

INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY QUE REGULA EL CONTRATO DE LOS TRABAJADORES QUE DESARROLLAN LABORES EN PLATAFORMAS DIGITALES DE SERVICIOS.

HONORABLE CÁMARA:

Vuestra **Comisión de Trabajo y Seguridad Social** pasa a informar, en primer trámite reglamentario, sobre el proyecto de ley del epígrafe, en primer trámite constitucional, iniciado en Moción de las Diputadas señoras **Orsini**, doña Maite, y **Yeomans**, doña Gael, y de los Diputados señores **Jackson**, don Giorgio, y **Soto**, don Raúl, contenido en el Boletín N° **12.475-13**, sin urgencia.

A las sesiones que vuestra Comisión destinó al estudio de la referida iniciativa legal asistieron el señor Subsecretario del Trabajo, don **Fernando Arab Verdugo**, y don **Francisco Del Río Correa**, Asesor Legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

I.- CONSTANCIAS REGLAMENTARIAS PREVIAS.

1.- Origen y urgencia.

La iniciativa tuvo su origen, como se ha dicho precedentemente, en una Moción de las Diputadas señoras **Orsini**, doña Maite, y **Yeomans**, doña Gael, y de los Diputados señores **Jackson**, don Giorgio, y **Soto**, don Raúl, y se encuentra contenido en el Boletín N° **12.475-13**, sin urgencia.

2.- Discusión general.

El proyecto fue aprobado en general, en la sesión ordinaria del día 6 de octubre del año en curso, por 10 votos a favor 3 en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor las señoras **Castillo**, doña Natalia; **Sepúlveda**, doña Alejandra, y **Yeomans**, doña Gael, y los diputados señores **Durán**; **Eguiguren**; **Jiménez**; **Labra**; **Saavedra**; **Sauerbaum** y **Silber**. En contra votaron los diputados señores **Barros**, **Melero** y **Ramírez**).

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

A juicio de vuestra Comisión, no existen en el proyecto que se somete a consideración de la Sala normas que revistan el carácter de orgánicas constitucionales, ni de quórum calificado.

4.- Diputado Informante.

La Comisión designó a don **Giorgio Jackson Drago**, en tal calidad.

II.- ANTECEDENTES GENERALES.

La Moción con la cual sus autores someten a consideración de esta Cámara, hace presente que, a lo largo de nuestra historia como especie humana, diversas tecnologías han cumplido un rol fundamental para permitirnos alcanzar mayores niveles de bienestar, tanto individual como colectivo. Agregan que nos tendríamos que remontar cerca de 10.000 años para analizar los inicios de la agricultura, tecnología que cambió radicalmente y hasta nuestros días la forma de alimentación de la población mundial. El lenguaje o las matemáticas, como dispositivos tecnológicos inmateriales, y su representación en el alfabeto o el álgebra, también modificaron las fronteras cognitivas de nuestros antepasados, acelerando un camino de registro y acumulación de saberes. Si nos adelantamos varios miles de años podemos observar la llegada de la imprenta como germen de la ilustración y como antesala a lo que conocemos como modernidad.

Todos estos cambios tecnológicos, añaden las y los autores, fueron modificando los tipos de trabajo (agricultura, textiles, construcción, minería, comercio, etc), y las condiciones en las que estos se realizaban (esclavos, artesanos, siervos, etc). Sin embargo, con los inicios de la modernidad, la aplicación sistemática del método científico aceleró significativamente el proceso de cambio tecnológico, confluyendo con otros procesos político-económicos que desembocaron más tarde en la revolución industrial. El nacimiento de las fábricas redefinió el concepto de trabajo, aumentó significativamente los niveles de productividad y moldeó la organización de las ciudades. Este fenómeno, sumado al perfeccionamiento de las tecnologías de transporte tanto de navegación marítima como terrestre configuraron un proceso acelerado de globalización, extendiendo las fronteras y los ámbitos del comercio. Comenzó así a configurarse de manera más nítida el proceso de expansión capitalista.

Asimismo, sostienen que los beneficios y tensiones de la relación entre trabajo y capital existentes en la revolución industrial dieron paso, entre otras cosas, a las bases de lo que hoy conocemos como derecho laboral. Aspectos clave de dichos contratos, dada la asimetría de poder entre partes, fueron la jornada laboral, el salario mínimo, las condiciones de seguridad, o la negociación colectiva. Estas medidas, entre otras, permitieron a las y los trabajadores conseguir un mayor nivel de bienestar que el que habrían conseguido bajo la mera maximización de la renta del capital y, por ende, disminuyeron temporalmente las tensiones en la relación capital-trabajo.

Ahora bien, continúan las y los autores, casi a mediados del siglo XX, y con el término de la segunda guerra mundial, se suma a este proceso tecnológico la disciplina de la computación moderna y posteriormente, el internet. La combinación de la producción industrial con el desarrollo de la computación y el internet aceleraron procesos creativos y productivos a escala global. Ya es casi un consenso mundial, incluso para el Foro Económico Mundial, el Banco Mundial

y Fondo Monetario Internacional, que la velocidad con la que las tecnologías contemporáneas están automatizando y transformando labores superan la capacidad de adaptación de los sistemas educativos, lo que supone un gran desafío para las políticas públicas. El *best seller* “Sapiens”, de Yuval Noah Harari, advierte la inminente aparición de una nueva “clase inútil”, que, en comparación a la clase proletaria de la revolución industrial, quedaría desplazada sin posibilidad de realización productiva dentro del sistema. Es en este período de transición tecnológica en el que pareciera urgente revisar los conceptos asociados al derecho laboral, sobretodo a un siglo de la creación de la Organización Internacional del Trabajo.

Del mismo modo, argumentan que, dentro de las oportunidades que ofrece la telefonía celular “inteligente” y la hiperconectividad contemporánea, emergen las plataformas digitales como infraestructura que conecta oferta y demanda sobre un bien o servicio. La característica diferenciadora de dichas plataformas es la prescindencia de activos fijos, salvo dos que son el núcleo del modelo de negocios: el algoritmo y los datos.

Agregan que, el éxito aparente de dichas aplicaciones está dado por el efecto en red, proporcionado en primer lugar por la cantidad de clientes y “socios/trabajadores” y, en segundo lugar, de la retroalimentación de estos para el perfeccionamiento del algoritmo. De ser exitosa, los aspectos de la operación como la evaluación de los clientes, los tiempos del trabajo, la geolocalización de las partes o el análisis de la elasticidad del precio, generan un círculo virtuoso que hace de estas plataformas una herramienta de optimización para la renta del capital invertido. En particular el efecto red, o el hecho que la aplicación se vuelva más eficiente a medida que tiene más usuarios y “socios/trabajadores”, genera una tendencia monopólica.

Hacen presente, al respecto, que en la literatura se identifican dos tipos de plataformas de trabajo haciendo una distinción útil para efectos de este proyecto:

a. Sistemas de “trabajo en grupo” o “crowdwork”: se trata de empresas que gestionan una plataforma la cual opera mediando entre un usuario que accede a un bien o servicio y un trabajador que lo ofrece. El rol de estas plataformas se limita a hacer coincidir a los trabajadores con los usuarios (por ejemplo, “Couchsurfing”).

b. Sistemas de “trabajo a pedido” o “work-on-demand”: se trata de empresas que ofrecen un servicio a través de una plataforma operada por trabajadores que tiene una relación formal con la empresa. Estas plataformas involucran tareas y trabajos tradicionales, físicos o del “mundo real” como por ejemplo un *delivery*. Estas empresas retienen el control sobre aspectos esenciales del trabajo, incluyendo el establecimiento de precios y estándares, la selección y administración de la fuerza laboral, entre otros. Este proyecto buscará regular este tipo de plataformas y no el primero.

Añaden que, el profesor de economía digital de la Kings College of London, Nick Srnicek, realiza otra clasificación de distintos tipos de plataformas también útil para efectos del proyecto. Reconoce las plataformas

publicitarias, de la nube, industriales, de productos y austeras. El presente análisis busca centrarse en las últimas, cuyo modelo de negocio reside principalmente en la ausencia de activos, salvo el algoritmo y los datos. El monopolio de los datos para proveer la mediación, permite la existencia de tarifas dinámicas impuestas por la plataforma, lo que redundaría en que mientras haya más personas disponibles para prestar el servicio, más bajos los tiempos de respuesta hacia el cliente final y más baja la paga a quien realiza el trabajo. El modelo se basa en una operación realizada por una red de “socios/trabajadores” que cuentan con independencia horaria. Según un estudio, la externalización de dicha fuerza de trabajo, fuera de todo tipo de obligación laboral, les ha permitido ahorrar a estas plataformas “austeras” hasta en un 30% en dicho ítem.

Señalan, a continuación que, la precarización de las condiciones laborales de quienes trabajan en estas plataformas digitales, pone en cuestión las formas tradicionales de entender el derecho laboral y urge una respuesta. Hay que tener claro que el éxito del modelo de negocios de estas plataformas no descansa en su rol de “innovación tecnológica”, es decir, en la tecnología intrínseca o el funcionamiento mismo de las “Apps”, sino principalmente en su capacidad para encontrar arbitrajes a través de vacíos regulatorios (a nivel laboral, de patentes de tránsito, etc). En el plano del trabajo, su mayor “innovación” es clasificar erróneamente como “contratistas independientes” o “socios”, como si ofrecieran sus servicios en plataformas que operan como intermediarios neutrales. Sin embargo, los testimonios de quienes realizan dicho trabajo sugieren que la categoría de “socios” o “independientes” resulta sumamente controversial, por lo que urge la necesidad de debatir sobre una regulación apropiada.

Manifiestan, asimismo, que la legislación social, antecedente inmediato del derecho del trabajo, corresponde a una serie de normas dictadas en el siglo XIX como respuesta a las condiciones económicas de miseria de los trabajadores a que da lugar la segunda revolución industrial, buscando la tutela de grupos específicos de trabajadores explotados. Sin embargo, no fue hasta que se construyó el concepto de subordinación jurídica como criterio de calificación de estos fenómenos, que podemos hablar de derecho del trabajo propiamente tal. Esta categoría permitió dotar de autonomía normativa y dogmática a la naciente legislación, diferenciándola del derecho civil.

En Chile no existió un marco legal específico que regulara las relaciones del trabajo durante el siglo XIX, que fue marcado por el imperio de la libertad contractual y el Código Civil, dictado en 1855. Durante los dos primeros decenios del siglo XX, en cambio, se dictaron una serie de normas sociales aisladas, como las habitaciones obreras, el descanso de un día semanal, el descanso dominical y la ley “de la silla”. No fue hasta 1931 en que se reconocieron normativamente las relaciones laborales en nuestro país con la dictación del Código del Trabajo, el que actualmente define al trabajador o trabajadora como “toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo”.

El punto central, entonces, continúan las y los autores del proyecto, fue generar un marco normativo que protegiera a una de las partes en

un contrato de trabajo que, a causa de la subordinación o dependencia, se encontraba en una posición desigual. Si bien durante el siglo XX se consolidó el derecho del trabajo, recogido en la Declaración Universal de Derechos Humanos, en numerosos tratados internacionales de derechos humanos y en diversos textos constitucionales, se trataba de un derecho en cierta forma estandarizado, dado que el sistema productivo también lo era. Sin embargo, a fines de la década de los sesenta los cambios en la sociedad empiezan a incidir de manera mucho más intensa en el derecho del trabajo, donde valores como la eficiencia económica y el libre comercio empiezan a condicionar la tutela de los trabajadores al crecimiento, al empleo y a la flexibilidad laboral. Por otro lado, el movimiento sindical pierde poder y adherentes.

Hacen presente, enseguida, que frente a los cambios tecnológicos en el ámbito del trabajo descritos anteriormente, han aparecido nuevas formas de control, y con ellas, nuevas formas de subordinación. Si bien en estas nuevas empresas, como Uber, Glovo, Rappi y otras similares, no operan las formas tradicionales de vigilancia y control de la calidad de la prestación de servicios por parte de los trabajadores o trabajadoras, esto no significa que no exista control, sino una transformación en las formas en que éste se manifiesta. En este sentido, las plataformas digitales de servicios confían en las evaluaciones de sus clientes para asegurar altos estándares en la prestación de servicios, para luego utilizar esa información para tomar decisiones sobre distintas materias dentro de las que está el despido del trabajador o trabajadora, o la asignación de servicios. Por otro lado, aunque las empresas solo dicten “recomendaciones” sobre cómo prestar los servicios, estas podrían modificarlas en cualquier momento y los trabajadores o trabajadoras que no las sigan pueden verse fácilmente desactivados de la aplicación. En atención a estas nuevas formas se sostiene que el nivel de control en este tipo de trabajos muchas veces es mayor que el tradicional.

En síntesis, se preguntan los autores de la moción, ¿por qué no pueden ser calificados como “emprendedores” o “emprendedoras” quienes trabajan para estas aplicaciones? Porque no definen sus tarifas, porque no tienen cómo llegar autónomamente a sus clientes, porque no tienen la posibilidad de “crecer” en su rubro, porque les cambian unilateralmente las condiciones, porque deben realizar su labor con implementos exclusivos de la aplicación y porque pueden ser desconectados de manera arbitraria por las aplicaciones.

El problema entonces, añaden, es que los trabajadores y trabajadoras de estas nuevas empresas se encuentran en una situación de precarización y desregulación en términos de estándares laborales nacionales e internacionales que es necesario regular, estableciendo ciertas medidas incrementales de protección de derechos.

A pesar de que en las legislaciones comparadas aún no se ha logrado legislar sobre la materia, la jurisprudencia ha dado algunas respuestas y claridades respecto del fenómeno que describimos. A fines del año 2017, el tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) determinó que el servicio que la plataforma Uber prestaba a sus usuarios no era meramente “tecnológico”, sino que era uno de transporte. En particular, comentó lo siguiente:

“Uber al ser una plataforma electrónica que presta, mediante una aplicación para teléfonos inteligentes, un servicio remunerado de puesta en contacto de conductores no profesionales que utilizan su propio vehículo con personas que desean realizar desplazamientos urbanos, está indisociablemente vinculado a un servicio de transporte.”

Dentro de los argumentos ofrecidos por la sentencia del TJUE, cabe destacar que es la empresa la que crea el servicio de transporte urbano, al cual se puede acceder por medio de la plataforma digital. En segundo lugar, considera que los conductores de la aplicación no son prestadores de servicios individuales, no ofrecen un servicio que exista de manera independiente a Uber: sin la aplicación los conductores no podrían realizar el transporte. En tercer lugar, que la plataforma tiene una “influencia decisiva” en el modo en el que el servicio se realiza, determinando tarifa, calidad del auto y del viaje, requisitos de seguridad, mantiene un método de evaluación, etc. Esto implica, en definitiva, que no se trata de una mera intermediación entre una persona que desea un viaje urbano y un conductor que está dispuesto a realizarlo. De hecho, esto lo recoge el proyecto de ley actualmente en trámite que regula a las aplicaciones de transporte remunerado de pasajeros y los servicios que a través de ellas se presten (Boletín Nº 11934-15), con lo cual se reafirma la necesidad de regular este tipo de relación laboral en todos los casos de plataformas digitales de servicios.

Complementariamente, el caso *Uber versus Aslam*, del Reino Unido resalta otras razones por las cuales el fenómeno en cuestión se trata de una relación laboral. En efecto, el Tribunal Laboral (*employment tribunal*), determinó que basta que una persona se encuentre conectada a la aplicación, en el territorio en que esta funciona, y disponible para aceptar la realización de servicios *para que se encuentre trabajando*. Uber alegó que el conductor solo estaba trabajando cuando realiza transporte de pasajeros. El tribunal desechó el argumento respondiendo lo siguiente:

Es esencial para el negocio de Uber mantener una flota de conductores que pueden ser llamados siempre y cuando una demanda por un servicio de transporte aparezca. La excelente “experiencia de viaje” que la organización busca proveer depende de su habilidad para llevar a los conductores a los clientes lo más rápido posible. Para tener confianza en que podrán satisfacer esta demanda, debe, en todo momento, tener algunos de sus conductores transportando pasajeros y otros esperando la oportunidad de hacerlo. Estar disponible es parte esencial del servicio que los conductores realizan para Uber.

Aun cuando el fallo se trata exclusivamente del caso de Uber, hacen presente, muchas de sus conclusiones son extrapolables al resto de las plataformas de servicios, sus aplicaciones y sus modelos de negocios. En efecto, con el objetivo de maximizar las ganancias, así como realizar los servicios en el menor tiempo y precio posible, las empresas requieren contar con parte de su flota realizando servicios, y otra parte esperando para realizarlos. En consecuencia, el argumento que sostiene que solo se trabaja cuando se realiza, por ejemplo, un transporte de pasajeros desconoce que estar conectado a la aplicación, en el territorio en que esta ofrece sus servicios y disponible para los mismos es parte esencial del trabajo que realizan sus empleados y empleadas.

Por otro lado, agregan, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008), reconoce el valor de la apertura económica y el avance tecnológico, pero siempre dentro de un marco regulatorio que ofrezca trabajo decente y una mejor calidad de vida para el mercado que recibe capitales externos. De hecho, el objetivo de Desarrollo Sostenible (número 8) propuesto por la ONU sostiene que los países deben combinar estrategias de crecimiento económico y creación de empleo, con asegurar condiciones de trabajos decentes.

Particularmente en Chile, precisan, Tirachini y Fielbaum realizaron un estudio denominado “Características del trabajo de conducción en plataformas *ride-hailing* (tipo Uber y Cabify) en Chile”, en el cual se presentan los resultados más relevantes de una encuesta *online* contestada voluntariamente por conductores de Easy, Uber y Cabify durante 2018 en Chile. Como principales conclusiones, los autores sostienen lo siguiente: (1) la promesa salarial que realiza Uber está muy por encima de los ingresos reales estimados; (2) son comunes las jornadas de trabajo extremadamente largas; (3) los conductores manifiestan una opinión favorable respecto a regular sus empleos, reconociendo sus derechos laborales básicos, incluso si esto les exige pagar parte de sus ingresos en impuestos y obtener una licencia profesional; (4) lo anterior en conjunto con mantener las ventajas de este tipo de labor con respecto a trabajos tradicionales de tiempo fijo, ya que la flexibilidad de elegir los horarios de trabajo es el atributo más valorado por los conductores; (5) la irrupción de estas plataformas ha aumentado los niveles de tráfico vehicular en Santiago. Finalmente concluyen que “[e]s fundamental avanzar en un marco regulatorio que, entre otras cosas, logre garantizar que este empleo se desarrolle bajo condiciones seguras y conocidas por todos”

Otro estudio realizado en el contexto chileno es el informe inicial de trabajo de campo de 2019 titulado “Experiencias y prácticas de repartidores en bicicleta de comida en sistemas de trabajo basados en aplicaciones”, por Besoain-Saldaña, Muñoz y Loren. Este informe tiene por objeto describir el sistema de trabajo de repartidores en bicicleta de comida bajo sistemas informales de trabajo basados en la modalidad de aplicaciones, para lo cual se realizó un estudio cualitativo de enfoque etnográfico de corte transversal. Los principales hallazgos de este trabajo fueron los siguientes: (1) alta carga laboral asociada a factores ambientales, físicos y organizacionales; (2) alta incertidumbre en ingresos, seguridad y rol en el sistema; (3) percepción de uso y falta de retribución del sistema de trabajo con los trabajadores y trabajadoras; (4) presión indebida de la aplicación a la extensión de jornadas de trabajo; y (5) pocas medidas de seguridad de trabajadores y trabajadoras, tanto en el trabajo diurno como nocturno.

Adicionalmente, en diversos medios de prensa han aparecido reportajes que recogen los testimonios de repartidores(as) y conductores(as) de estas plataformas en nuestro país, mostrando la realidad en cuanto a la precarización y explotación que viven a diario. Finalizamos esta fundamentación, con la urgencia que nos sugiere un reportaje de la “Revista Sábado” publicado el día 19 de enero, en el cual el periodista Sebastián Palma se propuso realizar el trabajo de repartidor durante una semana. Tras 5 días de trabajo, de pedalear por

más de 130 kilómetros y tras sufrir el robo de su bicicleta con la indiferencia de su contraparte en la aplicación, la nota se titula: “El infierno de un repartidor”.

III.- CONTENIDO DEL PROYECTO

A. Definiciones, formas de representación legal y ámbito de aplicación

Se entenderá por plataformas digitales de servicios (PDS), para el objeto de esta ley, aquellas personas jurídicas que ofrecen sus prestaciones a través de una infraestructura digital cuyo propósito es organizar y controlar, por medio de algoritmos, la realización de los servicios conectando a los trabajadores con los clientes que los solicitan. Estas empresas, a diferencia de las agencias de empleo temporal o sistemas de “*crowdwork*”, mantienen el control sobre aspectos relevantes del trabajo.

Así mismo, y conforme al Art. 4 del Código del Trabajo, se presume de derecho que la PDS es representada -como empleadora- por la persona natural o jurídica que ejerce habitualmente funciones de dirección o administración por cuenta o representación de ella en Chile.

Por otro lado, se entenderán como trabajadores y trabajadoras, para efectos de esta ley, a aquellas personas que suscriban un contrato de trabajo con alguna de estas plataformas. Este contrato individual de trabajo es la convención por la cual la Plataforma de Servicios y el trabajador o la trabajadora se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, a través de una infraestructura digital que lo conecta con clientes con el objeto de que preste el servicio que la plataforma ofrece, y aquella a pagar por estos servicios una remuneración determinada por servicio prestado. Por la naturaleza del trabajo que se realizará, se entenderá que este contrato es por esencia indefinido.

El contrato de trabajo debe contener ciertas estipulaciones mínimas, tales como la fecha del contrato, la individualización de las partes, la determinación de la naturaleza y condiciones bajo las cuales deben realizarse los servicios que ofrece la plataforma, el período y forma de pago de la remuneración de los y las trabajadores(as), así como los demás pactos que acuerden las partes en el contrato. Adicionalmente, se entiende por lugar de trabajo toda la zona geográfica que comprenda la actividad de la empresa.

Es necesario distinguir los diversos tipos de trabajo que puede requerir una plataforma digital. Empresas como Uber, Cabify, Glovo u otras no solo requieren trabajadoras y trabajadores que sean los encargados de realizar el servicio que la plataforma ofrece -como el reparto de comida o el transporte vehicular-, sino que también requiere un segundo tipo de trabajadoras o trabajadores, tales como los administradores de esas aplicaciones, representantes en el país, etc.

La gran diferencia que existe entre ambos tipos de trabajo es que el segundo, es decir, administradores, representantes, etc, no necesita una nueva regulación dado que calza con el modelo del Código del Trabajo; el

primero, en cambio y sin dejar de ser trabajo subordinado, no calza con el formato tradicional de nuestro código y por eso necesita una nueva regulación.

B. Derechos de los trabajadores y trabajadoras

(1) Jornada Autónoma: quien trabaje para una PDS tendrá libertad para escoger sus horarios y cantidad de trabajo. Sin perjuicio de lo anterior, y por motivos de seguridad y de salud pública, la jornada no podrá exceder las 12 horas al día, ni tampoco las 45 horas a la semana. La flexibilidad horaria es uno de los pocos aspectos de la industria que ha sido evaluado positivamente por parte de las y los trabajadores, por lo que creemos esencial que se regule y pondere adecuadamente con la seguridad vial y salud pública.

(2) Seguridad laboral: las y los trabajadores de las plataformas estarán por el seguro de accidentes laborales y enfermedades profesionales, así como un seguro de daños para los implementos necesarios para la realización del trabajo y que sean dispuestos para ello por parte del trabajador(a). Estos tipos de empleo, especialmente repartidores de comida que se trasladan en bicicleta, están expuestos a altos riesgos laborales, por lo que debemos considerarlos dentro de los regímenes de protección social.

(3) Transparencia de la toma de decisiones y control de la arbitrariedad: al momento de celebrar el contrato, las PDS deberán informar de manera completa y exhaustiva los criterios que la aplicación utiliza para asignar la prestación de un servicio, la forma de cálculo de la remuneración de los mismos, el método de la recolección de datos del trabajador o trabajadora, el impacto que tienen las calificaciones que se le asignen, así como cualquier otro criterio relevante para el desempeño del trabajo o el ejercicio y respeto de sus derechos.

Por ejemplo, los criterios bajo los cuales se asigna la prestación de un servicio o las variaciones que modifican las tarifas de pago. Además, toda modificación de cualquiera de los criterios enunciados deberá ser comunicada al trabajador con anterioridad a su entrada en vigencia.

La recolección de datos del trabajador es de carácter estrictamente reservado y sólo podrá ser utilizada por la PDS en el contexto de los servicios que la misma empresa presta. Podrá ser liberada, en todo caso y exclusivamente para los fines solicitados, por medio de una solicitud judicial.

Actualmente, este es uno de los aspectos más relevantes para los y las trabajadoras, dado que al conectarse a una aplicación es absolutamente opaco cómo ésta funciona, bajo qué criterios se asignan los pedidos, se calculan las tarifas, las razones por las que se bloquean trabajadores o trabajadoras, etc. Esta opacidad o falta de transparencia lleva consigo un gran espacio de arbitrariedad y discrecionalidad por parte de las plataformas.

(4) Jornada Pasiva: sin perjuicio de las formas de tarificación de pago por servicios realizados, la remuneración por las horas de jornada pasiva no podrá ser inferior al sueldo mínimo aprobado por ley. Se entenderá por jornada pasiva de trabajo el tiempo en que el trabajador se

encuentra a disposición del empleador, es decir, conectado a la aplicación sin realizar labores, por causas que no le sean imputables. Como sostuvimos anteriormente, que las y los trabajadores se encuentren disponibles para realizar servicios de la aplicación es parte esencial de las labores que realizan, y del modelo de negocios de las plataformas de servicios. Por ello, este tiempo debe ser debidamente remunerado por un monto que no puede ser inferior al sueldo mínimo.

(5) De la terminación del contrato de trabajo y estabilidad en el empleo: el despido de los trabajadores debe ser notificada al menos con 30 días de anticipación. Además, si el despido se realiza por necesidades de la empresa, la o el trabajador deberá ser debidamente indemnizado por los años de servicio y conforme se indica en el articulado. La razón e importancia de esta regulación está relacionada con la gran arbitrariedad con la que han operado, hasta ahora, las plataformas de servicios en lo que se refiere a la posibilidad de “desconectar” de la aplicación, sin necesidad de explicaciones, a conductoras o conductores.

(6) Derecho a sindicalización: los trabajadores y trabajadoras de PDS, 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 el Código del Trabajo.

(7) De la tutela de derechos fundamentales: las y los trabajadores 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 del Código del Trabajo.

(8) De la observancia de este estatuto: las infracciones a esta normativa prescribirán, fiscalizarán y sancionarán conforme al título final del Código del Trabajo.

IV.- MINUTA DE LAS IDEAS MATRICES O FUNDAMENTALES DEL PROYECTO.

En conformidad con el N° 1 del artículo 287 del Reglamento de la Corporación y para los efectos de los artículos 69 y 73 de la Constitución Política de la República, como, asimismo, de los artículos 24 y 32 de la Ley N° 18.918, Orgánica Constitucional del Congreso Nacional, cabe señalar que la idea matriz o fundamental del proyecto es regular el contrato de los trabajadores que desarrollan labores en plataformas digitales de servicios.

Tal idea matriz se encuentra desarrollada en el proyecto sometido al conocimiento de esta Comisión en trece artículos permanentes.

V.- ARTICULOS CALIFICADOS COMO NORMAS ORGÁNICAS CONSTITUCIONALES O DE QUORUM CALIFICADO.

A juicio de vuestra Comisión, no existen en el proyecto que se somete a consideración de la Sala normas que revistan el carácter de orgánicas constitucionales ni de quórum calificado.

VI.- DOCUMENTOS SOLICITADOS Y PERSONAS RECIBIDAS POR LA COMISIÓN.

A las sesiones que vuestra Comisión destinó al estudio de la referida iniciativa legal asistieron el señor Subsecretario del Trabajo, don **Fernando Arab Verdugo**, y el señor **Francisco Del Río Correa**, Asesor Legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Asimismo, la Comisión recibió en audiencia a la señora **Carmen Espinoza Miranda**, Presidenta de la Asociación de Abogados Laboralistas de Chile - (AGAL); a los señores **Luis Lizama Portal**, Director del Departamento de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Chile; **Luis Parada Hoyl**, Abogado del Centro de Derecho del Trabajo AG; **Pablo Zenteno Muñoz**, Abogado Universidad Central de Chile; **José Luis Ugarte Cataldo**, abogado, profesor de derecho laboral; **Alberto Couddou Mc Manus**, abogado, especialista en derecho constitucional y académico de la Universidad Austral de Chile e investigador de plataformas digitales, junto a los señores **Ricardo Buendía** y **Jorge Leyton**, especialistas en derecho laboral; a don **Hugo Fabrega Vega**, Abogado; a los señores **Nicolás Sánchez**, Gerente de Asuntos Gubernamentales de Uber Chile; **Daniel Lara**, Director de la Organización de Trabajadores de Plataformas; **Fernando Gallardo**, representante de Repartidores Penquistas y a **Hans Hanckes**, Gerente General de BEAT Chile.

VII.- ARTICULOS DEL PROYECTO DESPACHADO POR LA COMISION QUE DEBEN SER CONOCIDOS POR LA COMISION DE HACIENDA.

A juicio de la Comisión, no existen en el proyecto de ley normas que deban ser objeto de estudio por la Comisión de Hacienda por no incidir ellas en materias presupuestarias o financieras del Estado.

VIII.- DISCUSIÓN GENERAL

El proyecto en Informe inició su tramitación el día **31 de agosto** del año 2020, ocasión en la cual concurren a la Comisión el Diputado señor **Giorgio Jackson**; el señor Subsecretario del Trabajo, don **Fernando Arab Verdugo**, y don **Francisco Del Río Correa**, Asesor Legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

En la ocasión, el señor **Jackson**, en su calidad de autor del proyecto, explicó que la Moción busca atender la desprotección laboral que sufren aquellas personas que prestan servicios en el mercado de las

aplicaciones web; mayoritariamente aquellas que se desempeñan en los rubros de transporte y delivery, y que no cuentan con las garantías y prestaciones de un contrato formal de trabajo.

Sobre el contenido del proyecto, el diputado señor **Jackson** sostuvo que, en primer lugar, se propone una definición legal de “Plataforma Digital de Servicios”, así como de “Trabajador/Trabajadora” y “Contrato de Trabajo” para efectos de este estatuto especial.

En cuanto a la seguridad laboral, indicó que las y los trabajadores de las plataformas serán incorporados al seguro de accidentes laborales y enfermedades profesionales, así también, deberán contar con un seguro de daños para los implementos necesarios para la realización del trabajo y que sean dispuestos para ello por parte del trabajador(a)

Se propone, además, continuó el señor **Jackson**, que el contrato de trabajo deberá contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones: fecha del contrato; individualización de las partes con fechas de nacimiento e ingreso del trabajador(a); determinación de la naturaleza y condiciones bajo las cuales deben realizarse los servicios que ofrece la plataforma; forma y período de pago de la remuneración acordada y demás pactos que acordaren las partes.

Asimismo, agregó, en la norma se establecen y configuran ciertos derechos, entre los cuales se encuentran el derecho a sindicalización, esto significa que los trabajadores y trabajadoras de Plataforma Digital de Servicios, tendrán el derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones sindicales que estimen convenientes, sujetándose a la ley y a los estatutos, y gozarán de todos los derechos y deberes consagrados para ellas en el Código del Trabajo; junto con el de tutela de derechos fundamentales, pues, las y los trabajadores tendrán derecho a accionar por despidos injustificados, auto despido y tutela de derechos fundamentales, conforme a los artículos 168, 171, 485 y siguientes del Código del Trabajo, y finalmente se establece que las infracciones a esta normativa prescribirán, fiscalizarán y sancionarán conforme al título final del Código del Trabajo.

A su vez, se entenderá, por lugar de trabajo, toda zona geográfica que comprenda la actividad de la empresa, además, por la naturaleza del trabajo que se realizará, se presume que este contrato es indefinido.

Finalmente, expresó el señor Diputado, que el articulado, entre otros puntos señala que la jornada de trabajo será autónoma, pues los y las trabajadoras tendrán libertad para escoger sus horarios y cantidad de trabajo, es decir, en qué momento y cuántas horas se conectan a la infraestructura digital. Sin perjuicio de lo anterior, y por motivos de seguridad y salud pública, la jornada de trabajo no podrá exceder las doce horas al día, ni tampoco las cuarenta y cinco horas a la semana. Con todo, la jornada deberá ser discontinua. El o la trabajadora podrá trabajar continuamente por un máximo de seis horas, con un intervalo de treinta minutos antes de retomar su jornada.

Continuando con la discusión, en general, del proyecto, la Comisión recibió con fecha **21 de septiembre** del año 2020, en forma telemática, a la señora **Carmen Espinoza Miranda**, Presidenta de la Asociación de Abogados Laboralistas de Chile - (AGAL) y a los señores **Luis Lizama Portal**, Director del Departamento de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Chile; **Luis Parada Hoyl**, Abogado del Centro de Derecho del Trabajo AG y **Pablo Zenteno Muñoz**, Abogado Universidad Central de Chile.

En primer lugar, el señor **Lizama**, como preámbulo, sostuvo que el proyecto de ley no incorpora “nuevos indicios de laboralidad”, o bien, una “presunción de laboralidad” para resolver el problema del vínculo laboral en el trabajo en plataformas digitales, pues se mantiene la idea de subordinación o dependencia como el elemento distintivo del contrato de trabajo.

Sobre aquello, continuó el expositor, la discusión en el derecho comparado acerca de la laboralidad o no del trabajo en plataformas digitales ha planteado nuevos indicios de laboralidad o ha incorporado la idea de ajenidad y de dependencia económica.

Asimismo, el señor **Lizama** aseveró que el proyecto de ley no resuelve el tipo de economía que está regulando y si el servicio es prestado a la plataforma digital o al cliente.

Sobre la estructura de la Moción, señaló que debería modificar el Código del Trabajo incorporando un nuevo contrato especial al Libro I y no un estatuto en una ley miscelánea (las referencias al Título V del Código del Trabajo en el art. 10 y al Título Final del Código del Trabajo están incompletas).

Agrego, asimismo, que si se considera trabajadores sujetos al Código del Trabajo a los “trabajadores de plataformas digitales de servicios” no es necesario incluir las siguientes reglas: (i) la del artículo 2, inciso segundo, que hace aplicables las cotizaciones previsionales y de seguridad social, dado que si son trabajadores están afectos a todos los regímenes de protección social: vejez, invalidez, sobrevivencia, salud previsual, accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, cesantía y ley sanna; (ii) la del artículo 7 en la primera parte, que dispone que si son trabajadores están cubiertos por la ley N°16.745. Sólo tiene sentido el “seguro de daños para los implementos necesarios para el trabajo y que sean dispuestos por el trabajador”; (iii) la del artículo 11, que señala que si son trabajadores tienen derecho de sindicación (además, el artículo no dice nada acerca de los derechos de negociación colectiva y huelga); y (iv) la del artículo 12, pues, si son trabajadores están protegidos ante una lesión de derechos fundamentales.

Sobre la nueva figura de “jornada autónoma”, el expositor señaló que esta presenta los siguientes problemas: no regula el descanso semanal ni excluye a los trabajadores del descanso dominical y no asegura un derecho durante la jornada y prolonga la jornada hasta por 6 horas ininterrumpidas.

Por su parte, y en relación a la “jornada pasiva”, el señor **Lizama** indicó que esta se cuenta “desde la conexión del trabajador a la plataforma digital” y no desde que el trabajador comienza a prestar sus servicios personales: es un acto preparatorio y no técnicamente u tiempo de jornada pasiva, y la determinación de la remuneración por hora tendrá el problema de establecer el monto de la misma (si la jornada es parcial o completa).

A continuación, la señora **Espinoza**, doña Carmen, Presidenta de la Asociación de Abogados Laboralistas de Chile - (AGAL), manifestó que hace años que se discute sobre la laboralidad de los trabajadores que prestan servicios a través de plataformas digitales, en el mundo. En Chile se ha conversado poco de como muchos trabajadores han desarrollado su actividad invisibilizados como trabajadores y trabajadoras, ajenos a toda protección y derechos.

En Chile, continuó la expositora, la mayoría de los trabajadores de plataformas como Uber, Rappi, Pedidos Ya, Uber Eats o Cornershop son migrantes y no tienen contrato de ningún tipo, cobertura de salud, jefatura clara o visible y, en ocasiones ni documentos, y en esta crisis sanitaria por el Covid-19 no han tenido acceso a protección mínima como mascarillas, guantes o alcohol gel. No pueden negarse a trabajar ni con cuarentena, pues, pueden ser “desactivados” de la plataforma por inactividad.

En este marco, la señora **Espinoza**, doña Carmen, aseguró que la organización del trabajo en las plataformas, no responde a un patrón clásico y al no ser reconocidos, se presta para abusos. En otras sociedades, como en Europa y América, existe contundente doctrina y jurisprudencia y, específicamente en Uruguay, se estableció la clara relación de subordinación, dependencia y ajenidad del trabajo realizado a través de plataformas digitales y la correspondiente aplicación de la protección del derecho del trabajo.

Asimismo, la expositora hizo presente que las razones y los conceptos que exponen los tribunales europeos en las sentencias para fallar en contra de estas plataformas y a favor de la laboralidad de la relación son:

1) Autonomía: Los trabajadores dependen al 100% de la app de la empresa para realizar su trabajo, y deben estar a disposición permanente de la plataforma. Es la empresa quien decide cuando, el repartidor, conductor o prestador de otros servicios, puede trabajar, cuánto puede ganar y dónde debe hacerlo. En ningún caso estos trabajadores pueden ser considerados como emprendedores o autoempleados. Carecen por completo de cualquier poder de decisión sobre su propio trabajo. Los trabajadores no tienen la autonomía que tendrían si fueran trabajadores independientes, autónomos, emprendedores o microempresarios, a modo de ejemplo, la relación con los proveedores, y la fijación del precio, dependen completamente de la app de la empresa.

2) Ajenidad: Los indicios más comunes en la doctrina jurisprudencial son la entrega de material al trabajador por parte del empresario

y la toma de decisiones por parte del dueño de la empresa -y no del trabajador- en cuestiones como las relaciones con el público o los precios del servicio. Gran parte de las sentencias que fallan en contra de las plataformas se apoyan en la ajenidad, dado que los trabajadores no forman parte de las relaciones entre plataforma y clientes.

3) Medios de producción: Otro indicio son los medios, dado que aunque los trabajadores aportan medios para la prestación de sus servicios, esto no puede entenderse como una falta de ajenidad, sino más bien como un abuso empresarial. La plataforma digital, propiedad de la empresa, representa su marca e identidad en el mercado y constituye, a su vez, su herramienta esencial de funcionamiento a través de distintas aplicaciones informáticas en relación, tanto a los comercios asociados y los clientes finales o usuarios que se conectan a ella. Y este es el verdadero medio que es ajeno al trabajador. Sin este medio no hay servicio.

No cobrar por el servicio si éste no llega a materializarse a satisfacción del cliente, es otro abuso consecuencia como las partes pactaron, desligándose la empresa del riesgo y ventura del negocio.

4) Poder sancionatorio: Un indicador claro del carácter laboral de la relación, es el poder sancionador de la empresa a través de su plataforma, que se ejerce de forma efectiva, unilateral y sin ningún tipo de control ni posibilidad de defensa por parte del trabajador. Las plataformas suelen emplear como sanción el bloqueo de la aplicación, sanción que no se entrega por escrito impidiendo e imposibilitando el derecho a la defensa.

Asimismo, la señora Presidenta de AGAL, hizo hincapié en que considerar a los trabajadores de las plataformas digitales de servicio como trabajadores autónomos, independientes, socios o emprendedores, no es más que una forma de burlar los derechos laborales, generando una discriminación inaceptable. Es hoy, una relación laboral no reconocida, que en una crisis sanitaria y mal momento económico se desarrolla a vista y paciencia de todos. Las empresas siguen rentabilizando sus negocios a partir del abuso y desconocimiento de los derechos laborales y constitucionales consagrados.

Por todo ello, y en el marco de las nuevas formas de economía colaborativa, la señora **Espinoza**, doña Carmen, afirmó que se hace urgente y perentorio regular las nuevas formas de prestación laboral que surgen al hilo de las nuevas tecnologías, con el fin de garantizar los derechos de los trabajadores. Derechos que en muchos casos son vulnerados sin oposición alguna, aprovechando la situación de necesidad de los trabajadores precarios que no pueden permitirse rechazar de plano las condiciones laborales que les ofrecen.

En relación a lo anterior, concluyó la expositora, una legislación que no avance en el reconocimiento de relaciones de trabajo, las antiguas y las nuevas, va en un sentido peligroso, si no se fortalece el derecho del trabajo y más bien afecta la vida de un porcentaje creciente de trabajadores y trabajadoras. Es por esto que se agradece un proyecto como éste, que

avanza en la protección de los trabajadores de estas actividades que van en aumento por el contexto de pandemia y el uso masivo de las tecnologías.

A continuación, el señor **Zenteno**, Abogado de la Universidad Central de Chile, en primer lugar, valoró la existencia y posición que adopta el proyecto de ley en estudio, pues en la Moción se considera a las personas que ejecutan los servicios para estas plataformas como trabajadores, por tanto, busca otorgar ese manto de protección que da el derecho del trabajo.

Asimismo, continuó el expositor, la ajenidad, dependencia económica, inserción en la organización empresarial y el super control al que está sujeta la prestación del servicio, entre otras características, son elementos suficientes para que sean considerados trabajadores subordinados y no autónomos.

En cuanto al proyecto propiamente tal, el señor **Zenteno** señaló que, si bien se reconoce a los trabajadores de plataformas o “riders”, como trabajadores, la Moción no los incorpora al Código del Trabajo.

En este contexto, indicó que la no incorporación de estos trabajadores al Código del Trabajo no es baladí, pues en el ámbito jurídico no solamente importa la norma, sino que también la interpretación y estructura jurídica que le da soporte a la norma. En este sentido, corresponde que estos trabajadores de plataforma sean incorporados de plenitud al Código, anteponiéndose a la lógica de incorporarlos mediante un estatuto especial.

Continuó el señor **Zenteno** afirmando que no es posible desatender esa condición en razón de una “novedosa” forma de organizar el trabajo por parte de la empresa. Sostener esto, nos llevaría al absurdo de formular tantos estatutos o contratos especiales como tantas formas encuentre la empresa (ayudada por la tecnología) de organizar su proceso de producción. Por lo demás, crear estatutos especiales importaría establecer diferencias arbitrarias entre trabajadores, sin justificación en el derecho del trabajo y lo que es peor, sin una razón democrática coherente con la protección de los derechos fundamentales de las personas que trabajan en plataformas.

De igual modo, al ingresar estos trabajadores al Código del Trabajo, las menciones señaladas en el proyecto en relación a la seguridad social y salud, libertad sindical o tutela laboral, serían innecesarias, pues se entenderían incorporadas.

Sin embargo, siguió el expositor, bastaría regular 3 temas fundamentales: (i) la jornada laboral, estableciendo un límite a ésta, pues actualmente los trabajadores de plataforma están trabajando en exceso en consideración a la jornada ordinaria de trabajo; (ii) el ingreso remuneracional, dado que se debe establecer el monto y la forma con que las plataformas remuneran a los trabajadores y, (iii) la información y transparencia contractual, para así equilibrar las diferencias, ya sean materiales o en términos informáticos, porque a los trabajadores les cuesta mucho entender los mecanismos de pago, de control o de asignación de tareas.

Por último, el señor **Parada**, Abogado del Centro de Derecho del Trabajo AG, recordó que los indicios clásicos de subordinación y dependencia, los cuales son recomendados por la OIT y plasmados tanto por la Dirección del Trabajo como por los Tribunales de Justicia en el país, son 1) La obligación del trabajador de dedicar al desempeño de la faena convenida un espacio de tiempo significativo, como es la jornada del trabajo; 2) La prestación de servicios personales en cumplimiento de la labor o faena contratada, se expresa en un horario diario y semanal, que es obligatorio y continuado en el tiempo; 3) La obligación del trabajador de asumir, dentro del marco de las actividades convenidas, la carga de trabajo diaria que se presente, sin que le sea lícito rechazar determinadas tareas o labores, y 4) La obligación de realizar el trabajo según las pautas de dirección y organización que imparta el empleador, lo que se traduce en instrucciones y controles acerca de la forma y oportunidad de la ejecución de las labores por parte del trabajador, entre otras.

En este contexto, el señor **Parada** hizo presente, en contraposición de los indicios clásicos de subordinación y dependencia, que la prestación de los servicios de plataformas se caracteriza por lo siguiente: a) libertad de conexión y desconexión, lo que permite la complementación de rentas con otros ingresos o complementar con estudios; b) libertad de aceptar o rechazar pedidos; c) uso de medios de transporte y equipos de propiedad del prestador de servicio; d) inexistencia de exclusividad, lo que permite la conectividad de múltiples plataformas en el mismo tiempo, y e) inexistencia de obligación de promocionar una marca e incluso pueden usar las mochilas de la competencia.

Dado lo anterior, y de cumplirse las condiciones actuales de las plataformas atendida su realidad, el señor **Parada** afirmó que habría una inexistencia de subordinación y dependencia, y además, las empresas aprenden de sus errores con el objeto de adaptar sus modelos para alejarlos de la subordinación y dependencia, pues el negocio estaría más bien en la intermediación más que en asemejar las figuras contractuales del siglo 19 o 20, situación en la cual habría que incorporar a los prestadores al Código del Trabajo.

Asimismo, el señor **Parada** informó las siguientes consideraciones en relación a las plataformas de servicio: no se está frente a un modelo laboral tradicional; las plataformas han sido exitosas en la incorporación al servicio activo de personas con oportunidades limitadas al trabajo, como por ejemplo los jóvenes y migrantes; y se debe, por un lado, reconocer el carácter de intermediación entre oferta y demanda, y por el otro, valorar la flexibilidad, pues muchos de los prestadores que prestan servicios, solo ocupan de forma temporal las plataformas.

En la misma línea, el expositor sostuvo que es imperativo avanzar en la formalización de las relaciones y otorgar derechos de seguridad social a los prestadores, tales como el acceso a la salud, la vejez y accidentes en la prestación de los servicios. No obstante lo anterior, las empresas deben emitir boletas para así pagar impuestos y otorgar una mayor protección social.

Por otro lado, las empresas de aplicaciones deben otorgar transparencia en cuanto a las condiciones y formas de término de la relación, añadido de un mecanismo de resolución de controversias ágil por desconexión.

Sobre el proyecto propiamente tal, el señor **Parada** comentó que no se entiende como se inserta el proyecto en nuestro ordenamiento jurídico. A mayor abundamiento, lo que no se comprende es si el proyecto pretende crear una figura cuasilaboral o en realidad se busca reconocer esta realidad como un contrato de trabajo, haciendo aplicable todas las normas del Código del Trabajo.

En este sentido, los efectos que conllevarían la incorporación de esta normativa al Código del Trabajo es que se aplicarían supletoriamente algunas normas de dicho Código, tales como capacidad para contratar, nacionalidad de los trabajadores (considerar máximo de 15% de trabajadores extranjeros), jornada, descanso, remuneraciones, feriado anual, entre otros.

A su vez, continuó el señor **Parada**, el proyecto no considera la realidad de los servicios, provocando, tal vez, una remodelación del negocio. Se califica a la relación como laboral, pero esta laboralidad sería sin subordinación y dependencia, como se explicó anteriormente.

Junto con esto, el proyecto establece un pago por conexión sin real prestación de servicios, asimilándolo a jornada pasiva. Sin embargo, no hay posibilidad de controlar que el trabajador esté a disposición en consideración al artículo 21 del Código del Trabajo.

En este marco, y considerando que la plataforma no podría fijar tiempos de trabajo al trabajador, el señor **Parada** sostuvo que el sistema propuesto no hará sentido, pues si se busca operar como una unidad del siglo pasado en el entendido de que se pretende llevar a las plataformas a un esquema tradicional de trabajo, se requerirían fijar tiempos de trabajo como a cualquier empresa.

En su sesión especial de fecha **28 de septiembre** recién pasado, la Comisión recibió, de forma telemática, a los señores **José Luis Ugarte Cataldo**, abogado, profesor de derecho laboral; **Alberto Couddou Mc Manus**, abogado, especialista en derecho constitucional y académico de la Universidad Austral de Chile e investigador de plataformas digitales, junto a los señores **Ricardo Buendía** y **Jorge Leyton**, especialistas en derecho laboral y a don **Hugo Fabrega Vega**, Abogado.

En la ocasión, el señor **Leyton**, remarcó las razones del por qué legislar sobre el carácter laboral del vínculo entre la plataforma y quién presta el servicio, pues, afirmó el expositor, hay buenas razones para señalar que estamos en presencia de un vínculo laboral.

En este sentido, el expositor señaló que el carácter laboral ha sido un tema discutido a nivel internacional, sin embargo, diversos

tribunales superiores y órganos fiscalizadores han señalado que hay un vínculo laboral (el más reciente corresponde al TS España).

Se debe atender, para estos efectos, a la realidad del trabajo en plataformas en Chile y el mundo, las condiciones de trabajo precarias y el efecto por el Covid-19. Asimismo, se debe considerar también las condiciones de nuestro sistema de relaciones laborales.

En este marco, comunicó el señor **Leyton**, este proyecto es un avance, pues, no regular implica, por un lado, dejar la tarea a cada trabajador (abandonado a su suerte) y por el otro, a jueces sin herramientas adecuadas para abordar la complejidad del fenómeno (tecnología, control “disfrazado”, entre otros).

Sin embargo, agregó, para que esta norma cumpla su objetivo, hace falta crear una presunción de laboralidad. En este sentido, el modelo que recomienda es el adoptado por California. Esto implica que la plataforma es la que debe probar que el trabajador es independiente, cumpliendo 3 criterios (“test ABC”, caso Dynamex): (A) La empresa no ejerce un control sobre la forma en que se presta el servicio ni ejerce dirección respecto de la misma, tanto a nivel contractual como en la realidad; (B) La persona presta un servicio que está fuera del giro principal de la empresa contratante, y (C) La persona ejerce normalmente una profesión u oficio independiente, está establecido como tal y su profesión u oficio es de la misma naturaleza que los servicios prestados a la empresa.

Asimismo, la tramitación del proyecto de ley en estudio es una oportunidad de armonizar legislación chilena con Normas Internacionales del Trabajo, en relación, entre otras, a la Recomendación 198 de la Organización Internacional del Trabajo.

En otro aspecto, el señor **Buendía** manifestó que la Moción es una oportunidad para el derecho colectivo del trabajo, pues, existe actualmente una enorme asimetría de información, entre la plataforma con los trabajadores y de la plataforma con los consumidores, generándose así una mayor asimetría de poder.

Dado lo anterior, el expositor comunicó que hay dos caminos para reducir tales asimetrías: o se amplía la definición de trabajador o se amplía el ámbito de los derechos colectivos del trabajo. No obstante lo anterior, hay que enfocarse en dos aspectos fundamentales: la flexibilidad y el consenso laboral, y al respecto, la flexibilidad, a juicio del señor **Buendía**, no es incompatible con un contrato de trabajo.

Por su parte, el señor **Couddou**, se refirió sobre los datos en los trabajadores de plataforma, donde el modelo permite gestionar y controlar el trabajo y acumular poder negociador con los diversos usuarios de una plataforma, afirmando que este proyecto en estudio es el único que avanza en este sentido, dado que, a pesar de que los “datos personales” ya se encuentran protegidos por la Constitución y alguna legislación, el proyecto avanza en transparencia en todo aquello que impacta en el trabajo, como en

asignación, forma de cálculo de los ingresos, método de recolección, o cualquier otro criterio relevante, y además, sujeta la utilización de dichos datos al contexto de los servicios que la misma empresa presta.

Sin embargo, continuó el expositor, se debe avanzar en: (i) la prohibición de ser sujeto a decisiones automatizadas, esto es, posibilidad de cuestionar decisiones, no sólo en la terminación del contrato; (ii) no dejar sólo al consentimiento de los trabajadores, a un click, la recolección ilimitada de datos, sino buscar un mecanismo que manifieste un interés legítimo para la protección (qué es lo que legítimamente se puede hacer con nuestros datos); (iii) permitir la transferibilidad y portabilidad de datos de los trabajadores, por ejemplo el ranking de las trayectorias laborales de cada trabajador, para así ir en búsqueda de otras plataformas que garanticen mejores condiciones laborales, evitando los amarres de las plataformas en cuanto a que los trabajadores sigan proveyendo ilimitadamente de sus datos.

A continuación, el señor **Ugarte**, expresó que el proyecto en estudio es muy razonable y debería ser ley, sin embargo, aclaró que la decisión y su tramitación debe ser más bien política que jurídica, por tanto, en este espacio, más que discutir técnicamente si este tipo de trabajo es subordinado o no, es clave tomar en cuenta que la discusión, en esta instancia legislativa, debe versar sobre la protección y condición de estos trabajadores, dado que, por un lado, estos trabajadores ponen a disposición su tiempo de vida para la empresa a la cual presta sus servicios, obteniendo esta última, ganancias económicas producto de los trabajadores, y por otro, y tomando en consideración la pandemia por Covid-19, este tipo de trabajo ha sido considerado esencial por parte del sistema político administrativo, por tanto, está en el centro de cómo funciona la sociedad, pero, sin perjuicio de lo anterior, se encuentran en la periferia jurídica del derecho del trabajo.

Añadió que, en cuanto al proyecto propiamente tal, la Moción resuelve implícitamente la idea o el debate sobre subordinación, que ha sido el debate prácticamente exclusivo que han tomado las comunidades legales sobre el trabajo con plataformas. Sin embargo, el expositor hizo hincapié sobre no confundir los indicios de subordinación de la idea de subordinación. La idea de subordinación dice relación con el control y dirección, y no así con indicios o falta de estos, tales como el horario o jornada de trabajo, por tanto, no es concluyente que a falta de dichos indicios, no se esté en frente de subordinación.

Sobre el control, el señor **Ugarte** hizo presente que se tienen que tener en cuenta dos tipos de controles: (i) control tecnológico, el que se manifiesta respecto de que no solo la empresa tiene certeza en donde se encuentra exactamente el trabajador, sino que también el cliente o consumidor; y (ii) control reputacional, pues, los trabajadores están sujetos a la evaluación constante por parte de la empresa y de los consumidores.

Tales controles, continuó el expositor, deja de manifiesto un tipo de subordinación especialmente relevante, dejando poco lugar a dudas a si existe o no subordinación desde el punto de vista jurídico laboral, como así lo han establecido los fallos judiciales en derecho comparado.

Asimismo, entre otros puntos, el señor **Ugarte** destacó la idea de jornada pasiva, pues las empresas se han aprovechado del tiempo y disposición de los trabajadores sin pagar por ese tiempo; además, el proyecto se hace cargo de la arbitrariedad de las decisiones, pues, afirmó que es inaudito que en pleno siglo XXI, un actor económico pretenda tomar decisiones sobre el trabajo de otro sin dar ninguna explicación. En este marco, en derecho laboral chileno, el principio que guía las relaciones laborales es el principio de causalidad, en el sentido de que el empleador debe dar explicación y fundamento de las decisiones que afectan a un trabajador.

Del mismo modo, el expositor recalcó que en el proyecto se pretenda regular, para los trabajadores de plataforma, los accidentes de trabajo, dado que no es posible que el trabajador en Chile, que presta servicio en la calle, arriesgando su seguridad e integridad, no tenga regulado tal aspecto.

De igual manera y para concluir, el señor **Ugarte** destacó que se busque la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, puesto que, ante abusos o daño de la integridad física o psíquica, actualmente los trabajadores no cuentan con protección ni tampoco pueden recurrir a la acción de tutela laboral.

Por último, el señor **Fabrega**, señaló que este proyecto reúne todos aquellos esfuerzos de orden jurídico y de orden interpretativo, con el objeto de delimitar la aplicación de aspectos jurídicos de manera absolutamente clara, a diferencia de los anteriores proyectos de ley presentados respecto de esta materia.

Expresó, asimismo, que sin lugar a dudas, una de las actividades económicas relacionadas con el trabajo que ha tenido una mayor preponderancia en este tiempo de pandemia y confinamiento, ha sido el trabajo relacionado con plataformas digitales, y al respecto, el Estado de Chile tiene una responsabilidad que no ha sido considerada.

Entrando de lleno al análisis crítico del proyecto, el expositor sostuvo que la revisión que se hace de cada uno de los aspectos del eventual contrato de plataforma es excesivo, pues, el país ha sido pionero en reglamentar cada uno de los contratos especiales, pero, a diferencia de los demás contratos especiales, a este en particular se le otorgan más prerrogativas.

Agregó, además, que el proyecto deja un espacio de inconsistencia o indefensión al empresario, al imponerle un régimen de jornada de trabajo respecto del trabajador de plataforma, a diferencia de la jornada de trabajo de los demás trabajadores regidos por el Código del Trabajo, provocando y arriesgando así una posible intervención de inaplicabilidad por inconstitucionalidad, producto de dicha diferencia.

No obstante lo anterior, el señor **Fabrega** destacó, que en este proyecto, se regulen aspectos de seguridad social para este tipo de trabajadores, dado que es fundamental avanzar en la protección de estos

trabajadores ya calificados respecto de aquellas prerrogativas, sin embargo, esta etapa legislativa es una oportunidad para revisar una serie de normativas dentro de los títulos definitorios que plantea el proyecto de ley que son excesivos e inconsistentes por el paralelo de inconstitucionalidad antes señalado.

Para terminar, el señor **Fabrega** manifestó que la economía chilena, sobre todo en el último tiempo, ha tratado de impedir que este sistema de plataformas digitales quede en el olvido y, al contrario, se ha resaltado, de manera transversal, lo importante que es para la sociedad. Esta oportunidad para regular esta economía tiene que ir de la mano con concertar, tanto para el empleador como para el trabajador, ciertos derechos fundamentales que no pueden ser dispares, y a su vez, no debe ser un proyecto de ley que solamente atisbe a la protección de los trabajadores en desmedro de la figura del empleador, puesto que todas las aplicaciones digitales son distintas, por ejemplo, las aplicaciones de delivery son distintas a las aplicaciones de reserva de hoteles, por tanto hay que tenerlo en consideración.

Prosiguiendo con el estudio del proyecto, la Comisión, en su sesión celebrada el **5 de octubre del año 2020**, recibió, de forma telemática, a los señores **Nicolás Sánchez**, Gerente de Asuntos Gubernamentales de Uber Chile; **Daniel Lara**, Director de la Organización de Trabajadores de Plataformas; **Fernando Gallardo**, representante de Repartidores Penquistas y a **Hans Hanckes**, Gerente General de BEAT Chile.

En primer término, el señor **Sanchez**, manifestó que la empresa, la cual representa, comparte la necesidad de promover las mejores condiciones para quienes desean generar ingresos usando la tecnología, sin embargo, las soluciones deben ser compatibles con la realidad del modelo de plataformas tecnológicas y con las necesidades de las personas que se benefician de ellas.

En este marco, el expositor hizo presente que el rol de la tecnología es la intermediación, pues, este es el concepto clave a la hora de buscar soluciones regulatorias. La plataforma tecnológica de Uber permite la conexión en tiempo real entre oferta y demanda. Asimismo, se debe distinguir entre el servicio prestado por la plataforma (intermediación tecnológica), con el servicio prestado por conductor o repartidor al cliente final (servicio de transporte o reparto).

En cuanto a la supuesta relación laboral, el señor **Sánchez** aseguró que ninguna legislación vigente en el mundo ha declarado esta relación como de carácter laboral. Sobre las características y elementos de la relación laboral en cuanto a las plataformas, el mismo señaló lo siguiente: (i) Inexistencia de jornada laboral, dado que no existe obligación de cumplimiento de días y horarios ni de prestación efectiva de servicios; (ii) Inexistencia de poder de fiscalización, puesto que Uber no puede obligar a nadie a salir a prestar el servicio y conductores y repartidores no se encuentran integrados a la organización de la empresa; (iii) Inexistencia del deber de lealtad, debido a que no existe exclusividad y el Conductor/Repartidor puede utilizar, simultáneamente, otros servicios competidores de Uber; (iv) Inexistencia de

remuneración (fija o variable), dado que el flujo de dinero es el pago que el usuario realiza al Conductor/Repartidor por la prestación de sus servicios y Uber cobra por la utilización de su aplicación; e (v) Inexistencia de elementos de trabajo provistos por un empleador, pues el “elemento de trabajo” es provisto por el mismo prestador del servicio, quien se responsabiliza por su funcionamiento y mantenimiento. Dado lo anterior, el señor Sánchez sostuvo que este proyecto de ley haría inviable la industria, porque le asigna un rol distinto al que realmente tiene y, además, bajo los parámetros del proyecto, Uber pasaría a ser el tercer mayor empleador de Chile, puesto que la empresa tendría que contratar a 140 mil empleados.

Sin perjuicio de lo anterior, el expositor manifestó que se comparte un objetivo común, esto es, más y mejores oportunidades para los trabajadores independientes. Asimismo, continuó el señor **Sánchez**, se debe formalizar el sector y permitir el acceso a Seguridad Social (Ley 20.133), a través de una implementación de mecanismos tecnológicos que faciliten la emisión de boletas de honorarios por parte de conductores y repartidores. Las empresas de tecnología podrían jugar un rol de facilitador. Además, se debe establecer un proceso transparente ante situaciones de suspensión o término del servicio. Por otro lado, se debe propender a una mayor estabilidad y Protección de Derechos, según Ley 19.496, del Consumidor, junto con más seguridad, para elevar los estándares a nivel de industria con el fin de incrementar la protección de todos los usuarios.

A continuación, el señor **Lara**, señaló que se debe legislar sobre estas materias con el propósito de regularizar las precarias condiciones laborales que afectan a los trabajadores del rubro. Al respecto, informó que los trabajadores están expuestos a accidentes y sin posibilidad de acceso a licencias médicas o a una mutual; la jornada laboral se puede extender por más de 12 horas diarias u 80 horas semanales; ambigüedad respecto de las decisiones que toman las plataformas, por tanto, se requiere que las condiciones sean claras y transparentes, para efectos de evitar despidos arbitrarios; largas esperas en los restaurantes, sin que esas horas pasivas sean pagadas; no hay espacios para descanso o asistir al baño; no hay certeza respecto de cuanto es lo que se va a recibir por pedido entregado, pues las empresas llevan sus propios cálculos que van cambiando permanentemente, por tanto se requieren que las condiciones no se cambien cada vez que les parezca oportuno y de forma unilateral y no hay claridad respecto de las propinas que entregan los consumidores, pues, buena parte de esta se la queda la empresa.

Dado lo anterior, el señor **Lara** expresó que es menester que se reconozca la calidad de trabajadores del rubro, con contrato de trabajo y con todos los derechos que otorga el Código del Trabajo.

A su turno, el señor **Gallardo**, y en la misma línea que el señor Lara, manifestó que, en el siglo XXI, no pueden existir trabajadores sin que se les aseguren o garanticen derechos individuales y colectivos mínimos, tal como ocurre en la actualidad en desmedro de miles de trabajadores que se desempeñan en este rubro; sin embargo, los indicios de subordinación y dependencia son cada vez más plausibles. En este marco, el expositor afirmó

que, en la relación laboral, entre la plataforma y el repartidor, la subordinación y dependencia, se manifiesta a través de órdenes y obligaciones. Estas órdenes y obligaciones quedan evidenciadas a través de lo siguiente: 1) Carácter Indefinido del contrato, expresamente estipulado en él; 2) Incentivos para tomar turnos en horarios de alta demanda; 3) Penalización por atrasos; 4) Penalización por trabajar pocos turnos o no trabajar (bajar de lista), y 5) Mensajes de Whatsapp pidiendo que el repartidor se conecte.

Además, y respecto de la empresa Pedidos Ya, el señor **Gallardo** informó que la empresa obliga el uso del uniforme, que debe comprar el repartidor; obliga el uso de mochila, penalizando el no uso de éste, además, existe constante evaluación por parte de la empresa y de los usuarios e incentivos para que los repartidores tomen turnos en horarios de alta demanda. Asimismo, se obliga al repartidor a permanecer en un perímetro determinado, que se manifiesta a través de mensajes de Whatsapp, por parte de la empresa al repartidor, para que se mantenga dentro del perímetro determinado por Pedidos Ya, existiendo una penalización por excesivo tiempo fuera del perímetro.

Para concluir, el señor **Gallardo** manifestó que se deben considerar los nuevos indicios de relación laboral, que se expresan a través de: A. La existencia de un proceso de selección; B. La necesidad de superar ciertos requisitos; C. Existencia de un Contrato de Adhesión de por medio; D. La irrelevancia en cuanto a la persona-ejecutor del trabajo, en vista del consumidor final. E. Evaluación permanente y continua respecto del trabajador.

Por último, el señor **Hanckes**, luego de informar cómo opera la aplicación Beat en Chile, explicó que los usuarios prestadores pagan a la plataforma por el servicio de conectarlos con demanda, y a su vez, las plataformas no les pagan a los usuarios prestadores, es al revés, ellos pagan por el uso de la plataforma.

En este marco, el expositor recalcó que, en cuanto a la relación laboral, no existe dependencia ni subordinación, pues, hay inexistencia de jornada laboral, de deber de lealtad, de elementos de trabajos provistos por el empleador, de remuneración y de poder de fiscalización. Asimismo, y respecto de las características de la plataforma que el usuario valora, el señor **Hanckes** señaló que son las siguientes, (i) Flexibilidad, dado que hay libertad de elección de horarios y tiempo en la app; (ii) Actividad temporal, pues su uso es de 4 a 5 meses desde su primer viaje hasta el último (promedio usuarios conductores de Beat); (iii) Complementariedad, porque para la mayoría, el uso de la plataforma es una actividad accesoria o complementaria a la principal y, (iv) Fuente de Ingresos, puesto que los conductores que ofrecen sus servicios de forma frecuente a través de la plataforma Beat pueden generar alrededor de \$1.100.000.

En otro orden de ideas, el señor **Hanckes** sostuvo que las plataformas han servido como solución para actuales y nuevos usuarios prestadores durante la pandemia por Covid-19, debido a que muchas empresas se han reestructurado, despedido o se han acogido a la ley de protección del empleo y esto se manifiesta en que el número de inscripción de usuarios

prestadores ha aumentado en 50% en comparación a octubre 2019 (más usuarios quieren prestar sus servicios) y muchos ya están recurriendo al autoempleo y emprendiendo a través de plataformas, ofreciendo sus servicios y productos para conectarlos con la demanda.

Respecto a los efectos del proyecto, el señor **Hanckes** informó que este implicaría un cambio en el modelo operativo, dado que hoy el modelo consiste en que el usuario prestador paga por un servicio y este proyecto implica regular el precio del servicio (pago mínimo). Junto a lo anterior, el expositor hizo presente que la Moción podría conllevar algunas implicancias potenciales, tales como hacer inviable el mercado, creando unas barreras de entrada al mercado, provocando, en definitiva, menos oferta, más caro, más exclusivo y menos inclusivo.

Por tanto, manifestó el expositor, hay que explorar alternativas que permitan viabilidad del mercado entregando las mejores condiciones posibles a todos los usuarios que utilizan estos servicios, quedando la empresa a disposición para aportar en la construcción de la ley con ideas concretas.

A continuación, el señor **Hanckes** comentó sobre algunas disposiciones del proyecto que son contradictorias con el modelo actual, como, por ejemplo, el artículo 2, que señala que, “Para efectos de esta ley se entiende por trabajador(a) toda persona natural que preste servicios a una de las plataformas (...) con el objeto de prestar el servicio que la plataforma ofrece, en virtud de un contrato de trabajo.”. Esta norma es contradictoria con el modelo, pues, los prestadores del servicio le prestan el servicio al usuario final. Asimismo, y en cuanto al artículo 6, que dispone, “(...) Con todo, la jornada deberá ser discontinua. El o la trabajador(a) podrá trabajar continuamente por un máximo de seis horas, con un intervalo de treinta minutos antes de retomar su jornada.”, y al artículo 9, que señala, “(...) Para estos efectos, se entenderá por jornada pasiva de trabajo el tiempo en que el o la trabajador(a) se encuentra a disposición de la Plataforma de Servicios, es decir, conectado a la aplicación sin realizar labores, por causas que no le sean imputables”, el expositor señaló que estas normas se contradicen con el modelo actual, dado que existe una incapacidad técnica para fiscalizar, perdiéndose, por un lado, el beneficio de los usuarios prestadores para realizar prestaciones con múltiples plataformas y, por el otro, la flexibilidad horaria. Por último, y sobre el artículo 10 respecto de la terminación del contrato de trabajo, el señor **Hanckes** sostuvo que habría una incapacidad técnica para determinar cuándo el contrato haya estado vigente por “al menos un año”, y, además, una incapacidad técnica para la determinación del cálculo de la remuneración promedio prestados continuamente.

Por su parte, el diputado señor **Jackson**, ante el argumento del señor Sánchez en cuanto a que el proyecto haría inviable a la industria, aseguró que el mismo argumento se utilizó en Estados Unidos para no abolir la esclavitud, pues, decían que, sin esclavitud, las empresas tendrían que pagarle a gente para que realicen un trabajo. En cuanto al tiempo pasivo, que actualmente no es pagado, el señor **Jackson** señaló que ese ítem debe ser pagado, porque el tiempo del trabajador o repartidor significa que está a disposición de una demanda, al igual que el trabajador del retail que si no tiene

un cliente al cual atender, está a la espera de que llegue uno, y ese tiempo es pagado.

-- Sometido a votación, el proyecto fue aprobado en general, en la sesión ordinaria del día 6 de octubre del año en curso, por 10 votos favor, 3 en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor las señoras **Castillo**, doña Natalia; **Sepúlveda**, doña Alejandra, y **Yeomans**, doña Gael, y los diputados señores **Durán**; **Eguiguren**; **Jiménez**; **Labra**; **Saavedra**; **Sauerbaum** y **Silber**. En contra votaron los diputados señores **Barros**; **Melero** y **Ramírez**).

Al respecto, el diputado señor **Saavedra** manifestó que la materia sometida a votación es parte de la nueva revolución industrial que les toca vivir, en la cual participan trabajadores que prestan servicios a través de elementos de alta tecnología para responder las peticiones que realizan los usuarios y consumidores; por tanto, es menester hacerse cargo de regular las relaciones laborales, para así, además, proteger a estos trabajadores en materia de accidentes y enfermedades profesionales.

Por su parte, la diputada señora **Sepúlveda**, doña Alejandra, señaló, ante las críticas respecto de que con este proyecto se estarían dando respuestas legislativas del siglo pasado a una realidad distinta y moderna, que los derechos laborales no tienen época, se pueden ir actualizando y los principios para la protección de los trabajadores son los mismos.

En la misma línea, la diputada señora Yeomans, doña Gael, expresó que todo indica, en base a lo expuesto en sesiones anteriores, que se tiene que ir regulando la relación laboral de estos trabajadores; además, hizo presente que, en la presente jornada, el Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción dictó una sentencia donde se reconoce la existencia de la relación laboral entre una aplicación de pedidos de comida a domicilio y uno de sus repartidores

IX.- DISCUSION PARTICULAR.

La Comisión inició discutió particular del proyecto en Informe en sus sesiones de fecha **23 y 24 de noviembre, 14 de diciembre, ambas de 2020**, y **4 y 7 de enero de 2021**, con la participación del señor **Francisco Del Río Correa**, asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, adoptando en su transcurso, respecto de su articulado, los acuerdos siguientes:

“TITULO I: Definiciones y ámbito de aplicación

-- El diputado señor Labra presentó indicación para reemplazar el título I del proyecto de ley por el siguiente:

“Incorpora un nuevo capítulo X al Título II, del Libro I, del Código del Trabajo denominado Del trabajo en Plataformas Digitales de Servicio”.

El diputado señor **Labra** expresó que la indicación tiene como objeto que el estatuto especial que se pretende crear en favor de los trabajadores de plataformas digitales se incorpore mediante un nuevo capítulo al Código del Trabajo, pues, la relación entre las plataformas y quienes prestan los servicios en ellas, presenta elementos clásicos del derecho del trabajo, como la subordinación y dependencia.

Por su parte, el diputado señor **Jackson** manifestó que el objetivo del proyecto y de las indicaciones de su autoría, tienen como propósito generar un mecanismo para que las medidas del Código del Trabajo sean supletorias, porque, y a contrario sensu, incorporar esta protección como un capítulo especial del Código, desvirtuaría el proyecto en su esencia.

El diputado señor **Melero** señaló que el rol de las plataformas es el de conectar a los trabajadores con los clientes, siendo, por consiguiente, una mera intermediaria y no una empleadora en su esencia. Asimismo, indicó que uno de los 5 elementos de las plataformas es que otorga flexibilidad y libertad a quienes participan en ellas, permitiendo la conexión de forma esporádica u ocasional y sin exclusividad.

El señor **Del Río** sostuvo que incorporar este tipo de relación como un capítulo especial al Código del Trabajo, lo que haría sería asumir ex ante, que se trata de un contrato de trabajo bajo dependencia y subordinación, rompiendo así la regla básica de que la relación de dependencia y subordinación se basan sobre hechos que deben ser probados.

En la misma línea, el diputado señor **Sauerbaum** expresó que es difícil establecer la figura de subordinación y dependencia, pues, el trabajador no tiene exclusividad, horario, u otros elementos que dicen relación con dicha figura.

El diputado señor **Jackson** señaló que la mejor forma para regular este tipo de relación es haciendo una norma general y que se aplique supletoriamente el Código del Trabajo en lo que corresponda, porque esta prestación de servicios no es directamente homologable a lo que es un contrato de trabajo en los términos planteados por el código laboral.

El diputado señor **Ramírez** rechazó la idea de que se incorpore esta relación laboral como un contrato especial en el Código del Trabajo, sin embargo, manifestó que se deben regular ciertas situaciones como generar seguros contra accidentes y la obligación de cotizar, tanto para salud, pensión, accidentes y otras.

El diputado señor **Saavedra** sostuvo que, en el entendido de que la relación laboral entre trabajador y empleador si existe, hay que regular esta relación para que los trabajadores no queden al amparo de las aplicaciones de plataformas digitales; por tanto, señaló que votará a favor de la indicación.

Concordando con el diputado señor Saavedra, la diputada señora **Sepúlveda**, doña Alejandra, manifestó que el Código del Trabajo se

debe modernizar para incluir al trabajo que se genera mediante las nuevas tecnologías.

-- Sometida a votación la indicación, se rechazó por 4 votos a favor, 7 en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor la diputada señora **Sepúlveda**, doña Alejandra y los diputados señores **Jiménez**, don Tucapel; **Labra**, don Amaro y **Saavedra**, don Gastón. En contra votó la diputada señora **Yeomans**, doña Gael y los diputados señores **Eguiguren**, don Francisco; **Jackson**, don Giorgio (en reemplazo de la diputada señora Castillo, doña Natalia); **Melero**, don Patricio; **Norambuena**, don Iván (en reemplazo del diputado señor Barros, don Ramón); **Ramírez**, don Guillermo y **Sauerbaum**, don Frank).

Por la votación inversa se aprobó la denominación del Título del proyecto.

La Comisión, en su sesión de fecha **14 de diciembre** del año recién pasado continuó la discusión particular del proyecto con la presencia telemática del señor **Francisco Del Río Correa**, Asesor Legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, ocasión en la cual la señora **Orsini**, doña Maite, y los señores **Jackson** y **Labra**, sustituyeron las indicaciones presentadas al proyecto por otras, de las que se dará cuenta más adelante, que tienen por objeto situar los contenidos del proyecto en Informe en el Código del Trabajo, a diferencia de su texto original que consagraba una legislación especial, no obstante, su título no pudo ser reemplazado al no alcanzarse el quorum reglamentario para reabrir el debate a su respecto.

-- La diputada señora Orsini, doña Maite, y los diputados señores Jackson y Labra, presentaron indicación para incorporar el siguiente artículo 152 quinquies al Código del Trabajo, del siguiente tenor:

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

El señor **Del Río** manifestó sus reparos, pues los clientes a los cuales hacer referencia la indicación, no son clientes propiamente tal de la plataforma los cuales prestan un servicio, sino más bien mediante un canon a disposición de mucha gente que se quiera conectar para obtener las prestaciones que estas otorgan, implicando así, que los trabajadores que realizan los servicios no son trabajadores de las plataformas.

El diputado señor **Jackson**, por su parte, señaló que los clientes efectivamente son clientes de las plataformas, porque, por ejemplo, la facturación a las tarjetas de crédito les llega a los titulares desde las plataformas, además, a los clientes les llega un paquete con el nombre y logo de la plataforma.

A su vez, el diputado señor **Melero** sostuvo que las plataformas son mecanismos intermediarios que conectan a los trabajadores con los clientes y usuarios finales, sin capacidad de emplear para ser

considerado empleador, dado que, si se le otorgara tal calificación, se perdería la característica de flexibilidad que estas otorgan, entre otras.

El diputado señor **Saavedra** manifestó estar a favor de la indicación, porque se debe terminar con la precarización y desprotección respecto de los derechos de los trabajadores que se desempeñan en plataformas digitales.

-- Sometida a votación, se aprobó por 6 votos a favor, 5 en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor las diputadas señoras **Sepúlveda**, doña Alejandra y **Yeomans**, doña Gael y los diputados señores Jackson, don Giorgio (en reemplazo de la diputada señora Castillo, doña Natalia); Jiménez, don Tucapel; Labra, don Amaro y Saavedra, don Gastón. En contra votaron los diputados señores Durán, don Eduardo; Eguiguren, don Francisco; Melero, don Patricio; Sauerbaum, don Frank y Van Rysselberghe, don Enrique (en reemplazo del diputado señor Ramírez, don Guillermo).

“Artículo 1.- Plataformas Digitales de Servicios. Para efectos de esta ley se entiende por Plataforma Digital de Servicios toda persona jurídica que ofrece sus prestaciones a través de una infraestructura digital cuyo propósito es organizar y controlar, por medio de algoritmos, la realización de los servicios conectando a los trabajadores con los clientes que los solicitan.

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

-- El diputado señor Melero presentó indicación para reemplazar el artículo 1° por el siguiente:

“Artículo 1.- Empresas de Plataformas Digitales de Servicios. Para efectos de esta ley se entiende por Empresa de Plataforma Digital de Servicios, toda persona jurídica que preste o ponga a disposición, por medio de una infraestructura digital, sistema informático, algoritmos y/o software, una plataforma digital que permita la intermediación entre las personas naturales que presten el servicio, los proveedores de productos y/o servicios, y los clientes o usuarios finales.”

El diputado señor **Melero** expresó que los trabajadores no pueden continuar en la actual desprotección, sin embargo, el exceso de regulación podría terminar perjudicando al trabajador. Dicho lo anterior, comentó que es posible legislar para que los trabajadores cuenten con beneficios de seguridad social, seguros de accidentes de salud, entre otros, y se regule la actividad en sí misma, sin que se legisle para incorporarlos al Código del Trabajo, porque si es así, se restaría el dinamismo y flexibilidad que esta actividad necesita.

Por su parte, el diputado señor **Jackson** señaló que la indicación propuesta describe un tipo de plataforma, como la de www.mercadolibre.cl, en la que efectivamente existen intermediarios entre oferta y demanda, ganando una comisión al respecto, pero sin mayor control de

los precios u otros elementos. A mayor abundamiento, se dejaría sin regulación a las plataformas de delivery u otras que no intermedian, sino que organizan y controlan.

El señor **Del Rio** indicó que las plataformas no organizan ni controlan los servicios porque los servicios no son prestados bajo dependencia y subordinación, en consideración a los artículos 7 y 8 del Código del Trabajo.

-- Sometida a votación, se rechazó por 4 votos a favor, 6 en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor los diputados señores Durán, don Eduardo; Eguiguren, don Francisco; Melero, don Patricio y Van Rysselberghe, don Enrique (en reemplazo del diputado señor Ramírez, don Guillermo). En contra votaron las diputadas señoras Sepúlveda, doña Alejandra y Yeomans, doña Gael y los diputados señores Jackson, don Giorgio; Jiménez, don Tucapel; Labra, don Amaro y Saavedra, don Gastón.)

-- El diputado señor Sauerbaum presentó indicación para modificar el artículo primero del proyecto, intercalando entre las frases “organizar y controlar” y “, por medio de algoritmos”, la frase: “bajo un vínculo de subordinación y dependencia”.

El señor **Del Rio** hizo presente que en la indicación se propone mantener el hecho de que los trabajadores que van a ser considerados bajo control y organización de las plataformas sean trabajadores bajo dependencia y subordinación, porque en los hechos así se daría protección a los trabajadores.

-- Sometido a votación, se rechazó por 4 votos a favor, 6 en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor los diputados señores Durán, don Eduardo; Eguiguren, don Francisco; Melero, don Patricio y Van Rysselberghe, don Enrique (en reemplazo del diputado señor Ramírez, don Guillermo). En contra votaron las diputadas 5 señoras Sepúlveda, doña Alejandra y Yeomans, doña Gael y los diputados señores Jackson, don Giorgio; Jiménez, don Tucapel; Labra, don Amaro y Saavedra, don Gastón.)

-- La diputada señora Orsini y los diputados señores Jackson y Labra, presentaron indicación para reemplazarlo por el siguiente artículo 152 quinquies A al Código del Trabajo:

“Artículo 152 quinquies A.- Plataformas Digitales de Servicios. Se entenderá por Plataforma Digital de Servicios toda persona jurídica que ofrece sus prestaciones a través de una infraestructura digital cuyo propósito es organizar y controlar, por medio de algoritmos y personas, la realización de los servicios conectando a los trabajadores con proveedores de productos y con los clientes que los solicitan.

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

-- Sometido a votación, se aprobó por 6 votos a favor, 4 en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor las diputadas señoras Sepúlveda, doña Alejandra y

Yeomans, doña Gael y los diputados señores Jackson, don Giorgio; Jiménez, don Tucapel; Labra, don Amaro y Saavedra, don Gastón. En contra votaron los diputados señores Durán, don Eduardo; Eguiguren, don Francisco; Melero, don Patricio y Van Rysselberghe, don Enrique (en reemplazo del diputado señor Ramírez, don Guillermo).

“Artículo 2.- Trabajadores (as). *Para efectos de esta ley se entiende por trabajador (a) toda persona natural que preste servicios a una de las plataformas señaladas en el artículo anterior, a través de una infraestructura digital que lo conecta con los clientes y con el objeto de prestar el servicio que la plataforma ofrece, en virtud de un contrato de trabajo.*

Se considerarán como trabajadores dependientes para todos los efectos legales relacionados con cotizaciones previsionales y de seguridad social.”

-- El diputado señor Melero presentó indicación para reemplazar el artículo 2° por el siguiente:

“Artículo 2.- Quienes presten servicios personales mediante plataformas digitales de servicios. Toda persona natural que preste servicios personales a través de plataformas digitales que intermedien entre esta persona y proveedores de productos y/o servicios y clientes o usuarios finales, se considerará para todos los efectos como trabajador independiente, no originándose un contrato de trabajo, siempre que no exista vínculo de subordinación y dependencia ni exclusividad, y tenga la libertad para determinar la oportunidad y el tiempo que destinará a la prestación de tales servicios personales.

Dichas personas deberán extender la documentación tributaria correspondiente, tal como la respectiva boleta de honorarios por los servicios prestados, salvo que el Servicio de Impuestos Internos establezca, mediante resolución, otra forma de documentar la operación.

En los casos en los cuales concurren los requisitos establecidos en el artículo 7 del Código del Trabajo, quienes presten servicios personales mediante plataformas digitales de servicios se considerarán como trabajadores dependientes para todos los efectos legales.”

El diputado señor **Melero** indicó que en la indicación se propone que aquellas que personas que prestan servicios personales a través de plataformas digitales, sean considerados, para todos los efectos, como trabajadores independientes, y para que así se obtengan los beneficios que otorga la ley N° 21.133, tales como acceso a cobertura en una serie de contingencias inmediatas y futuras, pudiendo recibir atención en caso de accidentes laborales o profesionales, tomar licencia médica si están enfermos o cuidar de sus niños en caso de enfermedad catastrófica ya que están cubiertos por la Ley Sana.

La diputada señora **Sepúlveda**, doña Alejandra, señaló que la legislación que protege a los trabajadores honorarios solo es proporcional a lo cotizado, disminuyendo considerablemente sus sueldos y manteniéndose así la precariedad laboral.

El diputado señor **Jackson** manifestó que esta indicación va en sentido contrario a lo recién aprobado, porque las plataformas no intermedian, sino que organizan y controlan el trabajo, por tanto, sería incompatible.

-- Sometido a votación, se rechazó por 4 votos a favor, 6 en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor los diputados señores Durán, don Eduardo; Eguiguren, don Francisco; Melero, don Patricio y Van Rysselberghe, don Enrique (en reemplazo del diputado señor Ramírez, don Guillermo). En contra votaron las diputadas señoras Sepúlveda, doña Alejandra y Yeomans, doña Gael y los diputados señores Jackson, don Giorgio; Jiménez, don Tucapel; Labra, don Amaro y Saavedra, don Gastón).

-- El diputado señor Sauerbaum presentó indicación para incorporar un nuevo inciso tercero, del siguiente tenor:

“Las personas que presten servicios a través de plataformas tecnológicas sin que exista un vínculo de subordinación y dependencia se regirán por la Ley N° 21.133 y deberán emitir boletas de honorarios, cotizando en forma obligatoria en el sistema de seguridad social. Corresponderá a las plataformas adoptar todas las medidas necesarias para asegurar el cumplimiento de este deber.”.

-- Sometida a votación, se rechazó por 4 votos a favor, 6 en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor los diputados señores Durán, don Eduardo; Eguiguren, don Francisco; Melero, don Patricio y Van Rysselberghe, don Enrique (en reemplazo del diputado señor Ramírez, don Guillermo). En contra votaron las diputadas señoras Sepúlveda, doña Alejandra y Yeomans, doña Gael y los diputados señores Jackson, don Giorgio; Jiménez, don Tucapel; Labra, don Amaro y Saavedra, don Gastón).

-- La diputada señora Orsini y los diputados señores Jackson y Labra, presentaron indicación para reemplazarlo e incorporar el siguiente artículo 152 quinquies B, al Código del Trabajo:

“Artículo 152 quinquies B.- Trabajadores(as) de Plataformas Digitales. Para los efectos de este Capítulo, se entiende por trabajador(a) toda persona que preste servicios a una de las plataformas señaladas en el artículo anterior, a través de una infraestructura digital que lo conecta con los clientes y con el objeto de prestar el servicio que la plataforma ofrece, en virtud de un contrato de trabajo.”

Al respecto, el señor **Del Rio** afirmó que la calificación o concepto de trabajador es más complejo que la mera ubicación geográfica de una persona, sea a través de elementos virtuales o presenciales.

El diputado señor **Jackson** señaló que se pretende formalizar la relación laboral entre el trabajador y la plataforma, que se produce en el proceso de admisión, el cual es muy similar a un contrato de trabajo, sin perjuicio de las horas de trabajo realizadas, que se pagarán en proporción a las horas trabajadas.

-- Sometido a votación, se aprobó por 6 votos a favor, 4

en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor las diputadas señoras Sepúlveda, doña Alejandra y Yeomans, doña Gael y los diputados señores Jackson, don Giorgio; Jiménez, don Tucapel; Labra, don Amaro y Saavedra, don Gastón. En contra votaron los diputados señores Durán, don Eduardo; Eguiguren, don Francisco; Melero, don Patricio y Van Rysselberghe, don Enrique (en reemplazo del diputado señor Ramírez, don Guillermo).

Artículo 3.- Contrato de trabajo. *Para efectos de esta ley se entiende por contrato de trabajo la convención por la cual la Plataforma de Servicios y el o la trabajador(a) se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, a través de una infraestructura digital que lo conecta con clientes con el objeto de que preste el servicio que la plataforma ofrece, y aquella a pagar por estos servicios una remuneración determinada.*

TÍTULO II: Del contrato de trabajo

Artículo 4.- Perfeccionamiento del contrato. *El contrato entre el o la trabajador(a) existirá desde la aceptación de parte del o la trabajador(a) de los términos y condiciones que regularán la realización de sus labores y la habilitación por parte de la Plataforma de Servicios para poder conectarse a la infraestructura digital a través de la cual ésta organiza la prestación de servicios.*

La aceptación y habilitación señaladas en el inciso anterior podrá realizarse por medios digitales. Sin perjuicio de lo anterior, el contrato de trabajo deberá constar por escrito en los plazos a que se refiere el inciso siguiente, y firmarse por ambas partes en tres ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante, y uno enviado a la Inspección del Trabajo.

El o la empleador(a) que no haga constar por escrito el contrato dentro del plazo de quince días de incorporado el o la trabajador(a), o que no enviare la copia consignada en el inciso anterior a la Inspección del Trabajo, será sancionado con una multa a beneficio fiscal de una a cinco Unidades Tributarias Mensuales.

-- Los señores Jackson y Labra presentaron indicación para eliminar la denominación de Título II y sustituir los artículos 3° y 4° incorporando en el Código del Trabajo el siguiente artículo 152 quinquies C.

“Artículo 152 quinquies C.- Contrato de trabajo. Para los efectos de este Capítulo, se entiende por contrato de trabajo la convención por la cual la Plataforma de Servicios y el o la trabajador(a) se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, a través de una infraestructura digital que lo conecta con clientes con el objeto de que preste el servicio que la plataforma ofrece, y aquella a pagar por estos servicios una remuneración determinada.

Bastará la aceptación del o la trabajador(a) de los términos y condiciones, que regularán la realización de sus labores, para la existencia del contrato entre el o la trabajador(a) y la Plataforma de Servicios. Esta última

deberá habilitar al trabajador(a) para poder conectarse a la infraestructura digital a través de la cual se organizará la prestación de servicios.

La aceptación y habilitación señaladas en el inciso anterior podrá realizarse por medios digitales. Sin perjuicio de lo anterior, el contrato de trabajo deberá constar por escrito en los plazos a que se refiere el inciso siguiente, y firmarse por ambas partes en tres ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante, y uno enviado a la Inspección del Trabajo.

El o la empleador(a) que no haga constar por escrito el contrato dentro del plazo de quince días de incorporado el o la trabajador(a), o que no enviare la copia consignada en el inciso anterior a la Inspección del Trabajo, será sancionado con una multa a beneficio fiscal de una a cinco Unidades Tributarias Mensuales.

El empleador deberá, además, informar por escrito al trabajador o trabajadora de la existencia o no de sindicatos legalmente constituidos en la Plataforma Digital en el momento del inicio de las labores.

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

-- Sometida a votación fue aprobada por 5 votos a favor, 3 en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor las señoras Orsini, doña Maité (en reemplazo del señor Jackson); Sepúlveda, doña Alejandra, y Yeomans, doña Gael, y los señores Jiménez y Silber. En contra lo hicieron los señores Barros, Durán y Melero).

En virtud del acuerdo precedente no se sometieron a votación por ser incompatibles con el texto aprobado, las siguientes indicaciones del señor **Melero**:

-- Para reemplazar en el artículo 3° la frase “Plataforma de Servicios” por “Empresa de Plataforma Digital de Servicios”; y para agregar, a continuación de la palabra “trabajador(a)” la expresión “dependiente,”.

-- Para agregar en el título II, a continuación de la palabra “trabajo”, la frase “para los trabajadores dependientes, y

-- Para reemplazar el artículo 4° por el siguiente:

“Artículo 4.- Del contrato de trabajo para trabajadores dependientes. El contrato entre la Empresa de Plataforma Digital de Servicios y el trabajador(a) dependiente regulará la realización de las labores de este último y la habilitación para poder conectarse a la plataforma de servicios en caso que corresponda. Adicionalmente, deberá constar por escrito dentro de un plazo de 15 días desde la incorporación del trabajador(a), y podrá realizarse por medios digitales, debiéndose firmar por ambas partes en tres ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante, y el otro ejemplar deberá ser enviado a la Dirección del Trabajo. Para todo lo demás, y siempre que no sea contradictorio con las disposiciones aquí establecidas, se aplicarán las normas del Código del Trabajo en lo que resulte pertinente.”.

Sostuvo el señor **Melero** que se debiera incorporar la palabra “Empresa” en lo sucesivo e inclusive, a lo ya aprobado, pues, de lo contrario, podría tener consecuencias, como, por ejemplo, para los sindicatos de trabajadores, dado que los sindicatos se reparten las utilidades de las empresas. Asimismo, afirmó que es la empresa la que utiliza las plataformas digitales y no la plataforma por si misma es una empresa, por tanto, se debe definir como tal, en coherencia al artículo 3 del Código del Trabajo.

Artículo 5.- Contenido del contrato. *El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguiente estipulaciones:*

- 1.- Fecha del contrato;
- 2.- Individualización de las partes con fechas de nacimiento e ingreso del trabajador(a);
- 3.- Determinación de la naturaleza y condiciones bajo las cuales deben realizarse los servicios que ofrece la Plataforma;
- 4.- Forma y período de pago de la remuneración acordada;
- 5.- Demás pactos que acordaren las partes.

Se entenderá por lugar de trabajo toda la zona geográfica que comprenda la actividad de la empresa.

Por la naturaleza del trabajo que se realizará, se presume que este contrato es indefinido.

-- La señora Orsini, doña Maite, y los señores Jackson y Labra presentaron indicación para sustituirlo e incorporar al Código del Trabajo el siguiente artículo 152 quinquies E:

“Artículo 152 quinquies E.- Contenido del contrato. El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

1. Fecha del contrato;
2. Individualización de las partes con fechas de nacimiento e ingreso del trabajador(a);
3. Determinación de la naturaleza y condiciones bajo las cuales deben realizarse los servicios que ofrece la Plataforma;
4. Método de cálculo para la determinación de la remuneración;
5. Forma y período de pago de la remuneración acordada;
6. Demás pactos que acordaren las partes.

Se entenderá por lugar de trabajo toda la zona geográfica que comprenda la actividad de la empresa.”.

-- Sometida a votación fue aprobada por 5 votos a favor, 3 en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor las señoras Orsini, doña Maité (en reemplazo del señor Jackson); Sepúlveda, doña Alejandra, y Yeomans, doña Gael, y los señores Jiménez y Silber. En contra lo hicieron los señores Barros, Durán y Melero).

En virtud del acuerdo precedente no se sometió a votación por ser incompatible con el texto aprobado, la siguiente indicación del señor **Melero**, para sustituir este artículo:

“Artículo 5.- Contenido del contrato para trabajadores dependientes. El contrato de trabajo, al que hace referencia el artículo anterior, deberá contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

1. Lugar y fecha del contrato;
 2. Individualización de las partes con indicación de la nacionalidad y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador(a);
 3. Determinación de la naturaleza y condiciones bajo las cuales deben realizarse los servicios;
 4. Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada;
 5. Duración y distribución de la jornada de trabajo y detalle de los horarios, número de horas y días en los cuales estará habilitado para conectarse a la plataforma digital de servicios.
 6. Indicar expresamente que el trabajador(a) prestará sus servicios de manera exclusiva, prohibiéndose todo tipo de conexión a cualquier otra plataforma digital de servicios.
 7. Plazo del contrato; y
 8. Demás pactos que acordaren las partes.
- Se entenderá por lugar de trabajo toda la zona geográfica que comprenda la actividad de la empresa.”

De su propuesta, el diputado señor **Melero** señaló que en ella se aclara y establece cuando se está bajo una modalidad y cuando se está bajo otra, en consecuencia, los trabajadores dependientes se deben encontrar bajo un vínculo de subordinación y dependencia, junto con otras estipulaciones.

TÍTULO III: De los derechos

Artículo 6.- Jornada autónoma. *Los y las trabajadores(as) tendrán libertad para escoger sus horarios y cantidad de trabajo, es decir, en qué momento y cuántas horas se conectan a la infraestructura digital. Sin perjuicio de lo anterior, y por motivos de seguridad y salud pública, la jornada de trabajo no podrá exceder las doce horas al día, ni tampoco las cuarenta y cinco horas a la semana.*

Con todo, la jornada deberá ser discontinua. El o la trabajador(a) podrá trabajar continuamente por un máximo de seis horas, con un intervalo de treinta minutos antes de retomar su jornada.

-- **La Diputada señora Orsini, doña Maite, y los Diputados señores Jackson y Labra presentaron indicación para eliminar la denominación Título III y sustituir el artículo incorporando al Código del Trabajo el siguiente artículo 152 quinquies F:**

“Artículo 152 quinquies F. Jornada Autónoma-. Para los fines de este Capítulo, se considera jornada de trabajo todo el tiempo durante el cual el trabajador se encuentre a disposición de la Plataforma Digital de Servicios, a partir del acceso a la infraestructura digital y hasta que se desconecte voluntariamente.

Los y las trabajadores(as) tendrán libertad para escoger sus horarios y cantidad de trabajo, es decir, en qué momento y cuántas horas se conectan a la infraestructura digital.”.

En todo lo demás serán aplicables las normas generales sobre jornadas y descansos de este Código.”.

-- **Sometida a votación fue aprobada por 5 votos a favor, 3 en contra y ninguna abstención.**

(Votaron a favor las señoras Orsini, doña Maité (en reemplazo del señor Jackson); Sepúlveda, doña Alejandra, y Yeomans, doña Gael, y los señores Jiménez y Silber. En contra lo hicieron los señores Barros, Durán y Melero).

En virtud del acuerdo precedente no se sometió a votación por ser incompatible con el texto aprobado, las indicaciones de los señores **Melero y Sauerbaum** para eliminar este artículo.

-- **La señora Orsini, doña Maite, y los señores Jackson y Labra presentaron indicación para incorporar al Código del Trabajo el siguiente artículo 152 quinquies G:**

“Artículo 152 quinquies G.- Jornada Pasiva. Se entenderá por jornada pasiva el tiempo en que el o la trabajador(a) se encuentra a disposición de la Plataforma Digital de Servicios sin realizar labores por causas que no le sean imputables.

La remuneración por las horas de jornada pasiva no podrá ser inferior al sueldo mínimo aprobado por ley, sin perjuicio de las formas de tarificación de pago por servicios realizados.”.

-- **Sometida a votación fue aprobada por 5 votos a favor, 3 en contra y ninguna abstención.**

(Votaron a favor las señoras Orsini, doña Maité (en reemplazo del señor Jackson); Sepúlveda, doña Alejandra, y Yeomans, doña Gael, y los señores Jiménez y Silber. En contra lo hicieron los señores Barros, Durán y Melero).

Artículo 7.- Seguridad laboral. *Los trabajadores(as) de las Plataformas de Servicios deberán estar afiliados y cotizar según las normas de la ley N° 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Asimismo, las Plataformas de Servicios deberán disponer de un seguro de daños*

para los implementos necesarios para la realización del trabajo y que sean dispuestos para ello por parte del o la trabajador(a).

-- El señor Melero presentó indicación para sustituirlo por el siguiente:

“Artículo 7.- Seguridad laboral. Quienes presten servicios mediante plataformas digitales de servicios como trabajadores independientes, se registrarán por la Ley No. 21.133 en lo que corresponda y demás regulaciones que les sean pertinentes.

Por su parte, y quienes cuenten con un contrato de trabajo, procederán conforme el artículo 58 del Código del Trabajo, lo dispuesto en la Ley No. 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y la Ley No. 19.628 sobre seguro de desempleo a fin de enterar las cotizaciones laborales y previsionales que correspondan.

La Empresa de Plataforma Digital de Servicios deberá detallar las medidas y equipos de seguridad que deben ser utilizados por quienes presten servicios personales mediante dicha plataforma para evitar daños personales y/o a terceros, debiendo dicha información constar en el sitio web de la empresa.”.

-- Sometida a votación fue rechazada por 3 votos a favor, 5 en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor los señores Barros, Durán y Melero. En contra lo hicieron las señoras Orsini, doña Maite; Sepúlveda, doña Alejandra, y Yeomans, doña Gael).

-- La Diputada señora Orsini, doña Maite, y los Diputados señores Jackson y Labra presentaron indicación para sustituirlo incorporando al Código del Trabajo el siguiente artículo 152 quinquies H:

“Artículo 152 quinquies H.- Implementos de trabajo. Los equipos y materiales necesarios para la ejecución de los servicios prestados por el trabajador(a) deberán ser proporcionados por la Plataforma de Servicios.

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

Con todo, las Plataformas de Servicios deberán disponer de un seguro de daños para los implementos necesarios para la realización del trabajo y que sean dispuestos para ello por parte del o la trabajador(a).”.

-- Sometida a votación fue aprobada por 5 votos a favor, 3 en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor las señoras Orsini, doña Maité (en reemplazo del señor Jackson); Sepúlveda, doña Alejandra, y Yeomans, doña Gael, y los señores Jiménez y Silber. En contra lo hicieron los señores Barros, Durán y Melero).

Artículo 8.- Transparencia y derecho a la información. *Al momento de celebrar el contrato, las Plataformas de Servicios deberán informar de manera completa y exhaustiva todos los criterios que la aplicación utiliza para asignar la prestación de un servicio, la forma de cálculo de la remuneración de los mismos, el método de la recolección de datos del o la trabajador(a), el impacto que tienen las calificaciones que se le asignen, así como cualquier otro criterio relevante para el desempeño del trabajo o el ejercicio y respeto de sus derechos.*

Además, toda modificación de cualquiera de los criterios enunciados deberá ser comunicada al o la trabajador(a) con anterioridad a su entrada en vigencia.

Los datos del o la trabajador(a) son de carácter estrictamente reservado y sólo podrán ser utilizados por la Plataforma de Servicios en el contexto de los servicios que la misma empresa presta. Podrá ser liberada, en todo caso y exclusivamente para los fines solicitados, por medio de una resolución judicial.

-- La señora Orsini, doña Maite y los señores Jackson y Labra presentaron indicación para sustituirlo incorporando al Código del Trabajo el siguiente artículo 152 quinquies I:

Artículo 152 quinquies I.- Transparencia y derecho a la información. Al momento de celebrar el contrato, las Plataformas de Servicios deberán informar de manera completa y exhaustiva todos los criterios que la aplicación utiliza para asignar la prestación de un servicio, la forma de cálculo de la remuneración de los mismos, el método de la recolección de datos del o la trabajador(a), el impacto que tienen las calificaciones que se le asignen, así como cualquier otro criterio relevante para el desempeño del trabajo o el ejercicio y respeto de sus derechos.

Asimismo, las Plataformas de Servicios informarán al trabajador cualquier cambio en los criterios señalados en el inciso anterior.

Los datos del o la trabajador(a) son de carácter estrictamente reservado y sólo podrán ser utilizados por la Plataforma de Servicios en el contexto de los servicios que la misma empresa presta. Podrá ser liberada, en todo caso y exclusivamente para los fines solicitados, por medio de una resolución judicial.

No obstante lo anterior, el trabajador(a) tendrá derecho a solicitar a la Plataforma de Servicios, en cualquier momento, el acceso a sus datos personales, en particular de aquéllos que dicen relación con su calificación e impacten en el desempeño de su trabajo. Tendrá, asimismo, el derecho a solicitar la portabilidad de sus datos en un formato estructurado, genérico y de uso común, que permita ser operado por distintos sistemas informáticos.

-- Sometida a votación fue aprobada por 5 votos a favor, 3 en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor las señoras Orsini, doña Maité (en reemplazo del señor Jackson); Sepúlveda, doña Alejandra, y Yeomans, doña Gael, y los señores Jiménez y Silber. En contra lo hicieron los señores Barros, Durán y Melero).

En virtud del acuerdo precedente no se sometió a votación por ser incompatible con el texto aprobado, la siguiente indicación del señor **Melero** para reemplazar este artículo:

“Artículo 8.- Transparencia y derecho a la información. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 154 bis del Código del Trabajo, los datos del trabajador(a), sea dependiente o independiente, serán estrictamente reservados y sólo podrán ser utilizados por la Empresa de Plataforma Digital de Servicios en el contexto de los servicios que presta. Dicha información podrá ser liberada, en todo caso y exclusivamente para los fines solicitados por medio de una resolución judicial.”.

Artículo 9.- Jornada pasiva. *La remuneración por las horas de jornada pasiva no podrá ser inferior al sueldo mínimo aprobado por ley, sin perjuicio de las formas de tarificación de pago por servicios realizados.*

Para estos efectos, se entenderá por jornada pasiva de trabajo el tiempo en que el o la trabajador(a) se encuentra a disposición de la Plataforma de Servicios, es decir, conectado a la aplicación sin realizar labores, por causas que no le sean imputables.

-- Por ser incompatible con el artículo 152 quinquies G ya aprobado no se sometió a votación.

-- La señora Orsini, doña Maite y los señores Jackson y Labra presentaron indicación para incorporar al Código del Trabajo el siguiente artículo 152 quinquies J:

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

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

-- Sometida a votación fue aprobada por 5 votos a favor, ninguno en contra y 3 abstenciones.

(Votaron a favor las señoras Orsini, doña Maité (en reemplazo del señor Jackson); Sepúlveda, doña Alejandra, y Yeomans, doña Gael, y los señores Jiménez y Silber. Se abstuvieron los señores Barros, Durán y Melero).

Artículo 10.- Terminación del contrato de trabajo. *El despido de los o las trabajadores(as) debe ser notificado al menos con treinta días de anticipación.*

En caso de realizarse por la causal de necesidades de la empresa, conforme al artículo 161 del Código del Trabajo, siempre y cuando el contrato hubiese estado vigente por al menos un año, derivará en el pago de indemnización por años de servicio. Esta será la que las partes hayan convenido, ya sea individual o colectivamente, siempre y cuando sea por un monto superior a lo que se indica a continuación.

En caso de no existir acuerdo o que este sea inferior a lo que a continuación se indica, la indemnización que deberá pagar la Plataforma de Servicios será equivalente a una remuneración promedio de todas aquellas obtenidas por el o la trabajador(a), devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicha Plataforma de Servicios. El límite de esta indemnización será de 11 remuneraciones promedio.

En lo demás, y en cuanto no sea incompatible con este estatuto, se estará al Título V del Código del Trabajo.

-- La señora Orsini, doña Maite y los señores Jackson y Labra presentaron indicación para sustituirlo incorporando al Código del Trabajo el siguiente artículo 152 quinquies K:

“Artículo 152 quinquies K.- Base de cálculo de indemnizaciones legales. Las indemnizaciones legales que correspondan con ocasión del término del contrato de trabajo se determinarán considerando como base de cálculo la remuneración promedio del último año trabajado, excluyendo aquellos meses no trabajados y considerando los años de servicio.

-- Sometida a votación fue aprobada por 5 votos a favor, 3 en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor las señoras Orsini, doña Maité (en reemplazo del señor Jackson); Sepúlveda, doña Alejandra, y Yeomans, doña Gael, y los señores Jiménez y Silber. En contra lo hicieron los señores Barros, Durán y Melero).

En virtud del acuerdo precedente no se sometió a votación por ser incompatible con el texto aprobado, las siguientes indicaciones:

-- Del señor **Melero** para remplazarlo por el siguiente:

”Artículo 10.- Terminación del contrato de trabajo.- El término de la relación laboral respecto de los trabajadores dependientes, se regirá conforme a las normas del Título V del Código del Trabajo.”, y

-- Del señor **Sauerbaum** para eliminar su inciso primero.

Artículo 11.- Derecho a sindicalización. *Los y las trabajadores(as) de una Plataforma de 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 el Código del Trabajo.

Artículo 12.- De la tutela de derechos fundamentales. Las y los trabajadores(as) 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 del Código del Trabajo.

-- **La Comisión por unanimidad acordó eliminar ambos artículos.**

Artículo 13.- De la observancia de esta ley. Las infracciones a esta normativa prescribirán, se fiscalizarán y sancionarán conforme al título final del Código del Trabajo.

-- La Diputada señora Orsini, doña Maite, y los Diputados señores Jackson y Labra presentaron indicación para sustituirlo, incorporando al Código del Trabajo el siguiente artículo 152 quinquies L:

“Artículo 152 quinquies L.- De la observancia de esta ley. Las infracciones a esta normativa, incluyendo la calificación jurídica de la relación regulada en este capítulo, se fiscalizarán y sancionarán conforme al título final de este Código.”.

-- **Sometida a votación fue aprobada por 5 votos a favor, 3 en contra y ninguna abstención.**

(Votaron a favor las señoras Orsini, doña Maité (en reemplazo del señor Jackson); Sepúlveda, doña Alejandra, y Yeomans, doña Gael, y los señores Jiménez y Silber. En contra lo hicieron los señores Barros, Durán y Melero).

-- La señora Orsini, doña Maite, y los señores Jackson y Labra presentaron indicación para incorporar al Código del Trabajo el siguiente artículo 152 quinquies M:

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

-- **Sometida a votación fue aprobada por 5 votos a favor, 3 en contra y ninguna abstención.**

(Votaron a favor las señoras Orsini, doña Maité (en reemplazo del señor Jackson); Sepúlveda, doña Alejandra, y Yeomans, doña Gael, y los señores Jiménez y Silber. En contra lo hicieron los señores Barros, Durán y Melero).

X.- ARTICULOS RECHAZADOS Y/O DECLARADOS INADMISIBLES

-- Del señor Labra para reemplazar el título I del proyecto de ley por el siguiente:

“Incorpora un nuevo capítulo X al Título II, del Libro I, del Código del Trabajo denominado Del trabajo en Plataformas Digitales de Servicio”.

-- Del diputado señor Melero para reemplazar el artículo 1° por el siguiente:

“Artículo 1.- Empresas de Plataformas Digitales de Servicios. Para efectos de esta ley se entiende por Empresa de Plataforma Digital de Servicios, toda persona jurídica que preste o ponga a disposición, por medio de una infraestructura digital, sistema informático, algoritmos y/o software, una plataforma digital que permita la intermediación entre las personas naturales que presten el servicio, los proveedores de productos y/o servicios, y los clientes o usuarios finales.”

-- Del diputado señor Sauerbaum para modificar el artículo primero del proyecto, intercalando entre las frases “organizar y controlar” y “, por medio de algoritmos”, la frase: “bajo un vínculo de subordinación y dependencia”.

-- Del diputado señor Melero para reemplazar el artículo 2° por el siguiente:

“Artículo 2.- Quienes presten servicios personales mediante plataformas digitales de servicios. Toda persona natural que preste servicios personales a través de plataformas digitales que intermedien entre esta persona y proveedores de productos y/o servicios y clientes o usuarios finales, se considerará para todos los efectos como trabajador independiente, no originándose un contrato de trabajo, siempre que no exista vínculo de subordinación y dependencia ni exclusividad, y tenga la libertad para determinar la oportunidad y el tiempo que destinará a la prestación de tales servicios personales.

Dichas personas deberán extender la documentación tributaria correspondiente, tal como la respectiva boleta de honorarios por los servicios prestados, salvo que el Servicio de Impuestos Internos establezca, mediante resolución, otra forma de documentar la operación.

En los casos en los cuales concurren los requisitos establecidos en el artículo 7 del Código del Trabajo, quienes presten servicios personales mediante plataformas digitales de servicios se considerarán como trabajadores dependientes para todos los efectos legales.”

-- Del diputado señor Sauerbaum para incorporar en el artículo 2 un nuevo inciso tercero, del siguiente tenor:

“Las personas que presten servicios a través de plataformas tecnológicas sin que exista un vínculo de subordinación y dependencia se

regirán por la Ley N° 21.133 y deberán emitir boletas de honorarios, cotizando en forma obligatoria en el sistema de seguridad social. Corresponderá a las plataformas adoptar todas las medidas necesarias para asegurar el cumplimiento de este deber.”.

-- Del señor Melero para sustituir el artículo 7 por el siguiente:

“Artículo 7.- Seguridad laboral. Quienes presten servicios mediante plataformas digitales de servicios como trabajadores independientes, se regirán por la Ley No. 21.133 en lo que corresponda y demás regulaciones que les sean pertinentes.

Por su parte, y quienes cuenten con un contrato de trabajo, procederán conforme el artículo 58 del Código del Trabajo, lo dispuesto en la Ley No. 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y la Ley No. 19.628 sobre seguro de desempleo a fin de enterar las cotizaciones laborales y previsionales que correspondan.

La Empresa de Plataforma Digital de Servicios deberá detallar las medidas y equipos de seguridad que deben ser utilizados por quienes presten servicios personales mediante dicha plataforma para evitar daños personales y/o a terceros, debiendo dicha información constar en el sitio web de la empresa.”.

Las exposiciones realizadas, y el debate suscitado en esta Comisión, con ocasión del estudio, discusión y votación del proyecto en Informe, quedan registrados en sus Actas y archivados en un registro de audio y video a disposición de las señoras y de los señores Diputados de conformidad a lo dispuesto en el artículo 256 del Reglamento de la Cámara de Diputados.

Como consecuencia de todo lo expuesto, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, recomienda a la Sala de la Corporación, la aprobación del siguiente:

“PROYECTO DE LEY

“TITULO I: Definiciones y ámbito de aplicación

Artículo 152 quinquies.- Ámbito de aplicación. Se regirán por las normas del presente Capítulo los contratos de trabajo cuyo objeto sea la prestación de servicios a una Plataforma Digital de Servicios por medio de la

cual el o la trabajadora acceden a una infraestructura digital que lo conecta con los clientes de dicha plataforma.

Artículo 152 quinquies A.- Plataformas Digitales de Servicios. Se entenderá por Plataforma Digital de Servicios toda persona jurídica que ofrece sus prestaciones a través de una infraestructura digital cuyo propósito es organizar y controlar, por medio de algoritmos y personas, la realización de los servicios conectando a los trabajadores con proveedores de productos y con los clientes que los solicitan.

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

Artículo 152 quinquies B.- Trabajadores(as) de Plataformas Digitales. Para los efectos de este Capítulo, se entiende por trabajador(a) toda persona que preste servicios a una de las plataformas señaladas en el artículo anterior, a través de una infraestructura digital que lo conecta con los clientes y con el objeto de prestar el servicio que la plataforma ofrece, en virtud de un contrato de trabajo.

Artículo 152 quinquies C.- Contrato de trabajo. Para los efectos de este Capítulo, se entiende por contrato de trabajo la convención por la cual la Plataforma de Servicios y el o la trabajador(a) se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, a través de una infraestructura digital que lo conecta con clientes con el objeto de que preste el servicio que la plataforma ofrece, y aquella a pagar por estos servicios una remuneración determinada.

Bastará la aceptación del o la trabajador(a) de los términos y condiciones, que regularán la realización de sus labores, para la existencia del contrato entre el o la trabajador(a) y la Plataforma de Servicios. Esta última deberá habilitar al trabajador(a) para poder conectarse a la infraestructura digital a través de la cual se organizará la prestación de servicios.

La aceptación y habilitación señaladas en el inciso anterior podrá realizarse por medios digitales. Sin perjuicio de lo anterior, el contrato de trabajo deberá constar por escrito en los plazos a que se refiere el inciso siguiente, y firmarse por ambas partes en tres ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante, y uno enviado a la Inspección del Trabajo.

El o la empleador(a) que no haga constar por escrito el contrato dentro del plazo de quince días de incorporado el o la trabajador(a), o que no enviare la copia consignada en el inciso anterior a la Inspección del Trabajo, será sancionado con una multa a beneficio fiscal de una a cinco Unidades Tributarias Mensuales.

El empleador deberá, además, informar por escrito al trabajador o trabajadora de la existencia o no de sindicatos legalmente constituidos en la Plataforma Digital en el momento del inicio de las labores.

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

Artículo 152 quinquies D.- Contenido del contrato. El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

1. Fecha del contrato;
2. Individualización de las partes con fechas de nacimiento e ingreso del trabajador(a);
3. Determinación de la naturaleza y condiciones bajo las cuales deben realizarse los servicios que ofrece la Plataforma;
4. Método de cálculo para la determinación de la remuneración;
5. Forma y período de pago de la remuneración acordada;
6. Demás pactos que acordaren las partes.

Se entenderá por lugar de trabajo toda la zona geográfica que comprenda la actividad de la empresa.

Artículo 152 quinquies E.- Jornada Autónoma. Para los fines de este Capítulo, se considera jornada de trabajo todo el tiempo durante el cual el trabajador se encuentre a disposición de la Plataforma Digital de Servicios, a partir del acceso a la infraestructura digital y hasta que se desconecte voluntariamente.

Los y las trabajadores(as) tendrán libertad para escoger sus horarios y cantidad de trabajo, es decir, en qué momento y cuántas horas se conectan a la infraestructura digital.

En todo lo demás serán aplicables las normas generales sobre jornadas y descansos de este Código.

Artículo 152 quinquies F.- Jornada Pasiva. Se entenderá por jornada pasiva el tiempo en que el o la trabajador(a) se encuentra a disposición de la Plataforma Digital de Servicios sin realizar labores por causas que no le sean imputables.

La remuneración por las horas de jornada pasiva no podrá ser inferior al sueldo mínimo aprobado por ley, sin perjuicio de las formas de tarificación de pago por servicios realizados.

Artículo 152 quinquies G.- Implementos de trabajo. Los equipos y materiales necesarios para la ejecución de los servicios prestados

por el trabajador(a) deberán ser proporcionados por la Plataforma de Servicios.

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

Con todo, las Plataformas de Servicios deberán disponer de un seguro de daños para los implementos necesarios para la realización del trabajo y que sean dispuestos para ello por parte del o la trabajador(a).

Artículo 152 quinquies H.- Transparencia y derecho a la información.- Al momento de celebrar el contrato, las Plataformas de Servicios deberán informar de manera completa y exhaustiva todos los criterios que la aplicación utiliza para asignar la prestación de un servicio, la forma de cálculo de la remuneración de los mismos, el método de la recolección de datos del o la trabajador(a), el impacto que tienen las calificaciones que se le asignen, así como cualquier otro criterio relevante para el desempeño del trabajo o el ejercicio y respeto de sus derechos.

Asimismo, las Plataformas de Servicios informarán al trabajador cualquier cambio en los criterios señalados en el inciso anterior.

Los datos del o la trabajador(a) son de carácter estrictamente reservado y sólo podrán ser utilizados por la Plataforma de Servicios en el contexto de los servicios que la misma empresa presta. Podrá ser liberada, en todo caso y exclusivamente para los fines solicitados, por medio de una resolución judicial.

No obstante lo anterior, el trabajador(a) tendrá derecho a solicitar a la Plataforma de Servicios, en cualquier momento, el acceso a sus datos personales, en particular de aquéllos que dicen relación con su calificación e impacten en el desempeño de su trabajo. Tendrá, asimismo, el derecho a solicitar la portabilidad de sus datos en un formato estructurado, genérico y de uso común, que permita ser operado por distintos sistemas informáticos.

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

La Plataforma de Servicios deberá informar a sus trabajadores sobre los mecanismos y procedimientos que adopte con el fin de

dar cumplimiento a esta norma.

Artículo 152 quinquies J.- Base de cálculo de indemnizaciones legales.- Las indemnizaciones legales que correspondan con ocasión del término del contrato de trabajo se determinarán considerando como base de cálculo la remuneración promedio del último año trabajado, excluyendo aquellos meses no trabajados y considerando los años de servicio.

Artículo 152 quinquies K.- De la observancia de esta ley. - Las infracciones a esta normativa, incluyendo la calificación jurídica de la relación regulada en este capítulo, se fiscalizarán y sancionarán conforme al título final de este Código.

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

SE DESIGNÓ DIPUTADO INFORMANTE, A DON GIORGIO JACKSON DRAGO.

SALA DE LA COMISIÓN, a 7 de enero de 2021.

Acordado en sesiones de fechas 31 de agosto, 21 y 28, de septiembre, 5 y 6 de octubre, 23 y 24 de noviembre, 14 de diciembre de 2020, y 4 y 7 de enero de 2021, con asistencia de las diputadas señoras **Castillo**, doña Natalia; **Sepúlveda**, doña Alejandra, y **Yeomans**, doña Gael, y de los diputados señores **Barros**, don Ramón; **Durán**, don Eduardo; **Eguiguren**, don Francisco; **Jackson**, don Giorgio; **Jiménez**, don Tucapel; **Labra**, don Amaro; **Melero**, don Patricio; **Ramírez**, don Guillermo; **Saavedra**, don Gastón; **Sauerbaum**, don Frank, y **Silber**, don Gabriel.

Asimismo asistieron como reemplazantes a algunas de sus sesiones la señora **Orsini**, doña Maite, en reemplazo del señor Jackson, don Giorgio, y los señores **Norambuena**, don Iván, y **Van Rysselberghe**, don Enrique, en reemplazo del señor Ramírez, don Guillermo.

Pedro N. Muga Ramírez
Abogado, Secretario de la Comisión