

Regula el contrato de los trabajadores que desarrollan labores en plataformas digitales de servicios

Boletín N°12475-13

I. Fundamentos

A. El futuro del trabajo

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. 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 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.

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, 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.

B. Plataformas digitales y trabajo virtual

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.

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.

En la literatura se identifican dos tipos de plataformas de trabajo¹ 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*”²).
- 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.

El profesor de economía digital de la Kings College of London, Nick Srnicek³, 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 redundará 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

¹ De Stefano V (2015) The Rise of the ‘Just-in-Time Workforce’: On-Demand Work, Crowdwork and Labour Protection in the ‘Gig-Economy’. Conditions of Work and Employment Series, 71. Geneva: International Labour Organisation

Stewart, A. and Stanford, J. (2017) ‘Regulating work in the gig economy: what are the options?’, The Economic and Labour Relations Review, 28(3), pp. 420–437. doi: 10.1177/1035304617722461

² Esta es una aplicación que busca conectar a personas que ofrecen alojamiento en determinadas ciudades, con personas que buscan alojarse en las mismas. La aplicación, en este sentido, no tiene ánimo de lucro y solo intermedia entre “clientes” y “usuarios”.

³ Srnicek, N (2018) Capitalismo de Plataformas, Caja Negra Editores.

red de “socios/trabajadores” que cuentan con independencia horaria. Según un estudio⁴, 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.

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 neutrales⁵. 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.

C. Subordinación en la era digital

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 tal⁶. 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, 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 adherentes⁷.

⁴ Kamdar, A (2016) Why some gig economy startups are reclassifying workers as employees. www.onlabor.com

⁵ Prassl, J. (2018) Humans as a service: the promise and perils of work in the gig economy. Oxford: Oxford University Press.

⁶ Ugarte, J.L. La subordinación jurídica y el contrato de trabajo: de cara al nuevo mundo. p.31.

⁷ Gamonal, Sergio. ¿Reglas o principios en el derecho laboral? Revista derecho del trabajo. pp.7-8

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 manifiesta⁸. 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 tradicional⁹.

Por otro lado, el filósofo alemán Byung Chul Han ha sostenido que, nuestra época vive una explotación cuya retórica apunta a la libertad, así “el sujeto [...] está libre de un dominio externo que lo obligue a trabajar o incluso lo explote. Es dueño y soberano de sí mismo. De esta manera, no está sometido a nadie, mejor dicho, sólo a sí mismo. En este sentido, se diferencia del sujeto de obediencia. La supresión de un dominio externo no conduce hacia la libertad; más bien hace que libertad y coacción coincidan”. En el caso de las aplicaciones, se sumarían a la voluntad de autoexplotación a la que se refiere Han, el control que se realiza por medio del algoritmo y el monopolio de los datos.

En síntesis, ¿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, 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 desplazamiento urbanos, está indisolublemente vinculado a un servicio de transporte¹⁰.

⁸ Todolí, A (2015). El impacto de la “Uber Economy” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo. IUSLabor 3/2015, ISSN 1699-2938 p.9.

⁹ Ídem.

¹⁰ Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Gran Sala, 20 de diciembre de 2017. Véase en: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=198047&pageIndex=0&doclang=ES&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=698276>
<https://www.camara.cl/pdf.aspx?prmID=123066&prmTIPO=DOCUMENTOCOMISION>

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, etc¹¹. 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 N° 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 Uber¹².

Aun cuando el fallo se trata exclusivamente del caso de Uber, 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, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008)¹³, 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.

¹¹ Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Gran Sala, 20 de diciembre de 2017. Véase en: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=198047&pageIndex=0&doclang=ES&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=698276>

¹² <https://www.judiciary.uk/wp-content/uploads/2018/12/uber-bv-ors-v-aslam-ors-judgment-19.12.18.pdf>, p. 42. Traducción propia.

¹³ Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_371206.pdf

Particularmente en Chile, 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”¹⁴.

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 siguientes¹⁵: (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”.

II. Contenidos 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.

¹⁴ Fielbaum y Tirachini (2018). Características del trabajo de conducción en plataformas *ride-hailing* (tipo Uber y Cabify) en Chile. p.13.

¹⁵ Besoain-Saldaña A., Muñoz J. y Loren C. (2019). Informe inicial de trabajo de campo: “Experiencias y prácticas de repartidores en bicicleta de comida en sistemas de trabajo basados en aplicaciones”. Santiago, Chile.

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.

PROYECTO DE LEY

TÍTULO I: Definiciones y ámbito de aplicación

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.

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.

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.

Artículo 5.- 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.- 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.

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.

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).

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.

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.

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.

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.

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.

MAITE ORSINI PASCAL

GIORGIO JACKSON DRAGO