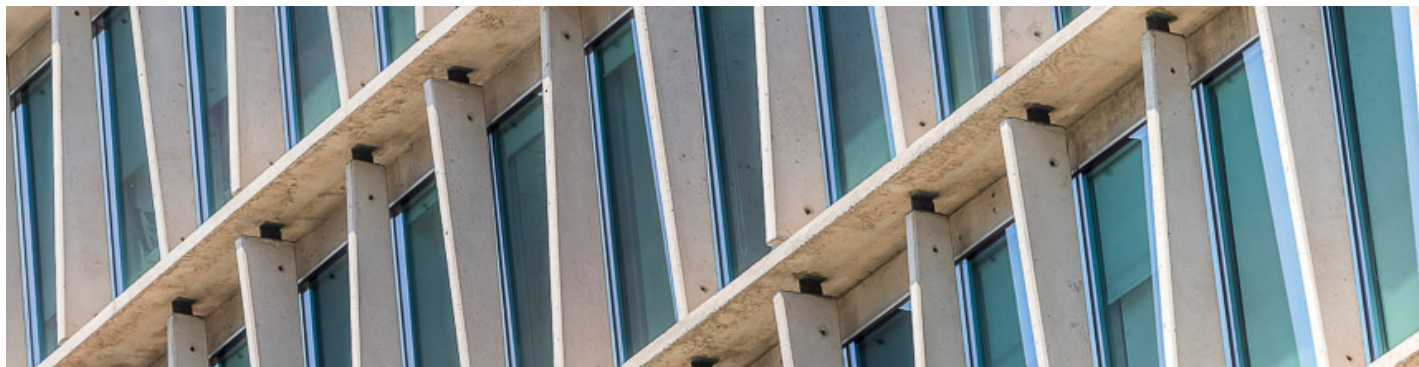


ALERTA LEGAL



LEY N°21.431 “MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO Y REGULA EL CONTRATO DE TRABAJADORES DE EMPRESAS DE PLATAFORMAS DIGITALES DE SERVICIOS”

Con fecha 11 de marzo de 2022, se publicó en el Diario Oficial la Ley N°21.431, que modifica el Código del Trabajo en lo relativo a la regulación de trabajadores de empresas de plataformas digitales.

1. Partes involucradas

- **Empresa de plataforma digital de servicios**, que es aquella organización que, a título oneroso, administra o gestiona un sistema informático o de tecnología ejecutable en aplicaciones de dispositivos móviles o fijos que permite que un trabajador de plataformas digitales ejecute servicios, para los usuarios de dicho sistema informático o tecnológico, en un territorio geográfico específico, tales como el retiro, distribución y/o reparto de bienes o mercaderías, el transporte menor de pasajeros, u otros.
- **Trabajador dependiente o independiente**: La Ley distingue entre trabajadores dependientes e independientes de plataformas, cada uno con su propia regulación, sin perjuicio de normas comunes para ambos tipos de trabajadores.

2. Contratos que deben suscribirse

* Los **trabajadores dependientes** deben suscribir un contrato de trabajo, que debe contener especialmente:

- La determinación de la naturaleza de los servicios y los términos y condiciones bajo los cuales deben prestarse (tratamiento de los datos personales del trabajador y el impacto que tienen las calificaciones que le asignen los usuarios).
- El método de cálculo para la determinación de la remuneración, forma y período de pago.



CONTACTO:

CAMILO CORTÉS
socio

ccortes@corteszamora.cl
T. +56 2 26048650
www.corteszamora.cl



"LA ÉTICA Y LA CALIDAD DE NUESTROS SERVICIOS SON PILARES FUNDAMENTALES DE NUESTRA PRÁCTICA PROFESIONAL".

La designación de un canal oficial donde el trabajador pueda comunicarse con el empleador;

- La determinación de la zona geográfica en que debe prestar servicios el trabajador, o como se determina.
- Los criterios utilizados para establecer el contacto y coordinación entre el trabajador y los usuarios de la plataforma.

****** Los trabajadores independientes deberán suscribir un contrato de prestación de servicios con cláusulas especiales por escrito y en un lenguaje claro, sencillo y en castellano.

3.Obligaciones de la empresa

- **Deber de información.**

La empresa debe informar por escrito al trabajador dependiente acerca de los riesgos de sus labores, de las medidas preventivas y de los medios de trabajo correctos según cada caso en particular. Asimismo, debe informar al trabajador, al momento de ofrecer un servicio y previo a su aceptación, del lugar de realización, la identidad del usuario del servicio y el medio de pago que se utilizará.

En cuanto al trabajador independiente, la empresa debe comunicar por escrito el término del contrato al trabajador que ha prestado servicios continuos por seis meses o más a través de su plataforma, con al menos 30 días de anticipación.

- **Deber de capacitación y entrega de elementos de protección personal.**

La empresa deberá proporcionar al trabajador una capacitación adecuada y oportuna; implementos de seguridad y un seguro de daños que asegure los bienes personales que utiliza el trabajador en la prestación del servicio, con una cobertura mínima anual de 50 UF.

- **Deber de mantener en reserva los datos del trabajador.**

Los datos del trabajador son de carácter reservado y sólo pueden ser utilizados por la empresa en el contexto de los servicios que la misma empresa presta. El trabajador tiene derecho a solicitar el acceso a sus datos personales.

4.Jornada de trabajo y descansos

Es jornada de trabajo todo el tiempo durante el cual el trabajador se encuentre a disposición de la empresa, a partir del acceso a la infraestructura digital y hasta que se desconecte voluntariamente.

El contrato de trabajo deberá señalar si el trabajador podrá distribuir su jornada en el horario que mejor se adapte a sus necesidades o quedará sujeto a las reglas generales de jornada, respetando el límite máximo de la jornada ordinaria semanal y diaria, y las normas relativas al descanso semanal establecidas en el Código del Trabajo.

El descanso del trabajador independiente considera un tiempo de desconexión mínimo de 12 horas continuas dentro de un período de 24 horas.

5.Remuneraciones.

Para el trabajador dependiente la remuneración por hora efectivamente trabajada no podrá ser inferior a la proporción del ingreso mínimo mensual incrementado en un 20%.

Para el trabajador independiente, los honorarios por cada hora de servicios efectivamente realizados no podrán ser inferiores a la proporción del ingreso mínimo mensual aumentado en un 20%.

6.Prohibición de discriminación

La empresa no puede discriminar a trabajadores a través de los mecanismos automatizados de toma de decisiones, respetando el principio de igualdad.

7.Número de trabajadores extranjeros

La ley señala que las empresas de plataformas digitales que a la fecha de entrada en vigencia de la ley no cumplan con la exigencia legal de contar con un 85% de trabajadores de nacionalidad chilena, tendrán el plazo de 3 años para regularizarlo.

8.Vigencia de la Ley

La ley comenzará a regir el primer día del sexto mes siguiente a su publicación en el Diario Oficial.

