

INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, recaído en el proyecto de ley, en primer trámite constitucional, iniciado en moción del Senador señor Ossandón, de la Senadora señora Goic y de los Senadores señores Letelier y Sandoval, que establece garantías básicas a las personas que prestan servicios a través de plataformas digitales.

BOLETÍN N° 13.496-13

HONORABLE SENADO:

La Comisión de Trabajo y Previsión Social informa acerca del proyecto de ley de la referencia, iniciado en moción del Senador Manuel José Ossandón Irarrázaval, de la Senadora señora Carolina Goic Borojevic y de los Senadores señores Juan Pablo Letelier Morel y David Sandoval Plaza.

Se deja constancia que la Sala del Senado, en sesión de 28 de octubre de 2020 autorizó a la Comisión a discutir el proyecto en general y en particular, en el primer informe.

OBJETIVOS DEL PROYECTO

- Regular las relaciones entre los trabajadores de plataformas digitales y las empresas de plataformas digitales de servicios, mediante contratos especiales incorporados en un nuevo capítulo en el Título II del Libro Primero del Código del Trabajo.

- Establecer los contratos de trabajo de los trabajadores de plataformas dependientes y los contratos de prestación de servicios de los trabajadores de plataformas independientes. Respecto de estos últimos se consagra su derecho a la cobertura de seguridad social y el respeto de sus derechos fundamentales.

- Consagrar el derecho de los trabajadores de plataformas dependientes e independientes a constituir las organizaciones sindicales que estimen convenientes.

NORMA DE QUÓRUM ESPECIAL

El inciso final del artículo 152 quáter Y, del artículo único del proyecto, debe ser aprobado con quórum calificado, por cuanto regula el ejercicio del derecho a la seguridad social, de conformidad a lo dispuesto en el numeral 18 del artículo 19, en relación con el inciso tercero del artículo 66, ambos de la Carta Fundamental.

A las sesiones en que se analizó esta iniciativa legal asistieron, además de los miembros de la Comisión, la Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora María José Zaldívar Larraín, el Subsecretario del Trabajo, señor Fernando Arab Verdugo, el coordinador legislativo y el asesor del mismo Ministerio, señores Francisco del Río y Sebastián Merino, las asesoras, señoras Daniela Oyarzún y Florencia Frontaura y el asesor señor Miguel Pelayo. La abogada asesora de la Biblioteca del Congreso Nacional, señora Paola Álvarez. Los asesores: de la Senadora Goic, el señor Juan Pablo Severín; del Senador Galilea, el señor Benjamín Lagos y del Senador Sandoval, el señor Nicolás Starck.

Participaron, especialmente invitados, en sesión de fecha 13 de mayo de 2020, de la Comisión Laboral del Instituto Igualdad, el asesor sindical, señor Felipe Ossandón y la abogada, señora Wendoling Silva.

Especialmente invitados a la sesión del 22 de mayo de 2020, concurrieron el abogado y Ex Director del Trabajo, señor Christian Melis; el Gerente General de Pedidos Ya, señor Juan Martín López y el Director Financiero, señor Marcelo Guerrero; el Encargado de Asuntos Gubernamentales de Uber y UberEats, señor Nicolás Sánchez; el Director de Operaciones Rappi Chile, señor Cristian Uribe y el Presidente del Sindicato de Trabajadores Uber V Región, señor Javier Schlack.

Especialmente invitados a la sesión de 29 de mayo de 2020, asistieron la Presidenta de la Asociación Gremial de Abogados Laboralistas de Chile, señora Carmen Espinoza. El Gerente de Asuntos Corporativos de DiDi, señor Christian Soffge y el Director de Asuntos Corporativos de la misma empresa, señor Felipe Simonsohn.

Especialmente invitados a la sesión de 3 de junio de 2020, concurrieron en representación de la empresa Beat Chile: el Gerente General, señor Hans Hankes y el Encargado de Políticas Públicas, señor Gonzalo Escribano. De Fundación Instituto de Estudios Laborales (FIEL): el abogado, señor Pablo Zenteno. Del Centro de Derecho del Trabajo A.G (CEDET): el abogado, señor Luis Parada. Del Centro de Investigación y Desarrollo del Trabajo (CIDTRA): los Directores señores Jaime Salinas, Enzo Canales y Roberto Lewin. De la Comisión Nacional de Productividad (CNP): el Presidente, señor Raphael Bergoeing; el Secretario Ejecutivo, señor Rodrigo Krell y la Economista, señora Mariana del Río.

Especialmente invitados a la sesión de 30 de noviembre de 2020, participaron el Coordinador de Diálogo Social de Fundación Instituto Estudios Laborales (FIEL) CUT, señor Pablo Zenteno. El Profesor de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Chile, señor Luis Lizama. El Gerente Legal de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), señor Pablo Bobic. El Secretario Ejecutivo de la Comisión Nacional de Productividad, señor Rodrigo Krell. En representación de la Comisión Laboral del Instituto Igualdad, el señor Felipe Ossandón y la Abogada, señora Wendoling Silva.

En sesiones de fecha 18 y 25 de enero de 2021, estuvo presente el asesor de la Comisión Laboral del Instituto Igualdad, señor Felipe Ossandón.

ANTECEDENTES

Para el debido estudio de este proyecto de ley, se han tenido en consideración, entre otros, los siguientes:

I. ANTECEDENTES JURÍDICOS

-El Código del Trabajo.

-La ley N° 16.744, sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, de 1968.

-La ley N°19.728, que establece un seguro de desempleo, de 2001.

II. ANTECEDENTES DE HECHO

I. La moción que da origen a este proyecto de ley fundamenta 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.

II. La Comisión tuvo a la vista el proyecto de ley, iniciado en moción del Senador señor Alejandro Guillier, de la Senadora señora Adriana Muñoz y de los Senadores señores Chahuán, Huenchumilla e Insulza, correspondiente al Boletín N°12.497-13, que establece el contrato de los trabajadores repartidores a domicilio.

Tal como su nombre lo indica, esta iniciativa legal tiene como objetivo incorporar un capítulo nuevo al Código del Trabajo, para regular los contratos celebrados entre personas que se desempeñen como repartidores de cualquier clase de bien susceptible de llevar en vehículos de ciclos, motocicletas o automóviles; y personas que administran u operen plataformas web o de aplicación de celulares para gestionar la entrega. Se establece que se registrarán por el Código del Trabajo.

DISCUSIÓN EN GENERAL

El proyecto de ley en informe, mediante seis artículos permanentes, establece 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.

Al inicio del análisis del proyecto, el Senador señor Letelier, en calidad de coautor de la iniciativa, explicó que aborda la situación laboral de los trabajadores **que prestan servicios por medio de empresas de plataformas digitales en labores de distribución de productos, sin**

que se trate de aquellos que operan en el ámbito del transporte de pasajeros.

Detalló que se trata de un fenómeno de reciente aparición, lo que exige crear una regulación que permita regular la actividad que desarrollan miles de personas en el país.

EXPOSICIÓN DE LA MINISTRA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, SEÑORA MARÍA JOSÉ ZALDÍVAR

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora María José Zaldívar, presentó ante la Comisión el parecer del Ejecutivo respecto de la situación laboral, en general, de las personas que prestan servicios por medio de plataformas digitales.

Inició su presentación señalando que, en general, se trata de una actividad de creciente desarrollo en el país, habida cuenta de la diversidad de servicios y tipos de plataformas en materias tales como el transporte, *delivery* de comida, compra y despacho de todo tipo de bienes y arriendo de inmuebles, entre otros.

Dicha circunstancia, añadió, da cuenta de la complejidad de establecer una misma regulación para todos los trabajadores del sector.

Agregó que dicha circunstancia se ve agravada por la gran cantidad de personas prestando servicios en plataformas -más de 300.000 personas según la última información disponible, en todo tipo de plataformas de transporte y *delivery* de comida-, la existencia de un mercado dinámico y cambiante, a raíz de la constante entrada y salida de nuevos actores con nuevas plataformas y servicios, y la existencia de modelos de negocios diversos y adaptativos según las plataformas digitales que ofrecen servicios que cambian según las necesidades y el contexto en que se prestan servicios.

Asimismo, afirmó que, a raíz de la emergencia sanitaria que afecta al país, se percibe un aumento importante en la cantidad de personas prestando servicios a través de plataformas digitales.

En razón de lo anterior, propuso crear una Mesa de Trabajo de Plataformas Digitales, con el objetivo de estudiar y analizar el funcionamiento de las plataformas digitales desde la perspectiva de las personas que prestan servicios a través de ellas y generar y actualizar información detallada sobre el sector, mediante la realización de reuniones periódicas con actores de la industria, órganos y servicios públicos, y revisar y estudiar la experiencia comparada.

COMENTARIOS

El Senador señor Letelier reiteró que la iniciativa aborda únicamente la situación que afecta a los trabajadores que realizan

labores de distribución en empresas de plataformas digitales de servicios, de modo que no apunta a regular a todos los trabajadores del sector.

Asimismo, opinó que no resulta oportuno convocar a una mesa de trabajo sobre la materia, considerando que se trata de un aspecto que debe ser debatido por el Congreso Nacional, a propósito de la iniciativa en estudio.

El Senador señor Allamand manifestó que la iniciativa en estudio y la propuesta del Ejecutivo podrían resultar compatibles. Al efecto, abogó por considerar las observaciones de los trabajadores y de las empresas del sector.

COMISIÓN LABORAL DEL INSTITUTO IGUALDAD

El integrante de la Comisión Laboral del Instituto Igualdad, señor Felipe Ossandón, expuso ante la Comisión respecto del proyecto de ley.

Sobre el particular, comentó que la idea de trabajo mediante plataformas esconde una realidad amplia y diversa, de modo que precisar el ámbito de aplicación de dicha figura constituye un aporte.

En ese contexto, explicó que uno de los aspectos centrales dice relación con determinar si tales plataformas digitales generan una nueva realidad laboral o únicamente son una nueva manifestación de realidades laborales existentes, lo que resulta de gran importancia para determinar el contenido de la normativa aplicable. Afirmó que, por lo general, los organismos internacionales han señalado que se trata de herramientas que constituyen nuevas formas para desarrollar actividades ya existentes.

A continuación, presentó los resultados obtenidos de un estudio relativo a las condiciones de los trabajadores que se desempeñan en *Uber*.

En general, afirmó que se trata de hombres de menores de 40 años, que en su mayoría ha completado la educación superior, con un importante porcentaje de trabajadores extranjeros, quienes, en su mayoría, realizan un segundo trabajo. En general, dentro de las razones para utilizar la aplicación, se encuentra la facilidad en el acceso, la flexibilidad en la jornada, el pago semanal que reciben y la posibilidad de complementar su labor con otro trabajo.

Con todo, afirmó que dicha flexibilidad tiene un conjunto de restricciones a raíz de una serie de incentivos y desincentivos que introducen las empresas, las que limitan la aparente autonomía de los trabajadores, quienes no tienen acceso a los criterios con que opera dicho sistema. Por lo anterior, aseveró que la entrega de trabajo en determinadas horas, entre otras medidas, constituye un mecanismo de disciplina que ejercen las empresas hacia los trabajadores.

Asimismo, agregó que existe poca transparencia respecto de los elementos que constituyen la remuneración de los trabajadores y un muy bajo costeo de los gastos derivados de la conducción.

En el mismo sentido, señaló que, en la práctica, el vínculo contractual se asemeja a los contratos de adhesión, al no facilitar el conocimiento del trabajador respecto de las cláusulas que lo componen.

Otro de los aspectos que caracterizan tales servicios, agregó, dice relación con que frecuentemente un trabajador se desempeña en varias plataformas.

En cuanto a la autopercepción de las labores desempeñadas, explicó que sólo algunos se consideran trabajadores y todos reconocen la necesidad de resolver la enorme asimetría que existe respecto de las plataformas digitales. Agregó que los trabajadores han organizado mecanismos para organizarse y propender a resolver sus problemáticas, aun cuando carecen de una contraparte, por ejemplo, para promover procesos de negociación colectiva.

Agregó que las empresas no se hacen responsables en materia de seguridad laboral, ni en materia de responsabilidad ni en el ejercicio de acciones penales ante un eventual delito de que pudieran ser víctima.

En cuanto a las iniciativas legislativas en actual tramitación en el Congreso Nacional, expuso que resulta pertinente establecer garantías mínimas en favor de las personas que prestan servicios en plataformas digitales, sin perjuicio de que el vínculo contractual pudiera ser calificado como laboral por un tribunal de trabajo. En cualquier caso, abogó por establecer instrumentos que reconozcan derechos para permitir la participación colectiva de los trabajadores.

A continuación, la abogada laboralista, señora Wendoling Silva, se refirió a los aspectos jurídicos contenidos en la iniciativa.

Sobre el particular, afirmó que, en general, no existe una regulación uniforme en la legislación comparada, a raíz de la diversidad de tipos de empresas que operan en el sector. Por lo anterior, describió que se ha suscitado un debate jurisprudencial destinado a definir los límites de la prestación de servicios en análisis. En cualquier caso, abogó resguardar una serie de aspectos y establecer derechos en favor del trabajador, por ejemplo, en materia de seguridad laboral y accidentes del trabajo.

En ese contexto, opinó que se ha tendido a aplicar los principios fundamentales del derecho del trabajo con la finalidad de definir, caso a caso, elementos tales como la subordinación y dependencia, tal como ocurre a propósito del control que ejerce la plataforma digital, lo que constituye un indicador relevante respecto del poder de dirección y control al interior de la empresa.

Otro elemento fundamental dice relación con la ajenidad, conforme a la cual el trabajador presta sus medios de producción para un tercero. Considerando que si no existiera la plataforma no existiría la prestación de servicios, tal como ocurre con el capital que aporta el empleador, y que el repartidor aporta con sus servicios sin tener un control sobre los medios de producción -es decir, sobre el monto de los servicios ni sobre la forma en que se presta el servicio-, sostuvo que concurre el elemento de ajenidad que caracteriza a la relación laboral.

De ese modo, se configura una relación clásica del contrato de trabajo, al concurrir la ajenidad y el vínculo de subordinación y dependencia que caracteriza al vínculo de trabajo.

Respecto de la iniciativa legal, afirmó que constituye un avance, sin perjuicio que confunde algunos conceptos al no especificar si se trata de un vínculo de tipo laboral, lo que exige reconocer los elementos fundamentales de la relación de trabajo.

CONSULTAS

El Senador señor Allamand, respecto del vínculo de subordinación y dependencia, sostuvo que si el trabajador cuenta con la posibilidad de elegir su jornada de trabajo probablemente no concurriría dicho elemento, que configura el factor fundamental para determinar la existencia de una relación de trabajo.

Enseguida, afirmó que la iniciativa -en particular su artículo 4, que establece el deber de enterar una serie de cotizaciones previsionales-vulneraría el numeral 6 del inciso cuarto del artículo 65 de la Constitución Política de la República, al modificar las normas sobre seguridad social, o que incidan en ella, en el sector privado

El Senador señor Letelier afirmó que no es conveniente establecer un marco general amplio para todas las plataformas, atendidas las diferencias existentes entre los servicios que prestan.

En cuanto al artículo 4, afirmó que no modifica las normas sobre seguridad social, sino únicamente contempla su aplicación a la figura contractual que propone el proyecto.

Otro aspecto fundamental, añadió, dice relación con el efecto que las plataformas digitales han producido para la noción tradicional de jornada de trabajo. Dicha circunstancia daría cuenta de la necesidad de establecer que se trata de contratos de trabajo que, pese a no tener todos los elementos clásicos del vínculo laboral, sí cuenta con el principal de ellos, consistente en la relación de subordinación y dependencia. En cualquier caso, abogó por incorporar una normativa que proteja el ejercicio de derechos de las personas que prestan servicios por medio de plataformas digitales.

El integrante de la Comisión Laboral del Instituto Igualdad, señor Felipe Ossandón, expuso que, aun cuando los trabajadores

cuentan con la posibilidad de distribuir su jornada de trabajo, ello está condicionado por una serie de mecanismos que incentivan la prestación de servicios en determinados horarios, de modo que se configuraría el elemento de control que caracteriza al vínculo de subordinación y dependencia.

Finalmente, afirmó que una forma de aproximación al fenómeno en estudio consiste en atender a la asimetría existente entre la persona que presta servicios y las plataformas digitales, lo que genera la necesidad de proteger el ejercicio de sus derechos, ya sea estableciendo el carácter laboral de dicho vínculo o consagrando garantías mínimas para permitir que tal calificación sea realizada por un órgano jurisdiccional.

SESIÓN CELEBRADA EL 22 DE MAYO DE 2020

La Comisión de Trabajo y Previsión Social, en sesión de 22 de mayo de 2020, recibió en audiencia a representantes de las empresas que utilizan plataformas digitales para celebrar diversos contratos de compra y venta, a un representante de los trabajadores que prestan servicios, principalmente, de entrega de las mercaderías y a un ex Director del Trabajo.

ABOGADO Y EX DIRECTOR DEL TRABAJO, SEÑOR CHRISTIAN MELIS

El abogado y ex Director del Trabajo, señor Christian Melis, expuso ante la Comisión respecto del proyecto de ley.

Inició su exposición señalando que la iniciativa aborda un fenómeno de reciente data, a partir de la creación de redes que conectan a compradores y vendedores en una amplia gama de productos y servicios.

En los términos definidos por la OIT, explicó que existen plataformas en línea, en que el trabajo se terceriza mediante convocatorias abiertas, y aplicaciones móviles con geolocalización, en que el trabajo se asigna a individuos ubicados en determinadas zonas geográficas, lo que se vincula con la figura que aborda el proyecto.

Entre el impacto positivo en el trabajo, describió que se trata de un instrumento que permite el acceso al mercado de personas y colectivos con mayor dificultad de conciliar la vida familiar y los estudios con el trabajo, permite mayor flexibilidad y libertad en la disponibilidad del tiempo, el desarrollo de proyectos innovativos y permite complementar los empleos tradicionales frente a períodos de baja actividad y desempleo. En cuanto al impacto negativo, señaló que se generan costos salariales a la baja, menor capacidad asociativa entre los trabajadores y problemas en el ámbito de la seguridad social.

En ese contexto, señaló que, en general, en la mayoría de los casos se trata de trabajadores autónomos dependientes, pues trabajan con exclusividad en alguna de las plataformas y con las condiciones de desempeño y tarifas que éstas fijan.

Por lo anterior, afirmó que la iniciativa aborda una materia que supone para el Derecho del trabajo un desafío permanente, lo que genera la necesidad de adaptar las fórmulas tradicionales a partir de las cuales se configuran sus reglas protectoras.

En ese sentido, acerca de la controversia suscitada respecto a la laboralidad del vínculo, expuso que crecientemente en el mundo se van dando casos de controversia judicial en los que se ha ido declarando la laboralidad de la figura, adaptando los criterios tradicionales a las nuevas realidades. En el caso chileno, sostuvo que parte importante de la doctrina y jurisprudencia laboral tienden a la adaptación de los indicios de laboralidad tradicionales a la nueva realidad, mientras que en otros sistemas jurídicos -como en el caso francés-, se configura una categoría híbrida de trabajador independiente no sujeto al régimen laboral, pero con cierto nivel de protección en materia de accidentes del trabajo y capacitación, es decir, como una especie de trabajador semiautónomo.

Enseguida, se refirió a las disposiciones contenidas en la iniciativa legal en estudio.

Al efecto, destacó que el proyecto reconoce acertadamente la economía de plataformas digitales como una fuente importante de trabajo. Entre sus ideas centrales, y a diferencia de los que se hace en el proyecto correspondiente al Boletín N°12.618-13, se declara que no se busca resolver definitivamente la cuestión del régimen jurídico aplicable a las personas que desarrollan labores en plataformas digitales.

Asimismo, atribuye, en principio, el carácter de trabajador independiente-a honorarios y propone aplicar ciertos ámbitos de protección asociados al contrato de trabajo.

En específico, advirtió que en el artículo 2 del proyecto no queda claro a qué se refiere con “servicios accesorios” (por ejemplo, si incluye el reparto de mercadería), ni se distingue claramente entre el oferente y la empresa. Asimismo, sostuvo que, al definir el ámbito de aplicación del proyecto, resulta necesario dejar abierta posibilidad de que se pueda establecer, en el caso concreto, la existencia de un vínculo laboral por parte de los tribunales de justicia.

Respecto del artículo 3, sostuvo que la referencia a la remuneración puede ser equívoca, pues se trata de una figura propia de la relación laboral. Asimismo, el proyecto utiliza como medida de comparación el valor líquido, el que siempre sería variable y difícil de determinar, por lo que sugirió utilizar el valor bruto, sin perjuicio de hacer de cargo de empresa el pago de las cotizaciones que establece el artículo 4. Añadió que, para efectos de calcular el valor por hora se debe utilizar la fórmula de cálculo aplicable a las horas extraordinarias y, al no establecer directamente la aplicación de la normativa laboral, sostuvo que la referencia a la boleta de honorarios debería hacerse en base a la normativa tributaria.

En cuanto al artículo 5, afirmó que resulta difícil vislumbrar cómo podría operar la reincorporación a la plataforma digital. Del mismo modo, añadió que no se determina en qué sede se ventilaría una eventual controversia.

En relación al artículo 6, que contempla la aplicación del régimen sancionatorio del Código del Trabajo, aseveró que se debe esclarecer si la entidad encargada de aplicarlas es la Dirección del Trabajo, pues el proyecto no contempla que exista un vínculo laboral. Asimismo, comentó que resulta pertinente establecer los parámetros que permitan determinar la entidad de las multas.

Finalmente, propuso contemplar reglas en materias relativas a la transparencia en los pagos y las comisiones, junto a la obligación de exclusividad en la prestación de los servicios, libertad para determinar horarios de trabajo, prohibición de aplicación de represalias, mediciones de horarios y jornadas, y evaluación de los servicios y reclamación por no pago.

**GERENTE GENERAL DE PEDIDOS YA,
SEÑOR JUAN MARTÍN LÓPEZ**

El gerente general de Pedidos Ya, señor Juan Martín López, se refirió al proyecto sometido a la consideración de la Comisión.

En primer lugar, sostuvo que uno de los aspectos centrales dice relación con los conceptos aplicables al sector, lo que requiere definir adecuadamente el campo de aplicación de la iniciativa.

Agregó que, en términos generales, no resulta pertinente encasillar los servicios que se prestan mediante plataformas digitales dentro de las nociones tradicionales del derecho laboral, lo que requiere incorporar nuevas regulaciones pues, de lo contrario, se afectaría la flexibilidad y la sostenibilidad financiera de las empresas del sector.

En cuanto al articulado del proyecto, afirmó que el sistema de pago por hora debe considerar la variabilidad de la prestación de servicios, lo que en la práctica impide suscribir un contrato de trabajo. Agregó que en la práctica los trabajadores prestan servicios para múltiples plataformas, lo que daría cuenta de la inexistencia de un vínculo laboral.

En materia de obligaciones de seguridad social, afirmó que el sistema de seguros no resulta aplicable al sistema de trabajo de los repartidores, pues un mismo trabajador sería asegurado por sucesivos contratos y múltiples plataformas.

Acerca de los elementos de seguridad vial, abogó por establecer una regulación precisa para evitar la mala utilización de tales instrumentos.

Seguidamente coincidió con la necesidad de mejorar los estándares de capacitación de los trabajadores del sector.

Respecto del artículo 5, afirmó que contempla una regulación que resulta incompatible con la normativa laboral general, lo que torna impracticable su aplicación.

Finalmente, en cuanto al artículo 6, expresó que no resulta pertinente atribuir funciones a la Dirección del Trabajo, considerando que no habría un vínculo laboral entre las empresas y los repartidores.

**ENCARGADO DE ASUNTOS GUBERNAMENTALES DE UBER/UBER
EATS,
SEÑOR NICOLÁS SÁNCHEZ**

El encargado de Asuntos Gubernamentales Uber/Uber Eats, señor Nicolás Sánchez, expuso ante la Comisión respecto del proyecto de ley.



Al comenzar su presentación afirmó que en los últimos meses se ha verificado un aumento de personas desempeñándose en la plataforma, considerando que existen 100.000 conductores activos al mes y 34.000 repartidores activos al mes, con un crecimiento semanal de 40% de nuevos inscritos durante el segundo semestre de 2020, quienes valoran la oportunidad para generar recursos, la facilidad en el acceso a nuevas oportunidades y la independencia y autonomía en el desempeño de las funciones.

Compartiendo la necesidad de promover las mejores condiciones para quienes generan ingresos usando la tecnología, sostuvo que el marco regulatorio que propone el proyecto es incompatible con el modelo de plataformas tecnológicas, atendida la crisis sanitaria y económica que enfrenta el país, con el rol de la tecnología y con las necesidades de las personas que se benefician de la tecnología, junto a una eventual inconstitucionalidad de la Moción parlamentaria.

En lo que atañe a la eventual incompatibilidad con el escenario de crisis que enfrenta el país, manifestó que la industria tecnológica se ha visto severamente afectada a raíz de la contracción de la demanda a nivel mundial, de modo que un marco regulatorio incompatible con el modelo de plataformas afectará seriamente las oportunidades que ha generado la tecnología en Chile.

Asimismo, subrayó que el proyecto resulta incompatible con el rol de la tecnología, pues incorpora cargas desproporcionadas a un intermediario, considerando que la plataforma tecnológica permite la conexión en tiempo real entre oferta y demanda, lo que requiere distinguir entre el servicio prestado por la plataforma (intermediación tecnológica) y el servicio prestado por conductor o repartidor al cliente final (servicio de transporte o reparto).

Enseguida, se refirió a las características de las personas que prestan servicios mediante plataformas tecnológicas, conforme al siguiente gráfico:

	Conductores 	Repartidores 	
Principal segmento etario	35-45 años	20-30 años	→ Mayoritariamente jóvenes en delivery
% participación de extranjeros	9%	40%	→ Mayor participación de extranjeros en delivery
Promedio de horas semanales de conexión	18 Horas semanales	15 Horas semanales	→ 3 a 3.5 horas diarias de uso promedio
% que usa 2 o más aplicaciones	54%	67%	→ Mayoritariamente uso múltiple de apps.
Permanencia promedio en la plataforma	7.4 meses	6.5 meses	→ Alta rotación.
% que complementa ingresos / Tiene otra actividad principal	87%	65%	→ Mayoritariamente es fuente complementaria

Estudio Comisión Nacional de Productividad (2018)	76%	Declara que su ingreso mensual aumentó
	74%	Recomendarían a otros usar la app. de Uber
	84%	Usa la app. de Uber para ser su propio jefe y manejar sus propios tiempos
Estudio Banco Interamericano de Desarrollo (2019)	77%	Se declara satisfecho usando la app. de Uber
	63%	Señala que tener mayor autonomía es el principal motivo para usar la app. de Uber
	33%	Dejaría de usar la app. de Uber si le ofrecieran un trabajo de tiempo completo

Tecnologías Disruptivas: Desafíos, Riesgos y Oportunidades - CNP (2018)
 Who Drives on Ride-Hailing Platforms in Latin America? - A Profile of Uber Drivers in Brazil, Chile, Colombia and Mexico - IDB (2019)

A partir de dicha información, sostuvo que es posible sostener que quienes usan las plataformas se benefician de la flexibilidad horaria y de ingresos adicionales, toda vez que la mayoría trabaja en régimen de jornada parcial.

A continuación, respecto de una eventual incompatibilidad jurídica, afirmó que el proyecto reconoce la independencia, pero introduce puntos de relación laboral, sin considerar que la inexistencia de relación laboral ha sido declarada de manera unánime por los Tribunales de Justicia en Chile.

Finalmente, formuló comentarios específicos al proyecto de ley en estudio.

Respecto del artículo 3, indicó que generaría una incompatibilidad jurídica, pues el ingreso se vincula a los servicios prestados y no a las horas de conexión, e impediría su aplicación práctica en el caso de quienes se desempeñen en varias plataformas, lo que generaría una redistribución inequitativa de los ingresos.

Acerca de la letra d) del artículo 4, afirmó que en esquemas de trabajo autónomo como el que contempla el proyecto el desempleo depende básicamente de la voluntad del trabajador, por lo que no procedería el pago de indemnizaciones. Asimismo, sostuvo que el esquema propuesto podría generar un incremento en el costo del uso de la aplicación, afectando a los consumidores.

En relación a la obligación de entrega de herramientas de protección, afirmó que se trata de un deber existente actualmente, en un contexto de falta de fiscalización y alta rotación laboral, lo que generaría a largo plazo una caída en el ingreso de los trabajadores.

En materia de capacitación, manifestó que en el sector no existe el poder de dirección y control desde donde emanan dichas funciones, de modo que no resultaría aplicable en su caso, tal como ocurre en materia de aplicación de sanciones al interior de la empresa.

En consecuencia, y en relación al aspecto sancionatorio, afirmó que no sería posible la aplicación de sanciones por parte de la Dirección del Trabajo, al no existir una relación laboral.

En razón de lo anterior, propuso colaborar en la formalización del sector y el acceso a las prestaciones de seguridad social, mediante la implementación de mecanismos tecnológicos para facilitar la emisión de boletas de honorarios por parte de conductores y repartidores.

En materia de estabilidad y protección de derechos, propuso establecer un mecanismo de impugnación ante potenciales suspensiones arbitrarias mediante reclamo ante el SERNAC y la aplicación de las normas generales para determinar la existencia de relación laboral.

Finalmente, en el ámbito de la seguridad, coincidió en la necesidad de garantizar la cobertura en el uso del seguro de accidentes, lo que requiere apoyar la realización de iniciativas público-privadas para reforzar mensajes en materia de seguridad vial.

**DIRECTOR DE OPERACIONES DE RAPPI
SEÑOR CRISTIAN URIBE**

El director de Operaciones de Rappi, señor Cristian Uribe, expuso ante la Comisión.

Explicó, en primer lugar, que la empresa consiste básicamente en el uso de tecnología, de modo que la regulación aplicable debe contemplar ciertos grados de flexibilidad que permitan su desarrollo.

En ese contexto, afirmó que las plataformas aplican criterios de transparencia en el pago a los repartidores, lo que, entre otras consideraciones, hace incompatible el sistema de pago por horas, en que una persona podría recibir ingresos sin haber desempeñado labores de reparto de productos.

En materia de pago de implementos de protección, aseguró que se trata de una medida no aplicable en aquellos casos en que una misma persona se desempeñe en múltiples plataformas. Añadió que dicha circunstancia es de frecuente ocurrencia, lo que genera consecuencias, por ejemplo, para el pago de seguros.

Acerca de la homologación del bloque de la aplicación al despido, sostuvo que se trata de hipótesis distintas, de modo que no se trata de circunstancias asimilables.

Por otra parte, agregó que al establecer la existencia de un vínculo de trabajo se pueden generar consecuencias en una serie de materias, tales como el acceso a gratuidad universitaria para quienes se desempeñan en el sector.

**PRESIDENTE DEL SINDICATO DE CONDUCTORES DE UBER DE LA
REGIÓN DE VALPARAÍSO,
SEÑOR JAVIER SCHLACK**

El presidente del Sindicato de Conductores de Uber de la Región de Valparaíso, señor Javier Schlack, expuso ante la Comisión respecto de la iniciativa legal en estudio.

Afirmó, en primer lugar, que la regulación aplicable a las plataformas digitales carece de regulación, lo que desvía la atención respecto de un problema de fondo, consistente en que no se trata de empresas de desarrollo de plataformas, sino más bien se trata de empresas del rubro del transporte, de modo que ya existe una regulación aplicable en su caso, incluyendo aquellas que permiten el teletrabajo.

Tales empresas de transporte operan mediante la contratación de personas encargadas del reparto de los productos o el transporte de pasajeros, lo que queda de manifiesto al constatar, por ejemplo, que los pasajeros deben iniciar su viaje en el lugar en que la aplicación indique.

Agregó que respecto de las personas que se desempeñan en tales plataformas existe un vínculo de subordinación y dependencia, lo que explica, entre otros ejemplos, que existan incentivos para acceder a la plataforma en determinados horarios. En razón de dicha falta de regulación, explicó que existe desprotección ante accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, lo que, en definitiva, genera que quienes asuman el riesgo del negocio sean los trabajadores, quienes deben regirse, en la práctica, por un contrato de adhesión en que no pueden modificar las condiciones que les son ofrecidas.

Enseguida, sostuvo que la tendencia a nivel internacional consiste en reconocer el carácter laboral de las labores que desempeñan los conductores, lo que genera efectos en una serie de materias, tales como el pago de los tiempos de espera, la entrega de herramientas de seguridad y protección personal.

Finalmente, abogó por establecer un marco regulatorio que reconozca la relación laboral y reconozca los derechos de los trabajadores para la generalidad de quienes se desempeñan en el sector.

COMENTARIOS

La Senadora señor Goic manifestó que la iniciativa constituye un desafío para regular una actividad que proteja a los trabajadores, evitando la precarización y el incumplimiento de los derechos laborales, lo que requiere considerar la experiencia internacional en la materia.

La Senadora señora Van Rysselberghe señaló que los servicios que se prestan mediante plataformas tecnológicas cuentan con particularidades que deben ser consideradas, lo que requiere implementar medidas que se adapten a esta nueva realidad.

El Senador señor Letelier opinó que la naturaleza de las funciones de los repartidores se asemeja a otras labores en que se reconoce la existencia del vínculo laboral, como el courier. Añadió que los servicios que prestan quienes se desempeñan en plataformas digitales se caracterizan por poner en tensión las figuras tradicionales de la regulación laboral.

El Subsecretario del Trabajo, señor Fernando Arab Verdugo, coincidió en que el proyecto configura una oportunidad para establecer normas de vanguardia en la materia que aborda, particularmente en materia de protección social, sin perjuicio que el carácter laboral sea declarado por un tribunal de justicia.

Finalmente, afirmó que la normativa aplicable al teletrabajo en ningún caso pretende regular el trabajo mediante plataformas digitales.

SESIÓN CELEBRADA EL 29 DE MAYO DE 2020

En esta sesión se continuó escuchando opiniones sobre el proyecto de ley en estudio.

ASOCIACIÓN GREMIAL DE ABOGADOS LABORALISTAS DE CHILE

La señora Carmen Espinoza, Presidenta de la Asociación Gremial de Abogados Laboralistas de Chile, expuso las observaciones de la organización respecto del proyecto de ley en estudio.

En primer lugar, subrayó que la iniciativa, tanto en sus objetivos como en su contenido, no resulta coherente con el estado actual de la discusión doctrinal y jurisprudencial relativa a la normativa aplicable a los trabajadores de reparto mediante plataformas digitales ni con el reconocimiento del vínculo laboral, cuyo desconocimiento ha generado una fuerte oposición por parte de los trabajadores a nivel global.

En efecto, manifestó que, en el caso de Uruguay, la jurisprudencia más reciente ha reconocido la existencia de un vínculo de trabajo entre los repartidores y las empresas, mientras que un número considerable de académicos han sostenido que concurren los elementos necesarios para establecer la existencia de una relación laboral.

Asimismo, arguyó que, considerando los elementos contenidos en la recomendación 198 de la Organización Internacional del Trabajo, existen circunstancias que constituyen indicios respecto de la existencia de un vínculo de trabajo. Por ello, aseveró que una normativa interna que eluda dicho reconocimiento constituye un precedente particularmente complejo.

En específico, indicó que el proyecto, en lo fundamental, parece apuntar a establecer un marco regulatorio dirigido a las empresas, pero no protege a los trabajadores, lo que queda de manifiesto al constatar, por ejemplo, las relaciones comerciales que se contemplan entre éstos y las compañías de seguros.

Por lo anterior, aseveró que las labores que realizan quienes se desempeñan en plataformas digitales dan cuenta de una relación laboral evidente, pues en cada caso existen funciones de dirección, organización y aplicación de sanciones, las que se vinculan con las condiciones de prestación de los servicios, incluyendo protocolos de atención, entre otras.

Dicha circunstancia, aseveró, permite sostener que concurre un vínculo de subordinación y dependencia.

En ese contexto, opinó que la iniciativa no reconoce la condición de trabajador, de modo que no provee todas las garantías que derivan de ello. Así, afirmó, se trata de una norma que elude normas laborales de forma expresa, de modo que permite la deslaborización al aplicar normas propias del derecho civil a un área que se rige por otros principios, lo que resulta particularmente complejo considerando la necesidad de desempeñar actividades remuneradas, lo que fuerza a las personas a aceptar condiciones abusivas de trabajo que no satisfacen un mínimo de dignidad.

A continuación, se refirió, en particular, a las normas contenidas en el proyecto.

Respecto del artículo 1, sostuvo que contiene una definición particularmente confusa de las empresas, que no se hace cargo de

la multiplicidad de formas empresariales, de la complejidad de las tecnologías aplicadas ni de los servicios que prestan.

Acerca del artículo 2, indicó que, del mismo modo, contiene una definición que carece de precisión, lo que, entre otros aspectos, sólo permite utilizar la ley por parte de personas naturales.

En cuanto al artículo 3, señaló que la norma propuesta podría dar lugar a lo que en la legislación comparada se ha denominado contratos “de hora cero”, en que los trabajadores se encuentran a disposición sin una jornada previamente acotada y sólo son remunerados por cada hora trabajada, lo que constituye una situación que ha sido objeto de un largo debate acerca de su pertinencia.

En relación al artículo 4, manifestó que se debe esclarecer si las prestaciones que contempla pueden ser descontadas de la remuneración que percibe el trabajador.

Respecto de los elementos de protección, aseveró que se trata de prestaciones muy menores, que no se condicen con las necesidades de los trabajadores ni con la normativa aplicable en la materia, lo que exige resguardar la seguridad y salud en todos los aspectos, incluyendo el ámbito previsional, el acceso a licencias médicas y protección a la maternidad.

Agregó que el proyecto contempla una figura similar al despido, pero no especifica las reglas aplicables para su desvinculación.

En lo que atañe al artículo 6, agregó que se debe esclarecer la entidad encargada de aplicar sanciones, considerando que según el proyecto no se trata de un contrato de trabajo.

En razón de lo anterior, afirmó que el proyecto resulta confuso y contradictorio y podría resultar inaplicable, y no constituye una protección para quienes se desempeñan en plataformas digitales, pues provocaría una nueva fuente de conflictos en la judicatura laboral al flexibilizar las condiciones laborales y de seguridad social. Dicha circunstancia exige reconocer la relación laboral en los mismos términos que ocurre para la generalidad de los trabajadores.

DIRECTOR DE ASUNTOS CORPORATIVOS DE LA EMPRESA DIDI

El gerente de asuntos corporativos de DiDi, señor Felipe Simonsohn, presentó a la Comisión las observaciones al proyecto en estudio.

Al comenzar su exposición, explicó que se trata de la plataforma de movilidad más grande del mundo, con más de 34 “socios conductores”, más de 720 millones de usuarios y más de 10 mil millones de

viajes al año, que proveen servicios de transporte de pasajeros y entrega de productos y servicios.

En el caso chileno, señaló que, una vez implementadas las medidas de contingencia ante la crisis sanitaria que enfrenta el país, se registró una disminución del 80% de la demanda respecto las primeras 3 semanas de lanzamiento, y cuando comenzó la aplicación de medidas de cuarentena por zonas, la demanda se incrementó teniendo un peak en la semana 14 del 175% (vs semana 13). A raíz del impacto de la pandemia, sostuvo que hay más de 200.000 conductores registrados de Arica a Punta Arenas, que consideran que DiDi es una oportunidad flexible y efectiva para generar ganancias.

Respecto de quienes se desempeñan en la plataforma afirmó que el 80,7% de los socios conductores se conecta menos de 20 horas semanales, 6,9% se conecta más de 33 horas a la semana, el 83% de los conductores declara tener 2 o más aplicaciones instaladas, y 1/5 de los socios conductores que llevan más de 6 meses registrados se han desconectado por 2 o más meses. Asimismo, 3 meses es la rotación promedio de los socios conductores.

En cuanto al contenido de la iniciativa legal, afirmó que la empresa comparte la necesidad de regular, pues se requiere avanzar en una mejor protección de este tipo de labores junto con una formalización de esta actividad. Con todo, opinó que el proyecto duplica la regulación ya existente en el proyecto de ley que regula a las empresas del sector lo que puede generar confusiones de qué norma aplicar.

En el mismo sentido, comentó que establece un nuevo tipo de prestador de servicios, aplicando parte de la normativa de los trabajadores dependientes y parte de la normativa de los trabajadores independientes, sin que exista claridad de la regulación aplicable en cada caso.

Asimismo, advirtió que en su opinión el proyecto generaría la duplicación de regulación ya existente para los independientes, pues ya existe la obligación del pago de las cotizaciones de seguridad social, previsional y de salud para los independientes a través de la retención legal que debe realizarse cada vez que se emita una boleta de honorarios.

Añadió que la iniciativa generaría una eventual generación de discriminaciones, pues a partir de la aplicación parcial de los diferentes estatutos se producen discriminaciones arbitrarias con los restantes trabajadores independientes.

En específico, en materia de remuneración, indicó que contempla una remuneración mínima líquida, es decir, luego de descontar el pago de los seguros o cotizaciones respectivas, mientras que para los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo la remuneración mínima se refiere a los montos brutos, es decir, antes de los descuentos.

En cuanto al pago de cotizaciones, el proyecto obliga a la plataforma digital a pagar, a su costa, una serie de cotizaciones que el resto de los trabajadores independientes deben pagar por su cuenta y establece una remuneración mínima por hora, cotizaciones para el seguro de desempleo y un plazo mínimo de antelación para que la plataforma los desvincule, configurando una serie de prestaciones que el resto de los independientes no tienen.

Agregó que lo propio ocurre en materia de aviso de desvinculación, pues el proyecto contempla la necesidad de dar aviso con al menos 30 días para que la plataforma desvincule a las personas que prestan servicios y establece la obligación de reincorporar en caso de que el cese haya sido sin justificación, lo que genera una regulación distinta tanto para trabajadores dependientes como independientes.

En relación a la flexibilidad de la actividad, aseveró que, en esencia, los conductores y repartidores realizan esta actividad de manera temporal, eventual y de forma autónoma. Ello se vincula con la suscripción a múltiples plataformas, lo que exige definir cuando se entiende que un conductor o repartidor se encuentra activo en la aplicación.

Finalmente, señaló que el proyecto recae sobre materias reservadas a la iniciativa exclusiva legislativa del Presidente de la República, particularmente en materia de seguridad social, y abogó por especificar las entidades encargadas de fiscalizar el funcionamiento de las normativa, especialmente cuando un conductor está suscrito a una plataforma que presta servicios de transporte y además al reparto de productos.

SESIÓN CELEBRADA EL 3 DE JUNIO DE 2020

La Comisión de Trabajo y Previsión Social continuó recibiendo opiniones sobre el proyecto de ley en estudio.

FUNDACIÓN INSTITUTO DE ESTUDIOS LABORALES

El representante de la Fundación Instituto de Estudios Laborales, señor Pablo Zenteno, se refirió a la propuesta sometida a la consideración de la Comisión.

Respecto del tratamiento regulatorio en plataformas digitales, explicó que existen tres puntos de vista: quienes niegan la existencia de un vínculo laboral; quienes, sin reconocer una relación laboral, apuntan a reconocer determinados derechos; y quienes sostienen que concurren los elementos característicos del vínculo de trabajo, aun cuando no existan algunos elementos en su formulación tradicional.

En ese contexto, afirmó que los elementos característicos de la relación de trabajo se encuentran ocultos bajo nuevas formas de control que aplican las empresas de plataformas digitales, tales como los procesos previos de inducción o mecanismos de supervisión o control.

En el aspecto colectivo, aseveró que estas nuevas formas de trabajo desconocen los derechos que emanan de dicha regulación, tales como el derecho a sindicación o a huelga, lo que contradice la experiencia comparada que reconoce dichas prerrogativas. Por lo anterior, afirmó que se debe considerar las diversas implicancias que se verifican alrededor de actividades como la que aborda el proyecto, tales como el aspecto de la seguridad social que, según señaló, en la iniciativa no son reguladas de modo satisfactorio.

BEAT CHILE

El gerente general de Beat Chile, señor Hans Hankes, expuso ante la Comisión respecto de la iniciativa en estudio.

En primer lugar, afirmó que los servicios que entrega la empresa se dividen en área de transporte y de mensajería, cuyos usuarios prestadores, en un 84%, declaran que su participación en plataformas colaborativas no es su principal fuente de ingresos; el 57% de los usuarios prestadores manejan menos de 22 horas a la semana; el 22% lo hace con la motivación principal de generar ingresos en su tiempo libre, entre 4 a 5 meses es el promedio de tiempo que dura un usuario prestador desde el 1er al último viaje, y el 63% están activos en 2 o más aplicaciones alternativas, lo que da cuenta de criterios de flexibilidad y del desempeño de tales actividades como un complemento, como queda de manifiesto al constatar que el 35% de los usuarios se conecta entre 0 y 10 horas.

Respecto de los usuarios, afirmó que se trata de personas en busca de un trabajo formal, personas que buscan complementar renta, trabajando con flexibilidad horaria, y estudiantes o dueñas de casa que disponen de horas libre, de modo que la plataforma opera como una solución para la contingencia que atraviesa el país.

Acerca de la forma en que opera la plataforma, describió que los usuarios prestadores pagan a la plataforma por el servicio de conectarlos con demanda, de modo que no pagan a los usuarios prestadores. Por lo anterior, aseveró que no existe dependencia ni subordinación, no hay jornada laboral, hay inexistencia de deber de lealtad con la plataforma, inexistencia de elementos de trabajos provistos por el empleador, e inexistencia de remuneración y de poder de fiscalización, lo que sólo aplica para los términos y condiciones de cada caso.

En cuanto a los efectos del proyecto, explicó que implica un cambio en el modelo operativo, pues actualmente el modelo consiste en que el usuario prestador paga por un servicio. Así, el proyecto implica regular el precio del servicio, lo que podría hacer inviable el mercado, crearía una barrera de entrada al mercado e implica un cambio en el modelo operativo, al regular el precio del servicio.

Asimismo, manifestó que establecer un sistema que garantice ganancias mínimas por hora requiere fijar un precio mínimo del servicio prestado a los usuarios prestadores, lo que implicaría un aumento en las líneas de gastos, afectando la cantidad de usuarios prestadores que

podrían activarse y generando mayores costos que serán trasladados al consumidor, o bien, en menores ganancias para los usuarios prestadores.

CENTRO DE DERECHO DEL TRABAJO A.G (CEDET)

El abogado del Centro de Derecho del Trabajo, señor Luis Parada, se refirió a la iniciativa legal en análisis.

Al referirse, en primer lugar, a la regulación de las plataformas digitales, afirmó que no existe una definición general, sino más bien se trata de un concepto que surge de la jurisprudencia judicial a propósito de la calificación del vínculo de subordinación y dependencia, existiendo distintos criterios respecto de la existencia de la relación de trabajo.

Respecto del proyecto en estudio, aseveró que le definición propuesta descarta la aplicación de un vínculo de trabajo, aun cuando no reconoce algunos derechos que emanan de dicha relación, a diferencia, por ejemplo, de la propuesta contenida en el Boletín N°12.618-13, según la cual no dan origen al contrato de trabajo los servicios prestados por personas naturales a través de plataformas digitales que intermedien entre estas personas y los usuarios de dichos servicios, sin obligación de exclusividad, y con libertad para determinar la oportunidad y tiempo que destinarán a la prestación de tales servicios, en la medida en que no concurren los requisitos establecidos en el artículo 7 del Código del Trabajo.

Agregó que el proyecto debe especificar el tipo de servicios personales comprendidos bajo la definición propuesta, toda vez que la sola referencia a la idea de servicios personales se vincula con la prestación de servicios en los términos regulados en el Código del Trabajo.

En el artículo 3 afirmó que se contempla una referencia al pago de remuneraciones aun cuando no existe un vínculo de trabajo, la que debería ser objeto de retenciones, sin perjuicio que el artículo 4 no establece sumas que deban ser retenidos por la plataforma.

Agregó que resulta adecuada la obligación de emitir boletas, considerando que no habría un vínculo laboral, y abogó por incorporar un plazo de adaptación de al menos 90 días, respecto de los efectos que el proyecto generaría en el aspecto contractual.

Luego, señaló que no existe claridad respecto de la forma en que se considerarán las horas remuneradas, al no haber exclusividad entre los prestadores y las plataformas, y se debe considerar que, al realizarse el pago de las plataformas a los usuarios, se debería imputar a los pagos mínimos que describe el artículo 3 del proyecto.

Acerca del artículo 4, sostuvo que se debe especificar los efectos que derivan del seguro de accidentes del trabajo y de responsabilidad civil, pues ambos tienen por sujeto asegurado al mismo prestador de servicios.

En cuanto a la cotización del seguro de cesantía, afirmó que el proyecto no especifica el monto -es decir, si corresponde al total de la cotización o únicamente la parte del empleador- ni describe el hecho asegurado, pues no se trataría de un trabajador.

En materia de capacitación, comentó que por sí misma, tal obligación no daría cuenta de un vínculo de subordinación.

Respecto del artículo 5 del proyecto, afirmó que se debería permitir la desvinculación inmediata de quienes incumplen los compromisos contractuales, no se especifica los tribunales competentes para la reincorporación ni resulta adecuado establecer facultades de órganos con competencia laboral, pues el proyecto desconoce la existencia de una relación de trabajo.

CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO DEL TRABAJO (CIDTRA)

Los directores del Centro de Investigación y Desarrollo del Trabajo (CIDTRA), señores Jaime Salinas y Enzo Canales, se refirieron al proyecto de ley en estudio.

Al iniciar su presentación, el director, señor Jaime Salinas, expuso que resulta pertinente regular actividades que derivan del auge de sistemas informáticos y el uso de las tecnologías, lo que ha generado una especie de laguna legal respecto de la normativa aplicable e incertidumbre respecto de la calificación del tipo de servicio. En ambos escenarios, afirmó que se verifica precariedad en materia de seguridad, prevención de riesgos y cobertura de salud por accidentes del trabajo.

Coincidió en que quienes desempeñan tales actividades las conciben como un complemento a su trabajo formal, pero, además, en caso de cesantía, prestan servicios en forma permanente, de modo que si se establece una relación de trabajo no podrán cobrar el seguro de desempleo, lo que precarizaría sus ingresos.

En cuanto a la inexistencia de jornada ordinaria, afirmó que se trata de una circunstancia propia de tales actividades, tal como ocurre con la imposibilidad de aplicar sanciones por desconexión, pues el usuario no asume el riesgo del negocio, de modo que no habría un vínculo de subordinación y dependencia sin perjuicio que pudieran incorporarse obligaciones en el ámbito previsional.

Tales elementos permitirían concluir que se trata de una prestación de servicios independientes, que se ejercen con flexibilidad y benefician a ambas partes, en particular a los repartidores que se desempeñan en múltiples plataformas.

Enseguida, el director, señor Enzo Canales, advirtió que el proyecto carece precisión respecto del personal de apoyo que se desempeña o colabora en las plataformas digitales, en la definición de las horas trabajadas, y en el pago de la jornada pasiva.

En el mismo sentido, señaló que el proyecto no especifica la terminación del vínculo ni la reincorporación de los usuarios, considerando que, en materia de fiscalización, no podría operar la Dirección del Trabajo, al no tratarse de un vínculo de esa naturaleza.

COMISIÓN NACIONAL DE PRODUCTIVIDAD

El secretario ejecutivo de la Comisión Nacional de Productividad, señor Rodrigo Krell, expuso respecto del proyecto de ley en estudio.

Al iniciar su presentación afirmó que la entidad ha realizado estudios sobre la regulación de plataformas digitales, los que permiten concluir que las tecnologías disruptivas están transformando las sociedades y tienen importantes consecuencias en la productividad, el empleo, la competencia, la distribución de ingresos y el bienestar, desafiando el mercado, los gobiernos, los reguladores y las regulaciones de cada país. Asimismo, el impacto más relevante de la digitalización es el aumento en la eficiencia, permitiendo una importante reducción de costos, y permiten una coordinación entre la oferta y la demanda mucho más precisa que los canales tradicionales, al depender de un mecanismo descentralizado y ágil de transmisión de la información relevante. Tales circunstancias requieren establecer un marco de seguridad jurídica.

Respecto de los servicios y la relación de subordinación, expuso que los elementos que determinan la existencia de una relación laboral son la subordinación y dependencia, y resulta difícil identificar indicios de laboralidad en la relación contractual que existe entre las plataformas digitales y sus proveedores, pues los proveedores de servicios a través de plataformas podrían catalogarse como trabajadores independientes. Sin embargo, afirmó que es importante revisar caso a caso las características de cada relación entre proveedores y plataformas, ya que esta condición podría variar según los cambios tecnológicos, y puede variar el concepto de subordinación según los elementos a ponderar como constitutivos de subordinación en un determinado momento.

Agregó que, si se considera que los proveedores de las plataformas son trabajadores independientes, podría entenderse que esta situación precariza su situación previsional, pero si bien los trabajadores independientes no acceden a todos los derechos y obligaciones establecidas por el Código del Trabajo, sí tienen derecho a las prestaciones que establece el Sistema Previsional en Chile.

Enseguida, se refirió en específico a las disposiciones contenidas en el proyecto.

Respecto del artículo 1, sostuvo que existe una gran diversidad de plataformas digitales, de modo que cualquier regulación debiera definir claramente a cuáles de ellas aplicarían sus disposiciones, por lo que se requiere precisar en qué casos se considerará que un participante de la plataforma es efectivamente un prestador de servicios susceptible de ser sujeto de protección por parte de la ley.

Acerca del artículo 3, afirmó que la remuneración por hora opacaría los beneficios sociales de las nuevas tecnologías, incluso en aquellos casos en que es factible establecer dicha forma de compensación, pues el pago por hora atenta directamente contra los mecanismos que posibilitan las ganancias de eficiencia de las plataformas digitales, al requerir la exclusividad del prestador de servicios para con alguna de las plataformas, hacer incompatible la autonomía de los prestadores con respecto al lugar y hora en que deciden conectarse, y elimina la posibilidad que actualmente tiene el prestador de servicios de rechazar la tarea ofrecida en el momento. Este efecto, al igual que el anterior, reduce la independencia y autonomía del prestador volviéndolo más subordinado de la plataforma de lo que actualmente está.

Asimismo, indicó que dicho sistema amplifica los excesos de demanda y oferta que se producen de acuerdo las condiciones de mercado, que actualmente son amortiguados por el pago según tarea realizada, y acrecienta la concentración de los servicios en zonas de alto poder adquisitivo, eliminando el servicio en zonas de menor rentabilidad.

Agregó que existe un conflicto entre algunas disposiciones del proyecto con el que se regula las plataformas de transporte (Boletín N° 11.934-15), pues en dicho proyecto de ley se señala que los conductores deben conocer de antemano las características del viaje antes de aceptarlo.

Respecto del artículo 5, finalmente, añadió que el correcto desempeño de los prestadores de servicios es monitoreado a través de las evaluaciones de los clientes. Según el parecer de la organización, la desconexión debe ser regida de acuerdo con los términos del contrato entre las partes, siempre que estos no establezcan discriminaciones arbitrarias y existan mecanismos adecuados y transparentes de apelación.

SESIÓN CELEBRADA EL 30 DE NOVIEMBRE DE 2020

SUBSECRETARIO DEL TRABAJO, SEÑOR FERNANDO ARAB VERDUGO

En sesión de 30 de noviembre de 2020, el Subsecretario del Trabajo, señor Fernando Arab, presentó ante la Comisión el resultado de un informe de la Mesa de Plataformas Digitales de Servicios, la que se constituyó como un compromiso del Ejecutivo con los integrantes de la Comisión en el marco de la discusión de la iniciativa legal en estudio.

Al efecto, explicó que el mandato de dicha instancia consistió en caracterizar la industria de las plataformas digitales que operan en Chile, con especial énfasis en las personas que prestan servicios a través de ellas; revisar experiencias comparadas de regulación de las plataformas digitales; y establecer lineamientos de base para alternativas regulatorias.

Explicó que la instancia fue compuesta por representantes de cada estamento del Consejo Superior Laboral, además de

representantes de las y los integrantes de la Comisión de Trabajo, de la Comisión Nacional de Productividad y de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Transporte y Telecomunicaciones.

Para alcanzar dicho propósito, detalló que la Mesa estructuró su análisis en base a consensos y disensos, de modo que se registraron como consensos todos aquellos puntos o materias en que confluyó la mayoría o la unanimidad de las visiones u opiniones de los comisionados. Al mismo tiempo, hubo puntos abiertos dentro de la discusión, en los que, aun cuando hubo acercamiento entre las posiciones, no se logró acuerdo por mayoría ni unanimidad.

Respecto del análisis y debate de la Mesa, explicó que uno de sus puntos centrales fue determinar la naturaleza jurídica del vínculo entre la plataforma y las personas que prestan servicios a través de ellas, lo que generó distintos puntos de vista y un nutrido debate, el cual, sin embargo, no logró consenso.

MATERIAS EN LAS QUE HUBO CONSENSO

Enseguida, hizo presente las materias en que hubo consenso entre los integrantes de la Comisión.

Tales aspectos dicen relación con el tipo de plataformas digitales que presentan desafíos en el mundo del trabajo. Al efecto, propone que se trate de plataformas Bajo Demanda, esto es, modelos de consumo y provisión de servicios que se basan en la intermediación entre la oferta y la demanda, generada habitualmente de profesional a consumidor, a través de plataformas digitales que no prestan el servicio subyacente y cuya prestación se origina en base a las necesidades del usuario que demanda y se adapta a sus preferencias, prestándose normalmente a cambio de una contraprestación y habitualmente con ánimo de lucro, tales como las plataformas de transporte de pasajeros o *delivery* de productos.

Otros aspectos en que se alcanzó consenso dice relación con las normas sobre la protección en materia de seguridad social, en materia de extensión de derechos independientes del estatus jurídico que se determine (pensiones, salud, accidentes del trabajo y ley Sanna), sobre la protección en materia de datos personales, para reconocer protección especial y portabilidad, y sobre la protección en materia de tiempo de conexión, para establecer un derecho de desconexión de al menos 12 horas en un período de 24 horas.

Asimismo, detalló que se alcanzó consenso sobre las condiciones de servicio y sus modificaciones, para asegurar la transparencia, legibilidad y conocimiento previo, sobre las condiciones mínimas de retribución económica a la actividad, respecto de la información detallada, oportuna y transparente, y sobre la protección en materia de derechos fundamentales, para reconocer su exigibilidad y garantizar su aplicación, sin perjuicio de la posibilidad de consagrar y proteger derechos

tales como la libertad de trabajo, la no discriminación y la protección de datos.

MATERIAS EN LAS QUE NO HUBO CONSENSO

A continuación, expuso respecto de las materias en que no hubo consenso al interior de la Mesa.

El primero de ellos dice relación con la calificación jurídica de la relación existente entre las plataformas y las personas que prestan servicios a través de estas. Sobre este punto, manifestó que no todas las plataformas presentan las mismas condiciones, lo que requiere incorporar una regulación que recoja dicha circunstancia, evitando una generalización respecto de la normativa aplicable.

Otros aspectos en que no hubo consenso, dicen relación con la existencia de criterios objetivos para presumir laboralidad, la regulación del tiempo de conexión y prestación de servicios en el uso de las plataformas y la pertinencia de generar mínimos o marcos de referencia para la retribución económica por los servicios prestados en la plataforma.

Del mismo modo, agregó que no hubo consenso respecto de la asimilación de la protección de derechos fundamentales aplicando mecanismos existentes y sobre la pertinencia de reconocer derechos colectivos a quienes prestan servicios en las plataformas digitales de servicios.

Otras intervenciones

A continuación, algunos de los integrantes presentes de la Mesa Técnica formularon observaciones generales relativas a las propuestas de dicha instancia.

En primer lugar, el Profesor de Derecho del trabajo de la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile, señor Luis Lizama, valoró el trabajo de la Mesa Técnica, que se abocó al análisis de una materia que resulta particularmente compleja, a raíz de la falta de legislación comparada, la dispersión de criterios en la jurisprudencia judicial respecto al vínculo jurídico existente y los disímiles modelos de negocio con que operan las empresas.

Desde el punto de vista del Derecho del trabajo, explicó que una de las materias cuya resolución resulta más compleja dice relación con la jornada laboral, a raíz de la flexibilidad y autonomía en la prestación de los servicios, con los efectos que ello genera en sus remuneraciones, particularmente en relación al ingreso mínimo mensual.

Enseguida, el Coordinador de Fundación FIEL - CUT-, señor Pablo Zenteno, sostuvo que, más allá de los acuerdos y disensos al interior de la Mesa, se debe destacar que las plataformas no realizan labores de mera intermediación, de modo que quienes se desempeñan en ellas ejercen un vínculo cuya naturaleza debe ser

establecida. En su opinión, asevero que se trata de una relación laboral, habida cuenta de las condiciones de prestación de servicios en que concurren los elementos propios de la subordinación o dependencia, tal como ha sido reconocido por la jurisprudencia más reciente.

Otro aspecto, añadió, consiste en que la regulación sobre esta prestación de servicios no afectará el funcionamiento o sustentabilidad de las empresas del rubro, lo que debe ser considerado durante el análisis de la iniciativa.

El Gerente Legal de la CPC, señor Pablo Bobic, destacó la amplitud en la representatividad de los integrantes de la Mesa Técnica, quienes convinieron en la relevancia del trabajo en las plataformas digitales de servicios y la protección de los derechos de quienes se desempeñan en ellas.

Con todo, afirmó que resulta complejo definir la laboralidad del vínculo, a raíz de las condiciones de la prestación de servicios en múltiples plataformas y la continuidad de la jornada.

Enseguida, el miembro de la Comisión Laboral del Instituto Igualdad, señor Felipe Ossandón, hizo presente que las propuestas de la Mesa Técnica derivan de las falencias detectadas en la regulación vigente, lo que da cuenta de la necesidad de regular una nueva forma de trabajo bajo los estándares propios del Derecho del trabajo, sin perjuicio de la calificación del vínculo laboral según las particularidades de cada caso.

Finalmente, el asesor parlamentario, señor Juan Pablo Severín, luego de reconocer el trabajo al interior de la Mesa Técnica, manifestó que en la legislación comparada se regulen elementos en que no hubo consenso en dicha instancia, lo que da cuenta de la complejidad de la materia que se propuso abordar que, en cualquier caso, requiere proteger los derechos de quienes se desempeñan en plataformas digitales.

La Senadora Van Rysselberghe valoró el trabajo de la Mesa Técnica, considerando, principalmente, la complejidad de la materia que aborda y la necesidad de proteger los derechos de los trabajadores y regular nuevas formas de prestación de servicios.

El Senador señor Galilea coincidió con la complejidad de la materia en análisis, lo que requiere aplicar los principios del Derecho del trabajo a una nueva realidad y a nuevas condiciones de prestación de servicios.

El Senador señor Letelier, luego de agradecer las propuestas de la Mesa Técnica, abogó por abordar la materia con un criterio de urgencia y realismo, considerando que quienes se desempeñan en la actividad requieren equilibrar la relación existente con las empresas proveedoras del servicio.

Enseguida, hizo presente la necesidad de establecer pisos mínimos en favor de los trabajadores, y, a partir de ello,

abordar aspectos en que no hubo acuerdo, principalmente en materia de duración de la jornada, remuneraciones, derechos colectivos y la laboralización de la relación, considerando las particularidades de las empresas de plataforma digitales de servicios.

SESIÓN CELEBRADA EL 9 DE DICIEMBRE DE 2020

En esta sesión, el Presidente de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, Senador señor Letelier, **puso en votación la idea de legislar, la que resultó aprobada por la unanimidad de los integrantes presentes, Senadora señora Goic y Senadores señores Galilea y Letelier.**

El Senador señor Letelier fundamentó su votación señalando la necesidad de avanzar en la legislación aplicable a las personas que prestan servicios mediante plataformas digitales, lo que requiere regular su situación laboral -especialmente respecto de las materias relativas a la previsión social-, ante la creciente judicialización de dicha materia.

DISCUSIÓN EN PARTICULAR

ARTÍCULO 1

En sesión de 9 de diciembre de 2020, el Ejecutivo presentó una indicación que sustituye el artículo 1° del texto aprobado en general por la Comisión.

Dicha propuesta establece el ámbito de aplicación del proyecto.

Al efecto, dispone que la ley regula la relación que existe entre una persona natural que presta servicios personales de transporte menor de pasajeros y/o de reparto de bienes muebles en uso de vehículos de tracción humana o motorizados y una Empresa de Plataforma Digital de Servicios, que se realiza a través de sistemas informáticos o tecnológicos de esta última.

ARTÍCULO 2

En sesión de 9 de diciembre de 2020, el Ejecutivo presentó una indicación que reemplaza el artículo 2°, para establecer definiciones relativas a la aplicación de la ley.

Para tales efectos, propone que se entiende por empresa de Plataforma Digital de Servicios aquella que, cumpliendo con la normativa vigente, a título oneroso y mediante una Plataforma Digital, pone a disposición de terceros un servicio de intermediación que permite contactar a uno o más oferentes de bienes y/o servicios determinados, con uno o más demandantes de dichos bienes o servicios, dentro de un territorio específico y en base a la ubicación de quienes interactúan en esta transacción.

Enseguida, establece que prestador de Servicios en Plataforma será la persona natural que presta servicios personales de transporte menor de pasajeros y/o de reparto de bienes muebles por medio de vehículos de tracción humana o motorizados mediante el uso de una Plataforma Digital.

Finalmente, contempla que plataforma Digital es el sistema informático o tecnológico que una Empresa de Plataforma Digital de Servicios pone a disposición de terceros para posibilitar la prestación de los servicios indicados en el artículo 1°, y para facilitar el contacto entre uno o más oferentes de bienes y/o servicios determinados, con uno o más demandantes de dichos bienes y/o servicios.

ARTÍCULO 3

En sesión de 9 de diciembre de 2020, el Ejecutivo propuso reemplazar el artículo 3°, para establecer el principio de no discriminación arbitraria.

Dicha propuesta contempla que la relación entre el Prestador de Servicios en Plataformas y la Empresa de Plataforma Digital de Servicios deberá fundarse siempre en un trato compatible con la dignidad de la persona. De ese modo, son especialmente contrarios a ésta, los actos de discriminación arbitraria en los términos señalados en el artículo 2° de la ley N° 20.609, que establece medidas contra la discriminación.

Finalmente, contempla que las infracciones a las disposiciones del inciso anterior darán lugar a la acción establecida en el Título II de la citada ley N° 20.609, y su conocimiento y resolución se sujetará al procedimiento regulado en ésta. Lo anterior, sin perjuicio de las demás acciones o recursos judiciales que sean procedentes.

ARTÍCULO 4

En sesión de 9 de diciembre de 2020, el Ejecutivo presentó una propuesta que reemplaza el artículo 4, para incorporar una norma relativa a la protección de los datos personales del Prestador de Servicios en Plataforma.

Al efecto, dispone que 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 estará limitado únicamente a los fines autorizados por su titular, debiendo garantizarse siempre la adecuada seguridad y reserva de estos.

El Prestador de Servicios en Plataforma tendrá derecho a solicitar a la Empresa de Plataforma Digital de Servicios que le entregue un certificado, dentro de los 15 días hábiles siguientes desde la fecha en que se realizó la solicitud, que incluirá los tiempos de conexión en la Plataforma Digital, el promedio de las calificaciones recibidas por los requirentes de sus servicios y los pagos realizados por los servicios prestados a los usuarios, en un formato estructurado.

ARTÍCULO 5

En sesión de 9 de diciembre de 2020, el Ejecutivo propuso sustituir el artículo 5, para regular el derecho a la información y las condiciones de servicio.

Dicha proposición establece que la Empresa de Plataforma Digital de Servicios deberá informar oportunamente, previo a la habilitación del Prestador de Servicios en Plataforma en su Plataforma Digital, a lo menos, lo siguiente: los términos y condiciones para determinar el precio o tarifa de los servicios prestados por el Prestador de Servicios de Plataforma a los usuarios y, de ser procedente, 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 Prestador de Servicios en Plataforma y los usuarios de la Plataforma Digital, los que deberán ser transparentes y objetivos; las condiciones generales de prestación de los servicios a través de la Plataforma Digital; las normas que protegen los datos personales del Prestador de Servicios en Plataforma a que tiene acceso de conformidad con la legislación vigente; los tiempos máximos de conexión continua y la obligación de desconexión del Prestador de Servicios en Plataforma; la designación de un domicilio en el país solo para efectos de comunicaciones y notificaciones judiciales, administrativas o de naturaleza análoga; y las causales que habilitan la terminación de los servicios, la forma de comunicación de dicha decisión, plazos y mecanismos dispuestos en la Plataforma Digital para reclamar este término.

A continuación, contempla que los términos y condiciones de servicio deberán ser informados por la Empresa de Plataforma Digital de Servicios al Prestador de Servicios previo a su habilitación en la Plataforma Digital, en un lenguaje claro, sencillo, de forma resumida y en idioma castellano, y los términos y condiciones deberán ser previamente aceptados por el Prestador de Servicios en Plataforma para ser habilitado en la Plataforma Digital, para lo cual deberá declarar su conformidad con éstos, sea en forma física o electrónica.

Finalmente, dispone que cualquier cambio en los referidos términos y condiciones deberán ser informados y aceptados por el Prestador de Servicios en Plataforma previo a la habilitación para desempeñar un nuevo servicio.

ARTÍCULO 6

En sesión de 9 de diciembre de 2020, el Ejecutivo propuso sustituir el artículo 6°, para regular los pagos al Prestador de Servicios en Plataformas y del acceso al sistema de seguridad social.

Al efecto, propone que la Empresa de Plataforma Digital de Servicios deberá pagar, al menos, mensualmente, al Prestador de Servicios en Plataforma, las cantidades que corresponda por los servicios efectivamente prestados a los usuarios durante dicho período. 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 Prestador de Servicios en Plataforma se estará a lo que establece 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, también a las restantes disposiciones aplicables de dicha ley. Por su parte, respecto de la obligación de retención aplicable a las 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.

Enseguida, dispone que las Empresas de Plataforma Digital de Servicios deberán exigir como condición para participar en la Plataforma Digital de Servicios, que el Prestador de Servicios en Plataforma que presta servicios a los usuarios a través de dichas plataformas extiendan 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.

Finalmente, propone que el Prestador de Servicios en Plataforma 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 7

En sesión de 9 de diciembre de 2020, el Ejecutivo propuso incorporar un artículo 7, relativo a la Capacitación, para establecer que la Empresa de Plataforma Digital de Servicios deberá proveer a su cargo al Prestador de Servicios en Plataforma, de una capacitación adecuada y oportuna que considere criterios de seguridad y salud definidos por la autoridad competente.

ARTÍCULO 8

En sesión de 9 de diciembre de 2020, el Ejecutivo propuso agregar un artículo 8, concerniente a la obligación de Desconexión.

Al efecto, propone que el Prestador de Servicios en Plataforma determinará libremente su horario de conexión.

Con todo, la Empresa de Plataforma Digital de Servicios deberá resguardar el cumplimiento de un tiempo de desconexión mínimo, para lo cual deberá impedir toda conexión a la Plataforma Digital superior a 12 horas continuas o discontinuas dentro de un período de 24 horas.

Finalmente, dispone que cualquier acción de desconexión que la Empresa de Plataforma Digital de Servicios realice para asegurar lo señalado en el inciso anterior se entenderá justificada.

ARTÍCULO TRANSITORIO

En sesión de 9 de diciembre de 2020, el Ejecutivo propuso incorporar un artículo transitorio, para establecer que la presente ley entrará en vigencia el primer día del sexto mes siguiente a su publicación en el Diario Oficial.

SESIÓN CELEBRADA EL 4 DE ENERO DE 2021

En sesión de 4 de enero de 2021, el Subsecretario del Trabajo, señor Fernando Arab, explicó los aspectos centrales de las indicaciones presentadas por el Ejecutivo, las que, afirmó, apuntan a regular la relación contractual entre las y los repartidores y las plataformas digitales de forma innovadora, resguardando los derechos de los trabajadores.

Explicó que tales propuestas recogen los aspectos en que hubo acuerdo al interior de la mesa técnica respecto del ámbito de aplicación del proyecto -únicamente para servicios bajo demanda, excluyendo, por ejemplo, el arriendo de inmuebles-, el acceso a prestaciones de seguridad social con independencia del régimen jurídico, el derecho a desconexión de los trabajadores, las garantías mínimas en materia de discriminación, retribución económica y condiciones del servicio y transparencia de la información. Asimismo, incorporan el deber de capacitar a los trabajadores en materia de seguridad y salud en el empleo, con independencia de la naturaleza del vínculo contractual.

La Senadora señora Goic -que formuló una indicación- abogó por analizar la incorporación de la normativa contenida en el proyecto al Código del Trabajo, incluyendo el marco normativo aplicable a los trabajadores independientes.

El Senador señor Letelier -que formuló una indicación- coincidió en la necesidad de incorporar una legislación específica contenida en el Código del Trabajo, que regule un contrato especial aplicable a las personas que prestan servicios a través de plataformas digitales.

En ese contexto, consultó el parecer del Ejecutivo, respecto de la naturaleza del vínculo contractual, la incorporación de obligaciones adicionales respecto de aquellas que opera para la generalidad de los trabajadores y la necesidad de regular un seguro especial por el uso de vehículos de propiedad del trabajador.

El Subsecretario del Trabajo, señor Fernando Arab, explicó que tales materias no fueron objeto de acuerdos al interior de la mesa técnica convocada al efecto. Afirmó que se trata de aspectos que pueden ser abordados durante la tramitación de la iniciativa, la que, en general, debe contener criterios de flexibilidad en su aplicación, considerando la cambiante realidad de los servicios entregados mediante plataformas digitales.

Respecto del seguro adicional, hizo presente que se trata de una materia que fue abordada por la mesa técnica, la que instó a su implementación junto con otros instrumentos similares, con la exclusión del seguro de cesantía, habida cuenta de las particularidades de la relación contractual.

En cuanto a los elementos de protección especial, sostuvo que, sin perjuicio de su implementación, ello no debe modificar los criterios para calificar la relación contractual, que deberán ser analizados caso a caso.

TEXTO DE LAS INDICACIONES FORMULADAS POR LA SENADORA GOIC Y POR EL SENADOR LETELIER

INDICACIÓN DEL SENADOR SEÑOR LETELIER

Artículo 1: Modifíquese el Código del Trabajo, incorporándose el siguiente Título, a continuación del Título IX del Capítulo II, Libro I de dicho cuerpo legal:

“TÍTULO X. DEL TRABAJO PRESTADO A TRAVÉS DE PLATAFORMAS DIGITALES DE SERVICIOS

Artículo 152 quáter P. Para efectos de la presente normativa, se entiende por:

Empresas de Plataforma Digitales de Servicios: Aquellas personas jurídicas que administran o gestionan un sistema informático o de tecnología de cualquier tipo de programación ejecutable en aplicaciones de aparatos móviles o fijos que tiene por objeto o permita reunir a una Persona que Presta el Servicio con un demandante del mismo, en un territorio geográfico específico, con el fin de concretar la prestación de dicho servicio, tales como, a modo ejemplar, la distribución o reparto de bienes o mercaderías o el transporte de pasajeros, entre otros.

Persona que Presta Servicios: Toda persona natural que ofrezca bienes o servicios personales en una Empresa de Plataforma Digital de Servicios para que esta última coordine la contratación de dichos bienes o servicios con personas interesadas en consumirlos o contratarlos. También se considerará en esta categoría a las personas que presten servicios accesorios para facilitar la materialización de las transacciones acordadas o contratadas a través de una Empresa de Plataforma Digitales de Servicios.

Artículo 152 quáter Q: Las normas contenidas en el presente título serán aplicables a todas las Personas que Prestan Servicios mediante Plataformas Digitales de Servicios, indistintamente de la calificación jurídica de la relación de trabajo que esta Persona sostenga con la Plataforma, calificación que será realizada por los Tribunales Laborales en cada caso conforme a las normas establecidas en este Código. A aquellas personas que presten servicios bajo régimen de subordinación y dependencia estarán regidas, adicionalmente, por las normas que este Código establece.

Artículo 152 quáter R: Las Empresas de Plataforma Digitales de Servicios deberán pagar a las Personas que Prestan Servicios una remuneración por hora efectivamente trabajada, luego de las retenciones a que se refiere el artículo siguiente y las que se puedan establecer en otras leyes, de un monto que no podrá ser inferior al valor por hora del ingreso mínimo mensual incrementado conforme se señala en el inciso siguiente. Para el cálculo anterior se dividirá el ingreso mínimo mensual en 180 horas al mes.

El pago por hora efectivamente trabajada, determinado conforme se indica, se incrementará en un veinte por ciento, con el objeto de remunerar las horas de conexión pasiva, o tiempo de espera, que cada trabajador debe efectuar con el fin de acceder a las demandas de trabajo efectivo y que se encuentra a disposición del empleador, se presume aquella disposición.

Con todo, las Empresas de Plataforma Digitales de Servicios deberán pagar a la Persona que Presta Servicios semanalmente, para lo cual se deberá emitir la respectiva boleta de honorarios o liquidación de remuneraciones, según corresponda. Sin perjuicio de lo anterior, en caso que la persona preste servicios bajo régimen de subordinación y dependencia se les remunerará conforme a las normas generales establecidas en el presente Código.

Artículo 152 quáter S: Las Empresas de Plataforma Digitales de Servicios deberán efectuar las siguientes cotizaciones previsionales, las que deberán financiarse con cargo a la Plataforma, en favor de la Persona que Presta Servicios:

Cotización de Salud en la institución de salud previsional a la que se encuentre afiliada la persona que presta servicios.

Cotización Previsional en la institución en la que se encuentre afiliada la persona que presta servicios.

Seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de acuerdo a la Ley N° 16.744.

Seguro de invalidez y sobrevivencia.

Estas cotizaciones se realizarán en conformidad a las normas vigentes que regulan las prestaciones señaladas en las letras a)

a c) precedentes. Por consiguiente, la Persona que Presta Servicios mediante Plataformas 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.

Adicionalmente, las Empresas de Plataformas Digitales deberán proveer de las siguientes prestaciones de seguridad en favor de las Personas que Prestan Servicios:

Contratar un seguro de responsabilidad civil que establezca como asegurado a la Persona que Presta Servicios y a los bienes personales que utiliza en la prestación del mismo, con una cobertura mínima anual de 150 Unidades de Fomento.

Si la Persona que Presta Servicios utiliza una bicicleta o motocicleta para hacer su trabajo se le deberá proporcionar los elementos de protección personal necesarios para el desarrollo de su labor, entre los que se contará un casco de protección, rodilleras y coderas, elementos que deberán cumplir con las certificaciones y normativas vigentes, conforme a la Ley de Tránsito.

Artículo 152 quáter T: Las Personas que Prestan Servicios tendrán acceso al contrato que regula su relación con la Empresa en cualquier momento, pudiendo leerlo mediante la aplicación o descargarlo para su archivo y uso personal en el dispositivo que estime conveniente. Dicha copia deberá estar debidamente identificada y suscrita por el representante legal de la Empresa.

Dicho contrato deberá contener, a lo menos, lo siguiente:

a) Los términos y condiciones para determinar el precio o tarifa de los servicios prestados por el Prestador de Servicios de Plataforma a los usuarios y, de ser procedente, 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.

b) Los criterios utilizados para establecer el contacto y coordinación entre el Prestador de Servicios en Plataforma y los usuarios de la Plataforma Digital, los que deberán ser transparentes y objetivos.

c) Las condiciones generales de prestación de los servicios a través de la Plataforma Digital.

d) Las normas que protegen los datos personales del Prestador de Servicios en Plataforma a que tiene acceso de conformidad con la legislación vigente.

e) Los tiempos máximos de conexión continua y la obligación de desconexión del Prestador de Servicios en Plataforma.

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

g) Las causales que habilitan la terminación de los servicios, la forma de comunicación de dicha decisión, plazos y mecanismos dispuestos en la Plataforma Digital para reclamar este término.

Cualquier modificación a dicho contrato y a las regulaciones relativas a la relación de la Persona que Presta Servicios con la Empresa deberán ser puestas en conocimiento de la Persona que Presta Servicios con al menos 7 días de anticipación a su entrada en vigencia.

Artículo 152 quáter T: La Empresa deberá mantener disponible para el libre acceso de las Personas que prestan servicios, de la información relativa a las tarifas que se cobran por los servicios prestados y el pago que recibe la Persona que presta servicios por cada una de las labores que realiza, debiendo informar de forma clara y precisa de los mecanismos que permiten determinar dicho pago.

También deberá mantener a disposición de la Persona que Presta Servicios, la información relativa a los criterios de asignación de tareas y turnos así como de las evaluaciones que los clientes o la propia Empresa realice respecto de su labor. Dicha información será reservada y la Empresa no podrá difundirla ni entregarla a terceros sin la autorización de la persona que presta servicios o de un tribunal competente.

Asimismo, la Empresa deberá disponer de una oficina donde la Persona que Presta Servicios 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.

En cada asignación de tarea que la Plataforma ofrece a la Persona que Presta Servicios, deberá informar de forma previa a la aceptación de la misma, acerca del domicilio exacto donde se realizará la entrega y, en el caso de los servicios de transporte, los domicilios exactos de origen y destino del trayecto a realizar. Asimismo, deberá informar acerca de la identidad del usuario del servicio o requirente del mismo, así como del medio de pago que se utilizará para pagar los servicios prestados.

Artículo quáter U: El rechazo o negativa a aceptar una tarea ofrecida por la Plataforma no podrá ser causa de sanción, menoscabo o perjuicio alguno para la Persona que presta Servicios.

Artículo quáter V: La Persona que Presta Servicios podrá trabajar de forma efectiva un máximo semanal de horas equivalente al máximo de jornada ordinaria semanal establecido en el inciso

primero del Artículo 22 de este Código. La Persona podrá distribuir dichas horas de la forma que estime dentro de la semana, sin perjuicio de la potestad de la Plataforma de asignar o proponer turnos de conexión. Las horas efectivamente trabajadas en exceso de dicha jornada deberán ser pagadas con el recargo establecido en el inciso tercero del Artículo 32 de este Código. En ningún caso podrán trabajarse más de diez horas semanales en exceso por sobre la jornada ordinaria.

Artículo 152 quáter W: El Prestador de Servicios en Plataforma determinará libremente su horario de conexión.

Con todo, la Empresa de Plataforma Digital deberá resguardar el cumplimiento de un tiempo de desconexión mínimo, para lo cual deberá impedir toda conexión a la Plataforma Digital superior a 12 horas continuas o discontinuas dentro de un período de 24 horas.

Cualquier acción de desconexión que la Empresa de Plataforma Digital de Servicios realice para asegurar lo señalado en el inciso anterior se entenderá justificada.

Artículo 152 quáter X: Las Empresas de Plataforma Digitales de Servicios para desconectar o cesar de sus funciones a una Persona que Presta Servicios deberá comunicárselo por escrito con al menos 30 días de anticipación si es que este ha prestado servicios por 6 meses continuos o más. En caso que la persona sea cesada de manera arbitraria y sin una debida justificación, podrá exigir su reincorporación a la plataforma digital.

Artículo 152 quáter Y: 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 estará limitado únicamente a los fines autorizados por su titular, debiendo garantizarse siempre la adecuada seguridad y reserva de estos.

El Prestador de Servicios en Plataforma tendrá derecho a solicitar a la Empresa de Plataforma Digital de Servicios que le entregue un certificado, dentro de los 15 días hábiles siguientes desde la fecha en que se realizó la solicitud, que incluirá los tiempos de conexión en la Plataforma Digital, el promedio de las calificaciones recibidas por los requirentes de sus servicios y los pagos realizados por los servicios prestados a los usuarios, en un formato estructurado.

Artículo 152 quáter Z: La Empresa de Plataforma Digital de Servicios deberá proveer a su cargo al Prestador de Servicios en Plataforma, de una capacitación adecuada y oportuna que considere criterios de seguridad y salud definidos por la autoridad competente.

Artículo 152 quinquies A: Las Personas que Prestan Servicios 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 este Código y negociar

colectivamente, de manera no reglada y reglada conforme a la regulación establecida en el Libro IV del Código del Trabajo.

Artículo 152 quinquies B: Las Personas que Prestan Servicio de este estatuto tendrán derecho a accionar por despidos injustificados, auto despido y tutela de derechos fundamentales, conforme a los artículos 168, 171, 485 y siguientes de este Código. Asimismo, tendrán derecho a accionar contra todas las conductas que atentan contra la dignidad de la persona, descritas en el Artículo 2 de este Código.”

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

INDICACIÓN DE LA SENADORA SEÑORA GOIC

“ARTÍCULO 1°.- Modificaciones al Código del Trabajo. Introdúcense las siguientes modificaciones al Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 1, de 2002, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social:

1) Agrégase en el inciso primero del artículo 38 el siguiente numeral 9, nuevo:

“9.- “para plataformas digitales de servicios en el territorio.”.

2) Incorpórase el siguiente Capítulo X en el Título II del Libro I en el Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 1, de 2002, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social:

“Capítulo X

Del contrato de trabajadores que desempeñan para plataformas digitales de servicios en el territorio.

Artículo 152 quáter P.- Definiciones. El presente Capítulo regula la relación de trabajo, bajo dependencia o subordinación, entre los trabajadores y los empleadores que sean empresas de plataformas digitales de servicios prestados en el territorio. También les serán aplicables todas las normas del presente Código, en tanto no sean incompatibles o contradictorias con las normas de este Capítulo.

Se entenderán como empresas de plataformas digitales de servicios prestados en el territorio a aquellas organizaciones que administran o gestionan un sistema informático o de tecnología ejecutable en aplicaciones de dispositivos móviles o fijos que tienen por objeto que un trabajador ejecute servicios para el demandante de los mismos, solicitados a través de dicha aplicación, en un territorio geográfico específico, tales como el retiro, distribución y/o reparto de bienes o mercaderías o el transporte de pasajeros.

Es trabajador de plataformas digitales de servicios prestados en el territorio aquel que ejecuta personalmente servicios solicitados mediante una aplicación administrada o gestionada por una empresa de plataforma digital para un cliente o usuario de dicha aplicación.

Artículo 152 quáter Q.- Jornada. La jornada ordinaria semanal efectiva del trabajador de plataformas digitales de servicios prestados en el territorio no excederá del máximo establecido en el inciso primero del artículo 22 de este Código.

El trabajador libremente determinará su horario de conexión y distribuirá su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre el límite máximo de la jornada semanal y las relativas al descanso semanal del Párrafo 4° del Capítulo IV del Libro Primero. En consecuencia, el trabajador podrá rechazar una tarea ofrecida por la plataforma digital y no podrá ser objeto de sanción, menoscabo o perjuicio alguno por dicho rechazo.

Se entenderá como efectivamente trabajado el tiempo que media entre la aceptación de la solicitud por parte del trabajador y la finalización del servicio realizado para el cliente o usuario de la aplicación.

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 que determinen libremente su horario de conexión y la distribución su jornada, en ningún caso podrán trabajarse más de diez horas semanales en exceso por sobre la jornada ordinaria. Se considerarán horas semanales trabajadas en exceso aquellas que correspondan a servicios asignados y realizados una vez que se ha completado el máximo semanal establecido en el inciso primero del artículo 22 de este Código.

Los trabajadores que pacten con su empleador la distribución semanal de la jornada o un sistema de turnos podrán realizar horas extraordinarias conforme a las reglas generales establecidas en el Párrafo 2° del Capítulo IV del presente Libro.

Las empresas de plataformas digitales de servicios prestados en el territorio deberán resguardar el cumplimiento de un tiempo de desconexión mínimo, para lo cual deberán impedir toda conexión a la plataforma digital superior a doce horas continuas o discontinuas dentro de un período de veinticuatro horas. Se entenderá justificada cualquier acción que las empresas realicen para asegurar esta desconexión.

Las empresas 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, conforme a lo prescrito en el artículo 33.

Artículo 152 quáter R.- Remuneraciones. Las partes podrán pactar remuneraciones variables por los servicios efectivamente prestados por los trabajadores a los usuarios. En el contrato de trabajo se expresarán las fórmulas de cálculo y las condiciones para determinar las tarifas a pagar por dichos servicios.

Con todo, la remuneración por hora efectivamente trabajada en jornada ordinaria semanal no podrá ser inferior a la proporción respectiva de 1,5 ingresos mínimos mensuales y la remuneración por las actividades realizadas en las horas semanales trabajadas en exceso no podrá ser inferior a la proporción respectiva de 2 ingresos mínimos mensuales. Para dichos cálculos se dividirá el valor del ingreso mínimo mensual en 180 horas. La empresa, en el respectivo período de pago, deberá verificar que las remuneraciones devengadas cumplan con estos valores mínimos y, en caso de no alcanzarlos, deberá pagar al trabajador la diferencia.

Las remuneraciones se pagarán con la periodicidad estipulada en el contrato, pero si nada se dijere en él, deberán darse anticipos semanales, en razón de aquellas devengadas en dicho período.

Las liquidaciones de remuneraciones deberán contener en un anexo, que constituye parte integrante de las mismas, el detalle de cada operación que le dio origen y la forma empleada para su cálculo.

Artículo 152 quáter S.- Información sobre tiempo de conexión, de servicios efectivos y de calificaciones. El trabajador tendrá derecho a solicitar a la empresa la entrega de un certificado que incluirá los tiempos de conexión en la plataforma digital y de servicios efectivos y el promedio de las calificaciones recibidas de los clientes o usuarios de la aplicación. La empresa deberá entregar el certificado dentro de los quince días hábiles siguientes desde la fecha en que se realizó la solicitud.

Artículo 152 quáter T.- Normas especiales en materia de protección. Sin perjuicio de las normas generales de protección a los trabajadores, consagradas en el Título I del Libro II, las empresas de plataformas digitales de servicios prestados en el territorio deberán proporcionar al trabajador que utiliza una bicicleta o motocicleta para hacer su trabajo los elementos de protección personal necesarios para el desarrollo de su labor, entre los que se contará un casco de protección, rodilleras y coderas, los que deberán cumplir con las certificaciones y normativas vigentes, conforme a la Ley de Tránsito.”.

ARTÍCULO 2°.- De los trabajadores independientes. Las empresas de plataformas digitales de servicios en el territorio, a las que se refiere el inciso segundo del artículo 152 quáter P del Código del Trabajo, podrán convenir con trabajadores independientes la prestación servicios discontinuos o esporádicos y que no superen las quince horas semanales, para que estos ejecuten personalmente servicios

solicitados mediante una aplicación administrada o gestionada por la empresa para un cliente o usuario de dicha aplicación. Tales contratos se sujetarán a las siguientes normas:

El trabajador tendrá acceso al contrato que regula su relación con la empresa en cualquier momento, pudiendo leerlo mediante la aplicación y descargarlo para su archivo y uso personal en el dispositivo que estime conveniente. Dicha copia deberá estar debidamente identificada y suscrita por el representante legal de la empresa.

El trabajador libremente determinará su horario de conexión y podrá aceptar o rechazar una tarea ofrecida por la plataforma digital, sin que pueda ser objeto de sanción, menoscabo o perjuicio alguno por dicho rechazo.

La empresa de plataforma digital de servicios prestados en el territorio deberá resguardar el cumplimiento de un tiempo de desconexión mínimo, para lo cual deberá impedir toda conexión a la plataforma digital superior a doce horas continuas o discontinuas dentro de un período de veinticuatro horas. Se entenderá justificada cualquier acción que la empresa realice para asegurar esta desconexión.

La empresa de plataforma digital deberá pagar, al menos mensualmente, al trabajador independiente los honorarios que correspondan por los servicios efectivamente prestados a los usuarios durante dicho período. Para estos efectos, la empresa deberá otorgar todas las facilidades de registro de información, sistemas de transferencias de pago y otros aspectos operativos necesarios y exigir al trabajador independiente la emisión de la respectiva boleta de honorarios por los servicios prestados a la plataforma digital en el período de pago respectivo.

Los honorarios por cada hora de servicios efectivamente realizada no podrán ser inferiores a la proporción respectiva de 1,5 ingresos mínimos mensuales. Para su cálculo se dividirá el valor del ingreso mínimo mensual en 180 horas.

La empresa deberá mantener disponible para el libre acceso del trabajador la información relativa a las tarifas que se cobran por los servicios prestados y el pago que recibe el trabajador por cada una de las labores que realiza, debiendo informar de forma clara y precisa de los mecanismos que permiten determinar dicho pago, así como criterios y mecanismos de asignación de tareas y turnos

El trabajador independiente que preste servicios para una empresa de plataforma digital tendrá derecho a acceder a cobertura de seguridad social en materia 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. A tal efecto, corresponderá efectuar mensualmente el pago de las respectivas cotizaciones, para lo cual la empresa deberá deducir de los honorarios a pagar el monto de las cotizaciones que son de cargo del

trabajador independiente y pagarlas oportunamente a la respectiva institución. Además, será de cargo de la empresa de plataforma digital el pago de las cotizaciones de seguridad social que, según disponen las respectivas leyes que regulan tales beneficios, son normalmente de cargo del empleador.

Las empresas deberán proporcionar al trabajador que utilice una bicicleta o motocicleta para hacer su trabajo los elementos de protección personal necesarios para el desarrollo de su labor, entre los que se contará un casco de protección, rodilleras y coderas, los que deberán cumplir con las certificaciones y normativas vigentes, conforme a la Ley de Tránsito.

La empresa de plataforma digital deberá respetar las garantías constitucionales del trabajador independiente. 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 del trabajador a los que se refiere el artículo 485 de dicho cuerpo legal, cuando aquellos resulten lesionados por la empresa de plataforma digital.

La empresa de plataforma digital deberá respetar lo dispuesto en la ley N° 19.628, sobre protección de la vida privada. El tratamiento de los datos personales del trabajador independiente estará limitado únicamente a los fines autorizados por su titular, debiendo garantizarse siempre la adecuada seguridad y reserva de estos.

La empresa deberá mantener a disposición del trabajador la información relativa a las evaluaciones que los clientes o la propia empresa realice respecto de su labor. Dicha información será reservada y la empresa no podrá difundirla ni entregarla a terceros sin la autorización de la persona que presta servicios o de un tribunal competente.

El trabajador independiente tendrá derecho a solicitar a la empresa que le entregue un certificado, dentro de los 15 días hábiles siguientes desde la fecha en que se realizó la solicitud, que incluirá los tiempos de conexión en la plataforma digital, el promedio de las calificaciones recibidas de los clientes o usuarios de la aplicación por sus servicios y los pagos realizados por los servicios prestados a los usuarios, en un formato estructurado.

La empresa de plataforma digital deberá contratar un seguro de responsabilidad civil que establezca como asegurado al trabajador independiente y a los bienes personales que utiliza en la prestación del mismo, con una cobertura mínima anual de 150 Unidades de Fomento.

El contrato deberá establecer las causales que habilitan la terminación de los servicios de los trabajadores independientes, la forma de comunicación de dicha decisión, plazos y mecanismos dispuestos en la plataforma digital para reclamar este término.

ARTÍCULO 3°.- De la información y condiciones de servicio. Las empresas de plataformas digitales de servicios deberán informar oportunamente, previo a la habilitación del trabajador en su plataforma digital, a lo menos, lo siguiente:

Los términos y condiciones para determinar la retribución de los servicios prestados por el trabajador a los usuarios y, de ser procedente, 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 y los clientes de la plataforma digital, los que deberán ser transparentes y objetivos.

Las condiciones generales de prestación de los servicios a través de la plataforma digital.

Las normas que protegen los datos personales del trabajador a que tiene acceso de conformidad con la legislación vigente.

Los tiempos máximos de conexión continua y la obligación de desconexión del trabajador.

El lugar u oficina donde los trabajadores pueden presentar sus objeciones 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, junto al procedimiento al que se someterán tales objeciones o requerimientos, con indicación del plazo en que se les dará respuesta, el que no podrá ser superior a quince días hábiles.

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

Las causales que habilitan la terminación de los servicios de los trabajadores independientes.

Los términos y condiciones de servicio establecidos en el presente artículo deberán ser informados por la empresa de plataforma digital de servicios al trabajador en un lenguaje claro, sencillo, de forma resumida y en idioma castellano. Los términos y condiciones deberán ser previamente aceptados por el trabajador en plataforma para ser habilitado en la misma, para lo cual deberá declarar su conformidad con éstos, sea en forma física o electrónica.

Cualquier cambio en los referidos términos y condiciones deberán ser informado y aceptado por el trabajador previo a la habilitación para desempeñar un nuevo servicio.

ARTÍCULO 4°.- Derechos colectivos de los trabajadores de plataformas digitales. Los trabajadores de plataformas

digitales de servicios prestados en el territorio, en conformidad a lo preceptuado en el artículo 216 del Código del Trabajo, 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 Código del Trabajo, las organizaciones sindicales que afilien a trabajadores dependientes y/o independientes de plataformas digitales de servicios prestados en el territorio podrán negociar conforme a lo dispuesto en el artículo 314 de dicho estatuto laboral con las empresas de plataformas digitales. En el caso que el proyecto de convenio colectivo se presente a dos o más empresas, cada una de ellas 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.

La eliminación de la plataforma digital de un trabajador independiente en represalia por su afiliación sindical, participación en actividades sindicales o negociación colectiva serán consideradas atentados a la libertad sindical, cuyo conocimiento y resolución se sustanciará conforme las normas establecidas en el Párrafo 6º, del Capítulo II, del Título I, del Libro V, del Código del Trabajo. Si el juez acoge la denuncia deberá en la sentencia ordenar la inmediata reincorporación del trabajador a la plataforma y condenar a la empresa al pago de una indemnización por el período comprendido entre la fecha de la eliminación y aquélla en que se materialice tal reincorporación, calculada en base al promedio de honorarios devengados en las doce semanas anteriores a dicha eliminación, bajo apercibimiento de multa de cincuenta a cien unidades tributarias mensuales.

ARTÍCULO 5º.- De la capacitación. La empresa de plataforma digital de servicios en el territorio deberá proveer a su cargo al trabajador de una capacitación adecuada y oportuna que considere criterios de seguridad y salud definidos por la autoridad competente.

ARTÍCULO TRANSITORIO.- La presente ley entrará en vigencia el primer día del tercer mes siguiente a su publicación en el Diario Oficial.”.

SESIÓN CELEBRADA EL 18 DE ENERO DE 2021

En sesión de 18 de enero de 2021, el Subsecretario del Trabajo, señor Fernando Arab, hizo la presentación de una indicación -que comprende las indicaciones formuladas por la Senadora Goic, por el Senador Letelier y por el mismo Ejecutivo- que establece el ámbito de aplicación del Capítulo propuesto, que regula las relaciones entre trabajadores de plataformas digitales, dependientes e independientes, y empresas de plataformas digitales de servicios prestados en el territorio.

Al efecto, dispone que empresa de plataforma digital de servicios es 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, sea a cuenta propia o ajena, 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, dispone que trabajador de plataformas digitales es aquel que ejecuta servicios, 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.

En particular, explicó que la propuesta permite excluir aquellos servicios, que, aun siendo ofrecidos mediante anuncios de prestación de servicios, no se prestan mediante plataformas digitales o consisten en el ofrecimiento de venta o arriendo de bienes muebles o inmuebles, aun cuando la contratación de dichos servicios pueda hacerse a través de una plataforma digital.

Seguidamente, el Subsecretario del Trabajo, señor Fernando Arab, presentó una propuesta relativa a los servicios prestados por trabajadores de plataformas digitales dependientes, que establece que 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.

A continuación, el Subsecretario del Trabajo, señor Fernando Arab, en relación a las estipulaciones del contrato de trabajo, propuso establecer 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:

-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.

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

-El derecho a desconexión del trabajador de plataformas digitales dependiente.

-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.

-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.

-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 presente Código, se entenderá por lugar de trabajo la zona determinada en el contrato individual, conforme a la letra e) 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 quedará sujeto a las reglas generales de jornada, si podrá distribuir su jornada en el horario que mejor se adapte a sus necesidades o si quedará excluido de limitación de jornada de acuerdo con lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 22 de este Código.

-Tratándose de trabajadores de plataformas digitales dependientes que distribuyan su jornada en el horario que mejor se adapte a sus necesidades, el contrato deberá indicar, además, las condiciones que permitan garantizar la continuidad de la operación por parte de las plataformas digitales de servicios a los usuarios.

En específico, señaló que la propuesta recoge las demandas de los trabajadores, en lo que respecta a la protección de los datos personales del trabajador, la forma de cálculo de sus remuneraciones, el derecho a desconexión, y el procedimiento de reclamo ante el incumplimiento de dicha normativa.

En la misma sesión de 18 de enero de 2021, el Subsecretario del Trabajo, señor Fernando Arab, presentó una propuesta relativa al deber de protección, para 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.

Asimismo, propuso regular la jornada y derecho a desconexión, para establecer que la jornada de los trabajadores de plataformas digitales dependientes estará sujeta a las reglas generales contenidas en el Capítulo IV del Libro I del presente Código, con las excepciones y modalidades establecidas en el presente artículo.

Además, dicha propuesta contempla que el trabajador de plataformas digitales dependiente sujeto a lo dispuesto en el inciso primero del artículo 22 y en el artículo 28 del Código del Trabajo, podrá distribuir su jornada en acuerdo con su empleador, conforme a las reglas generales establecidas en dichos artículos o bien pactar libremente su horario de conexión y distribuir su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre el límite máximo de la jornada semanal y las normas relativas al descanso semanal del Párrafo 4° del Capítulo IV del Libro Primero.

Tratándose de trabajadores de plataformas digitales dependientes sujetos al cumplimiento de una jornada laboral distribuida conforme a las reglas generales de este Código, éstos se encontrarán obligados a cumplir con todas las tareas que se les asignen durante su jornada, sin posibilidad de rechazo. Por su parte, aquellos trabajadores de plataformas digitales dependientes que pacten libremente su horario de conexión se encontrarán obligados a cumplir con las tareas que se les asignen durante el horario de conexión libremente elegido, sin posibilidad de rechazo, sin perjuicio de lo señalado en el inciso final del artículo 152 quáter S.

Por su parte, el trabajador sujeto a lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 22, podrá rechazar una o más de las tareas asignadas por la plataforma digital. Con todo, el contrato deberá señalar un porcentaje mínimo de labores que el trabajador deberá cumplir, o bien, un máximo de rechazos que se considerarán aceptables dentro de un período determinado, pudiendo la plataforma imponer sanciones para el caso que se incumplan dichos parámetros.

Con todo, respecto de los trabajadores señalados en el inciso precedente, la empresa de plataforma digital de servicios deberá resguardar el cumplimiento de un tiempo de desconexión mínimo, para lo cual deberá impedir toda conexión a la plataforma digital superior a doce horas continuas o discontinuas dentro de un período de veinticuatro horas. Se entenderá justificada cualquier acción que las empresas realicen para asegurar esta desconexión.

Para efectos del cómputo de la jornada de trabajo y la determinación de la remuneración, se entenderá como efectivamente trabajado el tiempo que media entre la aceptación de la solicitud por parte del trabajador y la conclusión de esta en los términos asignados por el

empleador. 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, conforme a lo prescrito en el artículo 33.

En sesión de 18 de enero de 2021, el Subsecretario del Trabajo, señor Fernando Arab, en lo relativo a la remuneración, propuso establecer que las partes podrán pactar remuneraciones conforme a lo dispuesto en el artículo 44 del Código del Trabajo o bien por los servicios efectivamente prestados por los trabajadores de plataformas digitales dependientes a los usuarios, tales como un porcentaje de la tarifa que cobra la empresa de plataforma digital de servicios a sus usuarios u otro parámetro objetivo asimilable.

Con todo, la remuneración por hora efectivamente trabajada, en los términos del inciso sexto 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, el ingreso mínimo mensual se deberá dividir en 180 horas al mes. La empresa, en el respectivo período de pago, deberá verificar que las remuneraciones devengadas cumplan con estos valores mínimos y, en caso de no alcanzarlos, deberá pagar al trabajador la diferencia.

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

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.

En relación a la propuesta, explicó que considera el tiempo efectivamente trabajado en la respectiva plataforma, junto a los tiempos de espera, que son objeto de un recargo en favor de los trabajadores, y las reglas relativas a la forma de cálculo de las remuneraciones.

Enseguida, el Subsecretario del Trabajo, señor Fernando Arab, presentó una propuesta relativa a los servicios prestados por trabajadores de plataformas digitales independientes, los 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.

En lo que respecta al contrato de prestación de servicios de trabajadores de plataformas digitales independientes, propuso 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.

-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.

En relación a los honorarios de los trabajadores de plataformas digitales independientes y el acceso al sistema de seguridad social, propuso establecer 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.

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.

Sobre la obligación de desconectar al trabajador de plataformas digitales independiente, propuso establecer que la empresa de plataforma digital de servicios deberá resguardar el cumplimiento de un tiempo de desconexión mínimo del trabajador de plataformas digitales independiente, para lo cual deberá impedir toda conexión a la plataforma digital superior a doce horas continuas o discontinuas 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 como medida 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.

Seguidamente, el Subsecretario del Trabajo, señor Fernando Arab, en relación al aviso previo por terminación del contrato del trabajador de plataformas digitales independiente, propuso 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.

Asimismo, propuso establecer una acción especial en favor del trabajador independiente que, por causa de una acción u omisión arbitraria o ilegal de la empresa de plataforma digital, sufra privación en el ejercicio de los derechos consagrados en el presente párrafo y/o en el Párrafo IV de este Capítulo, o bien, respecto a sus derechos fundamentales

consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, número 1º, inciso primero, 4º, 5º, en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6º, inciso primero, 12º, inciso primero, y 16º, en lo relativo a la libertad de trabajo y al derecho a su libre elección, podrá concurrir ante el juez de policía local competente de su domicilio para que adopte las providencias necesarias para asegurar y restablecer el derecho afectado y, cuando proceda, la reposición de la situación al momento anterior a la acción u omisión denunciada, así como la reparación de las consecuencias derivadas del acto, si correspondiere.

Las causas a que dieren lugar el ejercicio de esta acción se sustanciarán conforme al procedimiento ordinario establecido en la ley N°18.287.

Esta acción será incompatible con cualquier otra acción destinadas a obtener el cumplimiento de los derechos consagrados en el presente párrafo y/o el Párrafo IV o la protección de derechos fundamentales señalados en el inciso primero. Ello, siempre que la acción de la que se trate haya sido declarada admisible. En caso de interponerse alguna de estas acciones con posterioridad a la presentación de la acción establecida en el presente artículo, por el sólo ministerio de la ley, concluirá el presente procedimiento.

Otra materia que propuso incorporar es la obligación de informar sobre el servicio ofrecido, para establecer 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.

En relación a la protección de los datos personales de los trabajadores de plataformas digitales, propuso establecer que 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 estos.

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 15 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.

En materia de capacitación y los elementos de protección a los trabajadores de plataformas digitales, propuso establecer que la empresa de plataforma digital de servicios deberá proporcionar al trabajador:

Una capacitación adecuada y oportuna que considere los criterios de seguridad y salud definidos por la autoridad competente para la actividad que se realiza.

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 o garantizar la devolución a la empresa de plataforma digital de servicios de los elementos proporcionados conforme sea acordado.

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.

En relación a los derechos colectivos de los trabajadores de plataformas digitales, propuso establecer 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, 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.

Finalmente, propuso establecer que la presente ley entrará en vigencia el primer día del sexto mes siguiente a su publicación en el Diario Oficial.

COMENTARIOS

A continuación, las y los integrantes de la Comisión analizaron el contenido de la propuesta preliminar presentada por el Ejecutivo.

El Senador señor Letelier puntualizó que la propuesta no evita la judicialización en la calificación del vínculo, lo que justifica introducir una presunción general respecto del carácter laboral de la relación jurídica entre las plataformas y los trabajadores.

Por otra parte, propuso evitar la exclusión de los trabajadores del límite de la jornada de trabajo, hizo presente la necesidad de evitar que los juzgados de policía local se ocupen de resolver cuestiones de naturaleza laboral y abogó por mejorar la cobertura de los seguros propuestos.

El Senador señor Galilea estuvo por mantener el principio contenido en el artículo 7 del Código del Trabajo, el que, sostuvo, no contiene una presunción de laboralidad de la relación, sino que contempla la relevancia del vínculo de subordinación y dependencia para su calificación.

En cuanto a la jornada laboral, indicó que se deben tener presente las particularidades de los servicios, junto a las facultades de la Dirección del Trabajo para establecer un sistema especial de control de las horas de trabajo y de la determinación de las remuneraciones correspondientes al servicio prestado. Finalmente, llamó la atención respecto de la aplicación de derechos laborales colectivos para trabajadores independientes, en razón de la falta de laboralidad del vínculo.

La Senadora señora Van Rysselberghe, en relación a la jornada de trabajo, abogó por establecer criterios de flexibilidad que permitan el desempeño de las actividades que contempla el proyecto.

El asesor del Instituto Igualdad, el señor Felipe Ossandón, hizo presente que uno de los aspectos centrales dice relación con la aplicación práctica de las disposiciones contenidas en el proyecto, principalmente respecto de la calificación jurídica del vínculo. En ese contexto, sostuvo que las controversias que se susciten, por regla general, deben ser conocidas por un tribunal con competencia laboral.

En relación a la duración de jornada, comentó que, más allá de los criterios de flexibilidad, se debe analizar la necesidad de introducir un límite de jornada.

El asesor de la Senadora señora Goic, señor Juan Pablo Severín, en el mismo sentido, coincidió en la necesidad de establecer que los tribunales con competencia en materias laborales conozcan conflictos en que intervenga un trabajador independiente. En materia de jornada de trabajo, sostuvo que resulta pertinente considerar, además de los límites de jornada, que los trabajadores puedan determinar sus horarios o permitir el acuerdo entre las partes en la materia. Con todo, sostuvo que permitir la eliminación del límite de jornada generalizaría dicha medida, en un tipo de jornada en que el empleador puede ejercer control, de modo que se trata de una medida que resulta desaconsejable

El Subsecretario del Trabajo, señor Fernando Arab, en relación a la cobertura del seguro, explicó que se trata de bienes materiales, sin perjuicio de otros seguros personales. Acerca de la calificación del vínculo, sostuvo que no resulta correcto incorporar una presunción general, pues se trata de una función que deben desempeñar los tribunales con competencia laboral.

En cuanto a los límites de jornada, explicó que, en ocasiones, se trata de labores ejercidas por personas que tienen una segunda ocupación, de modo que resulta adecuado establecer normas con un criterio de flexibilidad.

En cuanto a la presunción de laboralidad general, el coordinador legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco del Río, afirmó que se trata de una propuesta incompatible con el artículo 7 del Código del Trabajo, que constituye una norma de protección al trabajador al permitir la aplicación del principio de primacía de la realidad.

SESIÓN CELEBRADA EL 25 DE ENERO DE 2021

En esta sesión, dedicada a resolver definitivamente la discusión en particular sobre el proyecto de ley, el Ejecutivo realizó la presentación de la indicación que recoge las indicaciones formuladas al texto aprobado en general, las que fueron consignadas anteriormente en este informe.

ARTÍCULO ÚNICO

NÚMERO 1

El Subsecretario del Trabajo, señor Fernando Arab, explicó la incorporación de un numeral 9°, nuevo, al artículo 38 del Código del Trabajo -que establece excepciones al descanso semanal en días domingo-, 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.

-Puesta en votación la incorporación de un numeral 9), nuevo, al artículo 38 del Código del Trabajo, fue aprobada por la unanimidad de los integrantes presentes de la Comisión, Senadoras señoras Goic y Van Rysselberghe y Senadores señores Letelier y Prohens.

NÚMERO 2

El Subsecretario del Trabajo, señor Fernando Arab, informó respecto de la incorporación de un Capítulo X, nuevo, al Código del Trabajo, que regula el trabajo mediante plataformas digitales de servicios, cuyas disposiciones, junto a los acuerdos adoptados a su respecto, se consignan a continuación.

El Párrafo I del Capítulo X- que contempla los artículos 15 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.

ARTÍCULO 152 QUÁTER P

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 Subsecretario del Trabajo, señor Fernando Arab, explicó que la propuesta permite establecer que los trabajadores de plataformas digitales pueden prestar servicios de forma dependiente o independiente, esto es, en este último caso, sin un vínculo de subordinación o dependencia.

-Puesto en votación el artículo 152 quáter P propuesto, fue aprobado por la unanimidad de los integrantes presentes de la Comisión, Senadoras señoras Goic y Van Rysselberghe y Senadores señores Letelier y Prohens.

ARTÍCULO 152 QUÁTER Q

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 Subsecretario del Trabajo, señor Fernando Arab, explicó que la propuesta permite que, en la práctica, los tribunales del trabajo determinen la concurrencia de los elementos propios de la relación laboral, habida cuenta de las disímiles circunstancias en que, según el caso, los trabajadores prestan servicios en plataformas digitales.

-Puesto en votación el artículo 152 quáter Q propuesto, fue aprobado por la unanimidad de los integrantes presentes de la Comisión, Senadoras señoras Goic y Van Rysselberghe y Senadores señores Letelier y Prohens.

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.

ARTÍCULO 152 QUÁTER R

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.

-Puesto en votación el artículo 152 quáter R propuesto, fue aprobado por la unanimidad de los integrantes presentes de la Comisión, Senadoras señoras Goic y Van Rysselberghe y Senadores señores Letelier y Prohens.

ARTÍCULO 152 QUÁTER S

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.

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.

Respecto del inciso final propuesto, el Subsecretario del Trabajo, señor Fernando Arab, detalló que elimina la posibilidad de excluir jornada en el caso de los trabajadores dependientes, y contempla un plazo mínimo respecto de la desconexión del trabajador, para facilitar la organización interna de la empresa.

Asimismo, comentó que, considerando que respecto de los trabajadores dependientes regirá una jornada máxima, se hace innecesario incorporar el derecho a desconexión dentro de las estipulaciones del contrato de trabajo.

La Senadora señora Van Rysselberghe abogó por evitar la introducción de normas que rigidicen la relación laboral de los trabajadores, lo que ocurriría al establecer un tiempo de desconexión de doce horas continuas. Lo anterior, justifica la no incorporación de una referencia relativa al tiempo de desconexión en el contrato de trabajo, lo que permite garantizar el derecho a descanso y la flexibilidad del contrato de quienes se desempeñan en plataformas digitales.

El Senador señor Letelier indicó que el período de desconexión constituye un elemento relevante, para evitar un exceso de horas en la jornada de trabajo y asegurar la seguridad y salud en el trabajo.

El coordinador legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco del Río, afirmó que, al tratarse de una normativa aplicable a los trabajadores dependientes, en que el cumplimiento de la jornada de trabajo genera responsabilidad para el empleador, resulta innecesario incorporar el derecho a desconexión del trabajador.

-Puesto en votación el artículo 152 quáter S propuesto, fue aprobado por la unanimidad de los integrantes presentes de la Comisión, Senadoras señoras Goic y Van Rysselberghe y Senadores señores Letelier y Prohens.

ARTÍCULO 152 QUÁTER T

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.

-Puesto en votación el artículo 152 quáter T propuesto, fue aprobado por la unanimidad de los integrantes presentes de la Comisión, Senadoras señoras Goic y Van Rysselberghe y Senadores señores Letelier y Prohens.

ARTÍCULO 152 QUÁTER U

El artículo 152 quáter U regula la jornada de trabajo.

Al efecto, establece que 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 Libro I del Código del Trabajo. Con todo, permite que las partes puedan 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 referido Libro.

Tratándose de trabajadores de plataformas digitales dependientes que distribuyan libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, dispone que 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 del Código del Trabajo.

Finalmente, dispone que 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 del Código del Trabajo.

-Puesto en votación el artículo 152 quáter U propuesto, fue aprobado por la unanimidad de los integrantes presentes de la Comisión, Senadoras señoras Goic y Van Rysselberghe y Senadores señores Letelier y Prohens.

ARTÍCULO 152 QUÁTER V

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.

-Puesto en votación el artículo 152 quáter V propuesto, fue aprobado por la unanimidad de los integrantes

presentes de la Comisión, Senadoras señoras Goic y Van Rysselberghe y Senadores señores Letelier y Prohens.

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.

ARTÍCULO 152 QUÁTER W

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.

-Puesto en votación el artículo 152 quáter W propuesto, fue aprobado por la unanimidad de los integrantes presentes de la Comisión, Senadoras señoras Goic y Van Rysselberghe y Senadores señores Letelier y Prohens.

ARTÍCULO 152 QUÁTER X

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.

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.

-Puesto en votación el artículo 152 quáter X propuesto, fue aprobado por la unanimidad de los integrantes presentes de la Comisión, Senadoras señoras Goic y Van Rysselberghe y Senadores señores Letelier y Prohens.

ARTÍCULO 152 QUÁTER Y

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 Subsecretario del Trabajo, señor Fernando Arab, explicó que la propuesta replica la normativa aplicable a los trabajadores dependientes, lo que evita una situación de discriminación entre ambos grupos de trabajadores.

-Puesto en votación el artículo 152 quáter Y propuesto, fue aprobado por la unanimidad de los integrantes presentes de la Comisión, Senadoras señoras Goic y Van Rysselberghe y Senadores señores Letelier y Prohens.

ARTÍCULO 152 QUÁTER Z

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 Senador señor Letelier manifestó su conformidad con la propuesta, toda vez que, además de garantizar el descanso de los trabajadores, permite proteger la seguridad y salud en las labores que desempeñan.

-Puesto en votación el artículo 152 quáter Z propuesto, fue aprobado por la unanimidad de los integrantes presentes de la Comisión, Senadoras señoras Goic y Van Rysselberghe y Senadores señores Letelier y Prohens.

ARTÍCULO 152 QUINQUIES A

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.

-Puesto en votación el artículo 152 quinquies A propuesto, fue aprobado por la unanimidad de los integrantes presentes de la Comisión, Senadoras señoras Goic y Van Rysselberghe y Senadores señores Letelier y Prohens.

ARTÍCULO 152 QUINQUIES B

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 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 Subsecretario del Trabajo, señor Fernando Arab, explicó que, por regla general, los trabajadores independientes no pueden acceder al procedimiento de tutela laboral. Con todo, aseveró que, si se trata de una relación que cuenta con ciertos elementos de estabilidad y permanencia, en que se verifica una situación de asimetría respecto de la plataforma, resulta razonable permitir, de forma excepcional, al acceso a dicha acción judicial. Para ello, sostuvo que deben verificarse una serie indicadores que constituyen un indicio de los referidos elementos de estabilidad, permanencia y asimetría, tal como ha sido establecido en las legislaciones que contemplan mecanismos de similar naturaleza.

A este respecto, detalló que existen tres alternativas: incorporar un indicio de tipo económico relativo al porcentaje de los ingresos que durante determinados meses dependan de una empresa de plataforma digital; establecer un elemento relativo a la jornada de trabajo; o contemplar ambos indicadores de forma simultánea.

En la misma línea, el asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Miguel Pelayo, sostuvo que la dependencia económica configura un elemento esencial, toda vez que la sola cantidad de horas resulta insuficiente para constituir un indicio acerca de la asimetría del trabajador independiente respecto de la plataforma.

La Senadora señora Van Rysselberghe sostuvo que, en cualquier caso, resulta necesario incorporar el elemento relativo a la dependencia económica respecto del empleador.

El asesor legislativo de la Senadora señora Goic, señor Juan Pablo Severín, expuso que uno de los aspectos centrales para determinar la asimetría que caracteriza a la relación laboral dice relación con la duración de la jornada de trabajo.

El asesor legislativo del Senador señor Letelier, señor Felipe Ossandón, en el mismo sentido, afirmó que el factor económico no permite determinar con precisión la intensidad del vínculo con el empleador, lo que sí ocurre con la extensión de la jornada de trabajo. Asimismo, en caso de litigio, el elemento remuneracional de trabajadores independientes obliga a la concurrencia de actores tales como el Servicio de Impuestos Internos, entre otros, lo que complejizaría la aplicación de dicho factor.

El Senador señor Letelier puntualizó que la duración de la jornada constituye un elemento suficiente para dar cuenta de la relación de dependencia del trabajador independiente con la plataforma, lo que justifica incorporar un mecanismo de tutela judicial ante vulneraciones de los derechos fundamentales de los trabajadores.

La Senadora señora Goic coincidió con dicha observación, en el entendido que, aun cuando ningún factor por sí solo parece resultar suficiente, la duración de la jornada constituye un elemento que debe ser considerado.

-Puesto en votación el artículo 152 quinquies B propuesto, fue aprobado por la unanimidad de los integrantes presentes de la Comisión, Senadoras señoras Goic y Van Rysselberghe y Senadores señores Letelier y Prohens.

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.

ARTÍCULO 152 QUINQUIES C

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.

-Puesto en votación el artículo 152 quinquies C propuesto, fue aprobado por la unanimidad de los integrantes presentes de la Comisión, Senadoras señoras Goic y Van Rysselberghe y Senadores señores Letelier y Prohens.

ARTÍCULO 152 QUINQUIES D

El artículo 152 quinquies D regula la protección de los datos personales de los trabajadores de plataformas digitales, al establecer que 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 estos.

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 15 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.

-Puesto en votación el artículo 152 quinquies D propuesto, fue aprobado por la unanimidad de los integrantes presentes de la Comisión, Senadoras señoras Goic y Van Rysselberghe y Senadores señores Letelier y Prohens.

ARTÍCULO 152 QUINQUIES E

El artículo 152 quinquies E 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:

Una capacitación adecuada y oportuna que considere los criterios de seguridad y salud definidos por la autoridad competente para la actividad que se realiza.

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.

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.

-Puesto en votación el artículo 152 quinquies E propuesto, fue aprobado por la unanimidad de los integrantes presentes de la Comisión, Senadoras señoras Goic y Van Rysselberghe y Senadores señores Letelier y Prohens.

ARTÍCULO 152 QUINQUIES F

El artículo 152 quinquies F regula los derechos colectivos de los trabajadores de plataformas digitales, al disponer 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, 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 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. 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.

-Puesto en votación el artículo 152 quinquies F propuesto, fue aprobado por la unanimidad de los integrantes presentes de la Comisión, Senadoras señoras Goic y Van Rysselberghe y Senadores señores Letelier y Prohens.

ARTÍCULO TRANSITORIO

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

El coordinador legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco del Río, hizo presente que el plazo de vacancia propuesto se explica por los ajustes y adecuaciones técnicas en los sistemas informáticos que deberán implementar las empresas del sector.

-Puesto en votación el artículo transitorio propuesto, fue aprobado por la unanimidad de los integrantes presentes de la Comisión, Senadoras señoras Goic y Van Rysselberghe y Senadores señores Letelier y Prohens.

TEXTO DEL PROYECTO

En conformidad con los acuerdos adoptados, la Comisión de Trabajo y Previsión Social tiene el honor de proponer la aprobación del proyecto de ley en informe, en los siguientes términos:

PROYECTO DE LEY:

Artículo único.- Introdúcense las siguientes modificaciones al Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 1, promulgado el año 2002 y publicado el año 2003, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social:

1.- En el inciso primero del artículo 38:

por “,”
por la expresión “, y”, y

a) Sustitúyese en el número 7 la expresión “, y”
b) Reemplázase en el número 8 el punto aparte (.)

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 concurren 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.

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. 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.

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.

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 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 independientemente ha prestado servicios, se considerará el tiempo por los servicios efectivamente realizados, en los términos del inciso cuarto de 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.- 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.

Artículo 152 quinquies E.- De la capacitación y los elementos de protección a los trabajadores de plataformas digitales. La empresa de plataforma digital de servicios deberá proporcionar al trabajador:

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 F.- Derechos colectivos de los trabajadores de plataformas digitales. Los trabajadores de plataformas digitales de servicios, en conformidad a lo preceptuado en el artículo 216, tendrán el derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones sindicales que estimen convenientes, con la sola condición de sujetarse a la ley y a los estatutos de las mismas y gozarán de todos los derechos y deberes consagrados para ellas en dicho cuerpo legal.

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.”.

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

Acordado en sesión celebrada el 13 de mayo de 2020, con asistencia de la Senadoras señoras Carolina Goic Borojevic y Jacqueline van Rysselberghe Herrera y de los Senadores señores Andrés Allamand Zavala y Juan Pablo Letelier Morel (Presidente) (todos en forma

presencial en la sede del Congreso Nacional); en sesión celebrada de 22 de mayo de 2020, con asistencia de las Senadoras señoras Carolina Goic Boroevic y Jacqueline van Rysselberghe Herrera y de los Senadores señores Andrés Allamand Zavala y Juan Pablo Letelier Morel (Presidente) (todos por video conferencia); en sesión celebrada de 29 de mayo de 2020, con asistencia de la Senadora señora Carolina Goic Boroevic y de los Senadores señores Andrés Allamand Zavala y Juan Pablo Letelier Morel (Presidente) (todos por video conferencia); en sesión celebrada el 3 de junio de 2020, con asistencia de las Senadoras señoras Carolina Goic Boroevic, Adriana Muñoz D'Albora y Jacqueline Van Rysselberghe, y los Senadores señores Andrés Allamand Zavala y Juan Pablo Letelier Morel (Presidente) (todos mediante video conferencia); en sesión celebrada el 30 de noviembre de 2020, con asistencia de las Senadoras señoras Carolina Goic Boroevic y Jacqueline Van Rysselberghe Herrera, y los Senadores señores Rodrigo Galilea Vial y Juan Pablo Letelier Morel (Presidente) (todos mediante video conferencia); en sesión celebrada el 9 de diciembre de 2020, con asistencia de la Senadora señora Carolina Goic Boroevic y de los Senadores señores Rodrigo Galilea Vial y Juan Pablo Letelier Morel (Presidente) (todos mediante video conferencia); en sesión celebrada el 4 de enero de 2020, con asistencia de las Senadoras señoras Carolina Goic Boroevic y Jacqueline Van Rysselberghe Herrera y del Senador señor Juan Pablo Letelier Morel (Presidente); en sesión celebrada el 18 de enero de 2020, con asistencia de las Senadoras señoras Carolina Goic Boroevic y Jacqueline Van Rysselberghe Herrera y del Senador señor Juan Pablo Letelier Morel (Presidente) y en sesión celebrada el 25 de enero de 2021, con la asistencia de las Senadoras señoras Carolina Goic Boroevic y Jacqueline Van Rysselberghe Herrera y de los Senadores señores Rafael Prohens Espinosa (en reemplazo del Senador señor Rodrigo Galilea Vial) y Juan Pablo Letelier Morel (Presidente).

Sala de la Comisión, a 26 de enero de 2021.

Pilar Silva García de Cortázar
Secretaria abogada de la Comisión

RESUMEN EJECUTIVO

PRIMER INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, ACERCA DEL PROYECTO DE LEY QUE ESTABLECE GARANTÍAS BÁSICAS A LAS PERSONAS QUE PRESTAN SERVICIOS A TRAVÉS DE PLATAFORMAS DIGITALES (BOLETÍN Nº 13.496-13)

I. PRINCIPAL OBJETIVO DEL PROYECTO PROPUESTO POR LA COMISIÓN:

- Regular las relaciones entre los trabajadores de plataformas digitales y las empresas de plataformas digitales de servicios, mediante contratos especiales incorporados en un nuevo capítulo en el Título II del Libro Primero del Código del Trabajo.

- Establecer los contratos de trabajo de los trabajadores de plataformas dependientes y los contratos de prestación de servicios de los trabajadores de plataformas independientes. Respecto de estos últimos se consagra su derecho a la cobertura de seguridad social y el respeto de sus derechos fundamentales.

- Consagrar el derecho de los trabajadores de plataformas dependientes e independientes a constituir las organizaciones sindicales que estimen convenientes.

II. ACUERDOS: aprobado en general por la unanimidad de sus integrantes presentes, Senadora Goic y Senadores Galilea y Letelier. En cuanto a la discusión en particular, la unanimidad de los integrantes presentes, Senadoras Goic y Van Rysselberghe, y Senadores Letelier y Prohens, concordó el texto final de la iniciativa de ley.

III. ESTRUCTURA DEL PROYECTO APROBADO POR LA COMISIÓN: consta de un artículo único y de un artículo transitorio.

IV. NORMAS DE QUÓRUM ESPECIAL: El inciso final del artículo 152 quáter Y, del artículo único del proyecto, debe ser aprobado con quórum calificado, por cuanto regula el ejercicio del derecho a la seguridad social, de conformidad a lo dispuesto en el numeral 18 del artículo 19, en relación con el inciso tercero del artículo 66, ambos de la Carta Fundamental.

V. URGENCIA: no tiene.

VI. ORIGEN INICIATIVA: Senado. Moción del Senador señor Manuel José Ossandón Irrarrázaval, de la Senadora señora Carolina Goic Boroevic y de los Senadores señores Juan Pablo Letelier Morel y David Sandoval Plaza

VII. TRÁMITE CONSTITUCIONAL: primero.

VIII. INICIO TRAMITACIÓN EN EL SENADO: 13 de mayo de 2020.

- IX. TRÁMITE REGLAMENTARIO:** primer informe, en general y en particular, conforme a la autorización de la Sala del Senado en sesión de fecha 28 de octubre de 2020.
- X. LEYES QUE SE MODIFICAN O QUE SE RELACIONAN CON LA MATERIA:** 1) El Código del Trabajo; 2) la ley N° 16.744, sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, de 1968; 3) la ley N°19.728, que establece un seguro de desempleo, de 2001.

Valparaíso, 26 de enero de 2021.

Pilar Silva García de Cortázar
Secretaria Abogada de la Comisión

Mauricio Fuentes Díaz
Abogado ayudante

ÍNDICE

PRESENTACIONES ANTE LA COMISIÓN

-Ministra del Trabajo y Previsión Social	5
-Instituto Igualdad	6
-Cristián Melis, ex Director del Trabajo	9
-Pedidos YA	11
-Uber y UberEats	12
-Rappi Chile	14
-Trabajadores Uber Región Valparaíso	15
-Asociación Gremial Abogados Laboralistas	16
-DiDi	18
-Fundación Instituto de Estudios Laborales	20
-Beat Chile	21
-CEDET	22
-CIDTRA	23
-CNP	24
-Mesa de trabajo	25
Aprobación en general	29
-Discusión en particular	29 a 69
-Texto que se propone aprobar	70