deberá emitir un informe anual en el que se evaluará la implementación y aplicación de la ley y sus resultados, abordando especialmente los efectos de la distinción de la calificación entre trabajadores dependientes e independientes. Este informe deberá ser remitido al Presidente de la República y a las Comisiones de Trabajo y Previsión Social del Senado y de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados.”.

X.- TEXTO DEL PROYECTO APROBADO POR LA COMISION.

Como consecuencia de todo lo expuesto y por las consideraciones que dará a conocer oportunamente el señor diputado

informante, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social recomienda la aprobación del siguiente:

PROYECTO DE LEY:

“Artículo único.- Introdúcense las siguientes modificaciones en el 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:

1.- En el inciso primero del artículo 38:

a) Sustitúyese, en el número 7, la expresión “, y” por un punto y coma.

b) Reemplázase, en el número 8, el punto y aparte, por la expresión “, y”.

c) Agrégase el siguiente número 9:

“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.”.

2.- Incorpórase el siguiente Capítulo X, en el Título II “De los contratos especiales”, del Libro I:

“Capítulo X Del trabajo mediante plataformas digitales de servicios

Párrafo I Definiciones

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.

Artículo 152 quáter Q.- Definiciones. Para los efectos de este Capítulo, se entenderá por:

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.

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.

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.

El trabajador de plataformas digitales será considerado como trabajador dependiente o trabajador independiente, según concurran o no los requisitos establecidos en el artículo 7° del presente Código.

Párrafo II

Del Contrato de Trabajo de los trabajadores de plataformas digitales dependientes

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.

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:

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.

b) El método de cálculo para la determinación de la remuneración, forma y período de pago.

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, **el que siempre deberá ser atendido por una persona si el trabajador lo requiere.** El

canal indicado deberá contar con un lugar físico de atención, un teléfono local y un representante de la empresa asignado como responsable de atender los fines descritos.

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.

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.

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.

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 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.

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.

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 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, respetando siempre el límite máximo de la jornada ordinaria semanal y diaria, y las normas relativas al descanso semanal establecidas en el presente Código.

Las Plataformas Digitales deberán implementar a su costo un mecanismo fidedigno de registro de la jornada de los trabajadores de plataformas digitales de servicios prestados en el territorio, que cumpla con lo dispuesto en el artículo 33.

Este registro deberá, asimismo, identificar claramente entre las horas de jornada pasiva, esto es, el tiempo en que el trabajador o la trabajadora se encuentra a disposición de la Plataforma Digital de Servicios sin realizar labores por causas que no le son imputables, de las horas de trabajo efectivamente realizado, es decir, aquellas que median entre el inicio del servicio asignado y la conclusión del mismo en los términos pactados.

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.

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.

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.

Las remuneraciones se pagarán con la periodicidad estipulada en el contrato. A falta de estipulación, la remuneración se pagará semanalmente.

Párrafo III Del Contrato de los trabajadores de plataformas digitales independientes

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.

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.

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:

- a) La individualización de las partes.
- 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.
- c) Los criterios utilizados para establecer el contacto y coordinación entre el trabajador independiente y los usuarios, los que deberán ser transparentes y objetivos.
- d) La determinación de la zona geográfica en que debe prestar servicios el 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.
- 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.
- f) Los tiempos máximos de conexión continua y la obligación de desconexión por parte de la empresa de plataforma digital de servicios.
- g) La designación de un domicilio en el país solo para efectos de comunicaciones y notificaciones judiciales, administrativas o de naturaleza análoga.
- 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. El mencionado canal deberá contar con un lugar físico de atención, un teléfono

local y un representante de la empresa asignado como responsable de atender los fines descritos.

i) Las causales de terminación del contrato, la forma de comunicación, los plazos y mecanismos dispuestos en la plataforma digital para reclamar este término.

j) Las condiciones generales de prestación de los servicios a través de la plataforma digital de servicios y demás pactos que acuerden las partes.

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.

Una copia del contrato deberá ser entregada, física o electrónicamente, al trabajador de plataformas digitales independiente y otra deberá mantenerse a 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.

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.

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.

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.

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, 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.

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.

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.

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 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.

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.

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.

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 **promedio** 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.

Para efectos de determinar la cantidad de horas por semana en que el trabajador de plataformas digitales independiente ha prestado servicios, se considerará el tiempo por los servicios efectivamente realizados, en los términos del inciso cuarto del artículo 152 quáter Y.

Párrafo IV

De las normas comunes aplicables a los trabajadores de plataformas digitales dependientes e independientes

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.

Artículo 152 quinquies D.- **Transparencia y derecho a la información. Los datos del trabajador o la trabajadora son de carácter estrictamente reservado y sólo podrán ser utilizados por la Plataforma Digital de Servicios en el contexto de los servicios que la misma empresa presta. Podrán ser liberados, en todo caso y exclusivamente para los fines solicitados, por medio de una resolución judicial.**

No obstante lo anterior, el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a solicitar a la Plataforma Digital de Servicios, en cualquier momento, el acceso a sus datos personales, en particular a aquellos que dicen relación a su calificación e impacten en el desempeño de su trabajo. Estos deberán ser entregados por la Plataforma en el plazo de 15 días hábiles desde la fecha de la solicitud.

El Trabajador o trabajadora tendrán, asimismo, el derecho a solicitar la portabilidad de sus datos en un formato estructurado, genérico y de uso común, que permita ser operado por distintos sistemas informáticos.

Para efectos de una correcta fiscalización de las autoridades competentes, las Plataformas Digitales de Servicios deberán permitir, si fuese requerido, el acceso a la programación del algoritmo, a explicaciones completas y suficientes de la toma de decisiones del mismo, los datos con los que fue entrenado y todo otro factor relevante para el cumplimiento íntegro de la ley.

Artículo 152 quinquies E.- Prohibición de discriminación por mecanismos automatizados de toma de decisiones. La Plataforma Digital de Servicios deberá respetar, en la implementación de los algoritmos, el principio de igualdad y el de no discriminación. Para ello, tomará todas las medidas y resguardos que sean necesarios con el fin de evitar cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores, particularmente en la asignación de trabajo, oferta de bonos e incentivos, cálculo de remuneraciones, entre otros.

También será considerada discriminación la conducta del empleador aparentemente neutra, y cuyo resultado afecte desproporcionadamente a uno o más trabajadores

La Plataforma Digital de Servicios deberá informar a sus trabajadores sobre los mecanismos y procedimientos que adopte con el fin de dar cumplimiento a esta norma.

Artículo 152 quinquies F.- 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:

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.

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.

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.

El cumplimiento de estas obligaciones no constituirá un indicio de subordinación y dependencia respecto de los trabajadores de plataformas digitales independientes.

Artículo 152 quinquies G. Base de cálculo de indemnizaciones legales. Para la determinación de las indemnizaciones legales que correspondan con ocasión del término del contrato de trabajo, se considerará como base de cálculo la remuneración promedio del último año trabajado, se excluirán aquellos meses no trabajados y se tendrán en consideración los años de servicio.

Artículo 152 quinquies H.- La Dirección del Trabajo fiscalizará, dentro del ámbito de su competencia, el cumplimiento de las normas de este Capítulo, especialmente, las obligaciones establecidas en los artículos 152 quáter Z y quinquies E. Las infracciones a este respecto se sancionarán con las multas a que se refiere el artículo 506, las que se duplicarán en caso de reincidencia.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo primero transitorio.- La presente ley entrará en vigencia el primer día del sexto mes siguiente a su publicación en el Diario Oficial.

Artículo segundo transitorio.- Las Plataformas Digitales de servicios que a la fecha de entrada en vigencia de la presente ley no cumplieren con la exigencia establecida en el inciso primero del artículo 19 de este Código, tendrán plazo para hacerlo hasta transcurridos 3 años desde la publicación de esta norma.

Artículo tercero transitorio.- Durante los primeros tres años de entrada en vigencia de la ley, el Consejo Superior Laboral deberá emitir un informe anual en el que se evaluará la implementación y aplicación de la ley y sus resultados, abordando especialmente los efectos de la distinción de la calificación entre trabajadores dependientes e independientes. Este informe deberá ser remitido al Presidente de la República y a las Comisiones de Trabajo y Previsión Social del Senado y de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados.

SE DESIGNÓ COMO INFORMANTE AL DIPUTADO SEÑOR EGUIGUREN, DON FRANCISCO.

SALA DE LA COMISIÓN, a 4 de enero de 2022.

Acordado en sesiones de fechas 1º, 15 y 24 de junio, 1º y 27 de julio de 2021 y 3 y 4 de enero de 2022, bajo la Presidencia de los diputados señores **Jlménez**, don Tucapel, y **Silber**, don Gabriel, con la asistencia de las Diputadas señoras **Sandoval**, doña Marcela; **Sepúlveda**, doña Alejandra, y **Yeomans**, doña Gael, y de los diputados señores **Barros**, don Ramón; **Durán**, don Eduardo; **Eguiguren**, don Francisco; **Labbé**, don Cristián; **Labra**, don Amaro; **Molina**, don Andrés; **Saavedra**, don Gastón, y **Sauerbaum**, don Frank.

Asistió, asimismo, a algunas de sus sesiones el señor **Jackson**, don Giorgio.

Pedro N. Muga Ramírez
Abogado, Secretario de la Comisión