/Carey

Septiembre de 2022

ENTRA EN VIGENCIA LEY QUE REGULA EL CONTRATO DE TRABAJADORES DE PLATAFORMAS DIGITALES DE SERVICIOS

Con fecha 1 de septiembre de 2022 entró en vigencia la Ley N° 21.431 que modifica el Código del Trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios (en adelante, la "Ley"), la que regula los servicios que prestan los trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios para los usuarios de las aplicaciones de dispositivos móviles o fijos que administran dichas empresas.

Ámbito de aplicación

La Ley resulta aplicable a las empresas de plataformas digitales de servicios (en adelante, las "EPDS"), consistentes en aquellas organizaciones que a título oneroso administran o gestionan sistemas informáticos o tecnológicos ejecutables en aplicaciones de dispositivos móviles o fijos, a fin de permitir a trabajadores de esta plataformas la ejecución de servicios para los usuarios de dichos sistemas en un territorio geográfico específico, tales como el retiro, distribución o reparto de bienes o el transporte menor de pasajeros, entre otros.

La Ley permite y regula la contratación de trabajadores dependientes o independientes para la ejecución de estos servicios, dependiendo de la concurrencia o no de un vínculo de subordinación o dependencia laboral y de los demás requisitos establecidos en el artículo 7° del Código del Trabajo. En el caso de trabajadores independientes, la EPDS deberá limitarse a coordinar el contacto entre el trabajador y los usuarios, sin perjuicio de establecer los términos y condiciones generales que permitan operar a través de sus sistemas.

Normas comunes aplicables a los trabajadores dependientes e independientes de plataformas digitales de servicios

• Obligación de informar el servicio ofrecido: Al momento de ofrecer

Esta alerta legal es proporcionada por Carey y Cía. Ltda. con fines educativos e informativos únicamente y no pretende ni debe interpretarse como asesoría legal.

Carey y Cía. Ltda.
Isidora Goyenechea 2800, Piso 43.
Las Condes, Santiago, Chile.
www.carey.cl

un servicio y previo a su aceptación, las EPDS deben informar a sus trabajadores de (i) la identidad del usuario, (ii) el medio de pago y (iii) el lugar de realización del servicio (incluyendo el domicilio de entrega o de origen y destino del transporte según el caso).
• Protección de los datos del trabajador: Los datos del trabajador son reservados y solo pueden ser utilizados por las EPDS en el contexto de los servicios prestados, pudiendo ser liberados por medio de resolución judicial para los fines solicitados. Los trabajadores podrán solicitar el acceso a sus datos, particularmente de aquellos relacionados con su calificación y demás que impacten en su desempeño, los que deberán ser entregados en 15 días hábiles en un formato que permita su portabilidad informática. Las EPDS deberán permitir a las autoridades competentes el acceso a la programación del algoritmo, la explicación de la forma de toma de decisiones, los datos de entrenamiento y demás factores relevantes para fines de fiscalización.
• Prohibición de discriminación por mecanismos automatizados: Los algoritmos de las EPDS deberán respetar el principio de igualdad y adoptar medidas para evitar la discriminación entre trabajadores en la asignación de trabajo, incentivos, remuneraciones y otros, medidas que deberán informar a los trabajadores. Se considerará discriminatoria la conducta aparentemente neutra de la EPDS cuyo resultado afecte desproporcionadamente a uno o más trabajadores.
• Capacitación y elementos de protección: las EPDS deberán proporcionar a sus trabajadores (i) capacitación en los criterios de seguridad y salud definidos por la autoridad competente, (ii) casco, rodilleras y coderas que cumplan con la normativa vigente para trabajadores que utilicen bicicleta o motocicleta, elementos que deberán ser devueltos al término de los servicios, y (iii) un seguro de daños a bienes personales que utilicen los trabajadores en la prestación del servicio con una cobertura mínima anual de 50 UF.
• Base de cálculo de indemnizaciones por término: Se considerará como base de cálculo para las indemnizaciones legales que correspondan con ocasión del término, la remuneración promedio del último año trabajado, excluyendo los meses no trabajados y teniendo en consideración los años de servicio. Si la indemnización por años de servicio que correspondiere por aplicación del artículo 163 de Código del Trabajo fuere superior, se aplicará esta última.
• Derechos colectivos: Los trabajadores tendrán derecho de constituir organizaciones sindicales con sujeción a la ley. Las organizaciones sindicales que afilien a trabajadores independientes podrán negociar de manera directa, voluntaria y no reglada conforme al artículo 314

del Código del Trabajo.

Normas aplicables a trabajadores dependientes

1. Estipulaciones del contrato de trabajo: Sin perjuicio de las menciones obligatorias del artículo 10 del Código del Trabajo, el contrato de trabajo deberá indicar (i) la naturaleza de los servicios y sus términos y condiciones (incluyendo el tratamiento de datos personales del trabajador y el impacto de las calificaciones de los usuarios); (ii) el método de cálculo de la remuneración y la forma y periodo de pago; (iii) la designación de un canal oficial para que el trabajador presente objeciones, reclamos o requerimientos respecto de pagos, registro y asignación de labores y la evaluación de clientes, el que debe ser atendido por una persona si el trabajador lo requiere, debiendo contar con un lugar físico de atención, teléfono local y un representante asignado; (iv) la zona geográfica de los servicios, la que si queda a la libre voluntad del trabajador debe indicarse en el contrato la forma y momento en que la deba notificar el territorio donde se prestarán los servicios; (v) los criterios transparentes y objetivos para establecer el contacto y coordinación entre el trabajador y los usuarios.Para efectos de la estipulación de la jornada de trabajo en el contrato, se podrá pactar que el trabajador distribuya su jornada en el horario que mejor se adapte a sus necesidades (en cuyo caso se deberán indicar las obligaciones del trabajador una vez conectado y la antelación con que deberá informar su desconexión), o bien, se le podrá sujetar a las reglas generales de jornada.
2. Jornada de trabajo: Se considera jornada el tiempo transcurrido desde el acceso a la infraestructura digital hasta la desconexión voluntaria. Los trabajadores estarán exceptuados del descanso en días domingo y festivos conforme a las reglas del artículo 38 del Código del Trabajo. Los trabajadores que distribuyan libremente su jornada estarán sujetos igualmente al límite máximo de la jornada ordinaria semanal (45 horas) y diaria (10 horas) y a las normas de descanso semanal. Las EPDS deberán implementar un mecanismo fidedigno de registro de la jornada conforme al artículo 33 del Código del Trabajo, el que deberá identificar claramente entre las horas de jornada pasiva y las horas de trabajo efectivamente realizado.
3. Remuneración: Los trabajadores que distribuyan libremente su jornada podrán pactar remuneraciones (i) por unidad de tiempo conforme a las reglas generales, o bien, (ii) por los servicios efectivamente prestados (como un porcentaje de la tarifa cobrada a los usuarios u otro parámetro objetivo). En este último caso, la

liquidación de remuneraciones debe contener un anexo con el detalle de las operaciones y la forma de cálculo. En todo caso, la remuneración por hora efectivamente trabajada no podrá ser inferior a la proporción del ingreso mínimo mensual, incrementado en un 20% a fin de remunerar los tiempos de espera o de trabajo no efectivo, debiendo la EPDS pagar la diferencia en caso de no alcanzar el mínimo establecido en la Ley para el periodo de pago respectivo. La periodicidad de pago será la estipulada en el contrato, y a falta de estipulación la remuneración se pagará semanalmente.

Normas aplicables a trabajadores independientes

• Estipulaciones del contrato de prestación de servicios: El contrato deberá constar por escrito en lenguaje claro y sencillo y en castellano, y deberá indicar a lo menos lo siguiente: (i) la individualización de las partes; (ii) los términos y condiciones para determinar en pesos chilenos el precio o tarifa de los servicios y demás incentivos pecuniarios; (iii) los criterios transparentes y objetivos para establecer el contacto y coordinación entre el trabajador y los usuarios; (iv) la zona geográfica de los servicios o su forma de determinación, entendiéndose a falta de estipulación que queda a libre voluntad del trabajador; (v) las reglas de protección de datos personales del trabajador; (vi) los tiempos máximos de conexión continua y la obligación de desconexión por parte de la EPDS; (vii) la designación de un domicilio en el país para efectos de comunicaciones y notificaciones; (viii) la designación de un canal oficial para objeciones, reclamos o requerimientos en iguales términos que para trabajadores dependientes; (ix) las causales de terminación del contrato, forma de comunicación, plazos y mecanismos dispuestos en la plataforma para reclamar del término; y (x) las condiciones generales de la prestación de los servicios y demás pactos que se acuerden.La EPDS solo podrá habilitar al trabajador en sus sistemas una vez que acepte expresamente el contrato, debiendo ser informada y aceptada cualquier modificación para ser aplicable. La EPDS debe entregar una copia física o electrónica del contrato al trabajador, y debe mantener otra copia a disposición de las partes en el sistema informático para su lectura y descarga por parte del trabajador.
• Honorarios y tratamiento tributario y de seguridad social: La EPDS deberá pagar los honorarios dentro del respectivo periodo de pago que no podrá exceder de un mes, debiendo entregar y facilitar el registro de la información de pago y los aspectos operativos

necesarios. Los honorarios por cada hora de servicios efectivamente realizados no podrán ser inferiores al ingreso mínimo mensual dividido por 180, y aumentado en un 20%, debiendo la EPDS pagar la diferencia en caso de no alcanzar el mínimo en el periodo de pago respectivo.El tratamiento tributario de los honorarios será el del artículo 42 N° 2 de la Ley de Impuesto a la Renta para los ingresos provenientes de profesiones liberales. La obligación de retención aplicable a las EPDS constituidas, domiciliadas o residentes en Chile se regirán por lo establecido en el artículo 74 N° 2 de la Ley de Impuesto a la Renta o las disposiciones que correspondan de dicha Ley. Las EPDS deberán exigir que el trabajador extienda la documentación tributaria que corresponda (boleta de honorarios por los servicios prestados a los usuarios o la documentación que establezca el Servicio de Impuestos Internos).El trabajador tendrá derecho a acceder a cobertura de seguridad social, cotizando de conformidad a lo dispuesto en el artículo 92 del D.L. N° 3500 de 1980 del Ministerio del Trabajo.

• Obligación de desconexión: La EPDS deberá resguardar el cumplimiento de un tiempo de desconexión mínimo de 12 horas continuas dentro de un periodo de 24 horas. La EDPS solo podrá desconectar temporalmente al trabajador para estos efectos y no podrá efectuar desconexiones temporales u otras medidas de sanción basadas en hechos como el rechazo de un servicio ofrecido o la no conexión en un determinado periodo.

• Aviso previo de terminación: La EPDS deberá comunicar el término del contrato por escrito al trabajador que ha prestado servicios continuos por 6 meses o más con al menos 30 días de anticipación, salvo en caso de conductas descritas en el contrato que constituyan incumplimiento grave del trabajador. El trabajador podrá reclamar de la terminación de acuerdo con el procedimiento establecido en el contrato, sin perjuicio de las demás acciones procedentes.

• Derechos fundamentales: La EPDS deberá respetar las garantías constitucionales del trabajador. Los trabajadores que hayan prestado servicios efectivos durante los últimos 3 meses por a lo menos 30 horas promedio cada semana, podrán interponer denuncia de conformidad al procedimiento de tutela regulado en el Código del Trabajo en caso de vulneración de derechos fundamentales o terminación antisindical.

Sanciones y normas transitorias

• Sanciones: La Dirección del Trabajo podrá fiscalizar el cumplimiento

de estas normas y podrá aplicar las multas a que se refiere el artículo 506 del Código del Trabajo (de 1 a 60 UTM según el tamaño de la EPDS), las que podrán duplicarse en caso de reincidencia.
• Obligación de cumplir el porcentaje mínimo de trabajadores chilenos: Las EPDS que a la fecha de entrada en vigencia de la Ley no cumplan con el requisito establecido en el artículo 19 del Código del Trabajo en cuanto a que el 85% a lo menos de sus trabajadores sean de nacionalidad chilena, tendrán el plazo de tres años para hacerlo, el que se cuenta desde la publicación de la Ley (ocurrida el 11 de marzo de 2022).

Autores: Óscar Aitken; Francisca Corti; Francisco Arce; Cristóbal Balic