

PROYECTO DE LEY QUE  
REGULA LOS DERECHOS DE  
LAS Y LOS TRABAJADORES  
DE PLATAFORMAS  
DIGITALES.

*Bill that regulates the  
rights of workers of digital  
service platforms.*





## I. INTRODUCCIÓN

El proyecto de ley **“Mi jefe es una app”** es una iniciativa presentada al Congreso de Chile por el diputado Giorgio Jackson y la diputada Maite Orsini de Revolución Democrática y del Frente Amplio, que tiene por objeto regular el contrato de las y los trabajadores que desarrollan labores en plataformas digitales de servicios, en un contexto mundial de transición tecnológica.

A pesar de que en ningún país aún se ha logrado legislar sobre la materia, la jurisprudencia ha dado algunas respuestas y claridades respecto del fenómeno que describimos y creemos urge regular.

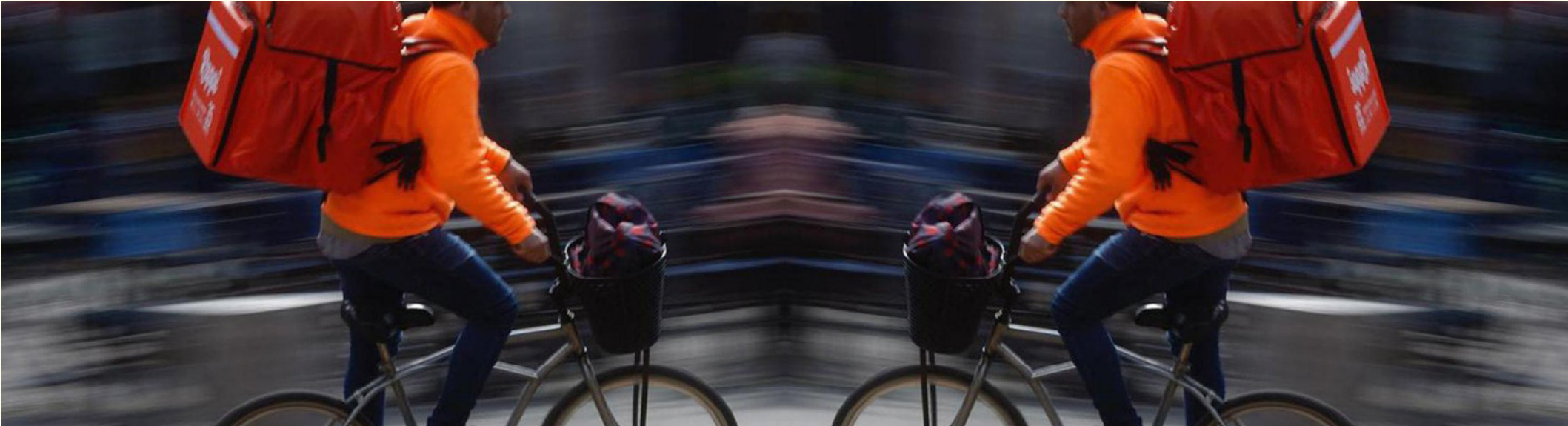
Esta iniciativa, esperamos, sea un insumo para la discusión global que demanda este fenómeno.

## I. INTRODUCTION

**“Mi jefe es una app”** it is the name of a bill submitted to the National Chilean Congress by Maite Orsini and Giorgio Jackson, both are representatives of the party Revolución Democrática. Which is a member of the Frente Amplio coalition. The proposal aims to regulate the legal relationship between workers and digital service platforms in a global context of technological transition.

Although no country has regulated this specific matter so far, it is possible to find significant guidelines in International Labor Organization (ILO) declarations or even jurisprudence, that has provided some answers and clarifications in relation to the phenomenon that we describe.

We hope this bill will become an interesting contribution to this unavoidable challenge in the “future of work”.



Las plataformas digitales surgen a partir de la telefonía celular “inteligente” y la hiperconectividad contemporánea, como una infraestructura que conecta oferta y demanda sobre un bien o servicio con una característica diferenciadora: la prescindencia de activos fijos, salvo dos que son el núcleo del modelo de negocios, el algoritmo y los datos. Así, el aparente éxito de dichas aplicaciones está dado por el efecto en red, proporcionado por una gran cantidad de clientes y “socios/trabajadores” y la retroalimentación de éstos para el perfeccionamiento del algoritmo. De ser exitosa, los aspectos de la operación como la evaluación de los clientes, los tiempos de 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.

*Digital Platforms arise among the opportunities offered by the “smart” mobile phones and the contemporary hyper-connectivity as an infrastructure that links the supply and demand for goods or services with a differentiating feature: the needlessness of fixed assets, except for two of them which are the core of the business model, the algorithm and the data. The obvious success of such applications is enabled by the network effect provided, firstly, by the number of customers and “partners/workers” and, secondly, the feedback for the streamlining of the algorithm. If successful, the elements of the operation, such as the customers’ rating, work schedule, geolocation of the parties, or the analyses of price elasticity, generates a virtuous cycle, turning these platforms into an optimization tool for the return of the invested capital.*



El problema 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. La Declaración de la OIT 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.

*The problem, therefore, is that the workers of these new companies are in a situation of precariousness and deregulation in terms of domestic and international labor standards that needs to be regulated by establishing certain incremental measures of right protection. The Declaration of the International Labor Organization on Social Justice for a Fair Globalization (2008) recognizes the value of the economic openness and technological breakthrough, although always under a regulatory framework that promotes decent work and better quality of life for the market that receives external capitals. In fact, the objective of Sustainable Development (number 8) proposed by the UN states that the countries shall combine strategies of economic growth and creation of employment with the assurance of decent work conditions.*



## 2. PRINCIPALES ASPECTOS DEL PROYECTO

### A. DEFINICIONES, FORMAS DE REPRESENTACIÓN LEGAL Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Como un elemento básico del proyecto de ley, se definieron conceptos relevantes tales como:

**1) Plataforma digital de servicios (PDS).** se entenderá que son 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 chileno, 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.

## 2. KEY ASPECTS OF THE PROPOSAL

### A. DEFINITIONS, SCOPE AND FORMS OF LEGAL REPRESENTATION.

*As a basic aspect of this bill, we define some relevant concepts such as:*

**1) Digital service platforms (DSPs).** *Shall be deemed as those legal entities that offer their services through a digital infrastructure, the purpose of which is to organize and control, through algorithms, the performance of the services by connecting the workers with the customers that require such services. These companies, as opposed to temporary work agencies or crowdwork systems, hold the control over significant aspects of the work.*

*Also, and in accordance with Art. 4 of the Chilean Labor Code, the DSP will be legally presumed to be represented – as an employer – by the natural or legal person that usually performs executive or administrative functions on behalf of it in Chile.*

**II ) Trabajadores y trabajadoras<sup>2</sup>**, para efectos de esta ley, a aquellas personas que suscriban un contrato de trabajo con alguna de las plataformas digitales de servicios señaladas precedentemente.

**III) 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.

---

<sup>2</sup> 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.

**II ) Workers/employees<sup>2</sup>**. Shall be deemed as those persons who sign a work contract with any of the digital service platforms as mentioned above.

**III ) Individual work contract.** For the purpose of this law, is the agreement through which the Service Platform and the worker mutually agree to the following: the latter, to provide personal services under dependency and subordination to the former through a digital infrastructure that connects the worker with customers in order to provide the service offered by the platform, and the former, to pay for these services a determined remuneration for the service provided. Given the nature of the work to be performed, this will be deemed as an essentially indefinite term contract.

---

<sup>2</sup> A distinction is needed among the various types of work that may be required by a digital platform. Companies such as Uber, Cabify, Glovo or others do not only require workers to perform the service offered by the platform – such as food delivery or vehicle transportation – but also require a second type of workers, including administrators for these applications, representatives in the country, etc.

The major difference between both types of work is that the second one, that is, administrators, representatives, etc., does not need a new regulation, as it fits in the model of the Labor Code; the first one, conversely, and being still a subordinated work, does not fit in the traditional format of our code and that is why it needs a new regulation.



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.

*The work contract must contain certain minimum provisions, such as the contract date, the identification of the parties, the determination of the nature and conditions in which the services offered by the platform must be performed, the term and means of payment for the remuneration of the workers, as well as the other agreements reached by the parties to the contract. In addition, the work place shall be deemed as the entire geographic zone covered by the company's activity.*



## B. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMAS DIGITALES.

**I ) 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.

**II ) 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.

## B. WORKERS' RIGHTS.

*In order to address the situation of precariousness and deregulation that affect the digital service platforms workers, we propose their initial protection through this measures:*

**I ) Autonomous working hours.** *The person working for a DSP shall be free to choose its working hours and workload. Notwithstanding the foregoing, and due to public health and safety reasons, the working hours shall not exceed 12 hours per day, nor 45 hours per week. The flexible schedule is one of the few aspects of the industry that has been positively rated by the workers, which is why we believe it is critical that it is regulated and weighted adequately with the road safety and public health.*

**II ) Labor security.** *The workers of the platforms shall be covered by the work-related accidents and illnesses*

**III ) 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

*insurance, as well as by a property damage insurance for the implements that are necessary to perform the work and that are used for such a purpose by the worker. These types of employment, particularly the food delivery riders who ride bicycles, are exposed to high labor risks, which is why we must consider them in the regimes of social security.*

**III) Transparency in decision-making and control over arbitrariness.** *At the time the contract is executed, the DSPs shall comprehensively and thoroughly disclose the criteria used by the application to assign the provision of a service, how the remuneration of the same will be calculated, the method to collect the worker's data, the impact of the rating assigned to the worker, as well as any other criteria applicable to the performance of the work or the exercise and respect for their rights.*

*For example, the criteria used to assign the provision of a service or the variations that modify the payment rates. Also, any modifications to any of the listed criteria shall be communicated to the worker before its effective date.*

*The collection of the worker's data is strictly confidential and can only be used by the DSP in the context of the services provided by the same company. They may be disclosed, in any event and exclusively for the requested purposes by means of a court petition.*



MI JEFE ES UNA

*App*

(Y ME EXPLOTA)

gran espacio de arbitrariedad y discrecionalidad por parte de las plataformas.

**IV ) 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.

**V ) De la terminación del contrato de trabajo y estabilidad en el empleo:** el despido de los trabajadores(as) 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.

*At present, this is one of the most significant aspects for the workers, as when logging in an application, the way in which it operates is absolutely nontransparent – that is, the criteria applied to the assignment of the orders, how the rates are calculated, the reasons why the workers are blocked, etc. This opacity or lack of transparency entails a large room for arbitrariness and discretion by the platforms.*

**IV ) On-call work shift.** *Without detriment to the forms of payment rates for the services provided, the remuneration for the on-call hours may not be lower than the minimum salary approved by the law. An on-call work shift shall be deemed as the time in which the worker is available for the employer, that is, the worker is logged in the application without performing any tasks due to reasons that are not attributable to him/her. As argued above, the availability of the workers to perform the services of the application is an essential part of the tasks they perform and of the business model of the service platforms. Therefore, this time must be duly remunerated with an amount that cannot be lower than the minimum salary.*

**V) About the work contract termination and employment stability.** *Workers shall be notified of their dismissal at least 30 days ahead. Also, if the cause of dismissal is necessities of the business, the worker shall receive a severance pay for the years of service and in accordance with the provision. The reason and significance of this regulation is related to the large arbitrariness applied, so far, by the service platforms as regards the possibility to “disconnect” the*

**VI ) 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 chileno.

**VII ) 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 chileno.

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

*drivers from the application, needless of explanations.*

**VI ) Right to unionize.** *Workers of the DSPs shall be entitled to establish, without prior authorization, the union organizations they deem appropriate, with the sole condition of being subject to the law and the by-laws of the same, and shall have all rights and duties enshrined for them in the Labor Code.*

**VII ) About the protection of fundamental rights.** *Workers of this by-law shall have the right to act in the event of wrongful dismissal, constructive dismissal and protection of fundamental rights, according to the chilean Labor Code regulation.*

**VIII ) About the observance of this by-law.** *Violations to this regulation shall be barred, overseen and sanctioned in accordance with the final section of the chilean Labor Code.*



*If you want to learn more about this proposal and the advertising campaign, scan this QR Code and visit our website **[www.mijefeesunaapp.cl](http://www.mijefeesunaapp.cl)***



[www.mijefeesunaapp.cl](http://www.mijefeesunaapp.cl)