



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE LA SANTÍSIMA CONCEPCIÓN**
FACULTAD DE DERECHO

PROTECCIÓN SOCIAL DE LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMAS
DIGITALES: INSUFICIENCIA DE LA LEY N°21.431

Por

CATALINA MONSERRAT MARTÍNEZ CARREÑO

TESINA PARA OPTAR AL EGRESO DE LA CARRERA DE
LICENCIATURA EN DERECHO

Profesor guía:

YENNY PINTO SARMIENTO

Concepción, Chile

2024



**Facultad de
Derecho**

Universidad Católica de la Santísima Concepción

Concepción, 21 de enero de 2025.

SEÑOR:
CARLOS CÉSPEDES MUÑOZ
DECANO
FACULTAD DE DERECHO
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE LA SANTÍSIMA CONCEPCIÓN
PRESENTE

Estimado decano:

Tengo el grado de informar la tesis de la alumna de la carrera de Derecho, doña Catalina Monserrat Martínez Carreño, titulada “Protección social de los trabajadores de plataformas digitales: insuficiencia de la Ley N°21.431”.

La tesis aborda un tema actual y novedoso, puesto que analiza la incorporación de las tecnologías al mundo laboral, lo que ha significado un cambio de paradigma en la forma de prestar los servicios. Particularmente, la autora se refiere a la regulación de los trabajadores de plataforma, cuyo régimen es introducido por la Ley N°21.431, analizando los antecedentes normativos anteriores de su entrada en vigor, las materias abordadas en la ley y las ventajas y desventajas que presenta dicha regulación. Conjuntamente con un análisis de derecho comparado, lo que

permite tener un estudio y análisis más acabado, lo que permite fundamentar las conclusiones arribadas por la estudiante.

La tesis se estructura en tres capítulos. En el primero se analiza la Ley N°21.431, sus antecedentes y modificaciones introducidas al Código del Trabajo. En el capítulo II, la autora aborda, el sistema de protección social de los trabajadores de plataformas digitales. En el capítulo III, realiza un análisis de derecho comparado, especialmente de España, Argentina y los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo.

La investigadora, aborda adecuadamente el problema, utilizando bibliografía nacional y extranjera, lo que permite detectar las falencias de nuestra normativa interna, evidenciando la insuficiencia de la normativa existente en esta materia.

Por estas consideraciones, estimo que la tesis que se informa debe ser calificada con nota 7,0.

Sin otro particular, le saluda atentamente,



Dra. Yenny Pinto Sarmiento
Profesora de Derecho del Trabajo

“Fracasar no te da una razón para renunciar mientras tengas fe”

A mi mamá, por ser mi apoyo a lo largo de estos años, a mi papá, por su comprensión y darme todo en la vida; y a mi pequeña hermana, por siempre tener unas palabras para mí

A mis fieles compañeras, Luna y Haru, que con su presencia han hecho más llevadero este camino

A mis maravillosas amigas, por su amor incondicional

A don Fernando, por ser un aliado más en este viaje investigativo

A Dios, por brindarme fortaleza

Y, finalmente, extendiendo mi sincera gratitud a mi profesora, Yenny Pinto Sarmiento. Su dedicación, apoyo y guía han sido un gran faro de orientación para el enriquecimiento de esta investigación

INDICE

INTRODUCCIÓN.....	7
ANTECEDENTES DEL PROBLEMA.....	9
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	11
PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	11
OBJETIVO GENERAL.....	12
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	12
IMPORTANCIA DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	12
HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN.....	13
CAPÍTULO I: LEY Nº21.431 DE PLATAFORMAS DIGITALES.....	14
1. ANTECEDENTES Y CRONOLOGÍA DE LA LEY	14
2. MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO	37
CAPÍTULO II: SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL EN CHILE SOBRE PLATAFORMAS DIGITALES	43
1. TRABAJADORES DE PLATAFORMAS DIGITALES	44
2. SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL PARA LOS TRABAJADORES DEPENDIENTES DE PLATAFORMAS DIGITALES	47
3. SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL PARA LOS TRABAJADORES INDEPENDIENTES DE PLATAFORMAS DIGITALES	58
CAPÍTULO III: DERECHO COMPARADO.....	74
1. ESPAÑA.....	75
2. ARGENTINA.....	80
3. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO	82
CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES	84

INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, se ha reconocido al Derecho del Trabajo como un derecho fundamental, inherente a la persona humana¹, al igual que la Seguridad Social, la cual *es el conjunto de medidas tomadas por el Estado y la sociedad para proteger a los trabajadores y a sus familias*². Ambos conceptos legales se encuentran garantizados por la Constitución Política de Chile en los artículos 19 n°16 y 19 n°18³ 4; Esto evidencia como el ordenamiento jurídico busca salvaguardar a los trabajadores y sus derechos, durante su desempeño laboral.

A poco más de una década, algunos renombrados juristas nacionales dedicados al estudio de la Seguridad Social, ya matizaban en sus investigaciones la relevancia de un marco más robusto de garantías y resguardo para los trabajadores, cuando afirman que *en el momento actual, los mecanismos de la Seguridad Social tienden a ser complementados por el concepto de protección social*.⁵ La Seguridad Social existe para proteger a las personas frente a situaciones imprevistas o problemas sociales que puedan afectarles, y la necesidad de ampararlas frente a las contingencias, surge del derecho a una vida digna y en consonancia a su calidad humana.⁶

¹ NACIONES UNIDAS. *El derecho al trabajo: observación general N°18* [en línea]. Ginebra: Consejo Económico y Social, p. 2. Disponible en: <https://www.refworld.org/es/leg/coment/cescr/2006/es/32433>

² CHILE. SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. (SUSES). *¿Qué es la seguridad social?* [en línea]. Disponible en: <https://www.suseso.cl/606/w3-propertyvalue-33998.html>

³ CHILE. MINISTERIO SECRETARÍA GENERAL DE LA PRESIDENCIA. Decreto 100. *Fija el Texto Refundido, coordinado y sistematizado de la Constitución de la República de Chile* [en línea]. Santiago: 17 de septiembre 2005. Disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=242302&idParte=>

⁴ El artículo 19 n°16 consagra “*La libertad de trabajo y su protección*”, mientras que el artículo 19 n°18 consagra “*El derecho a la seguridad social*”.

⁵ CIFUENTES LILLO, Hugo, ARELLANO ORTIZ, Pablo y WALKER ERRÁZURIZ, Francisco. *Seguridad Social Parte General y Pensiones*, Santiago: Editorial Librotecnia, 2013, p. 29.

⁶ HUMERES NOGUER, Héctor. *Derecho del trabajo y de la seguridad social: derecho de seguridad social*. 17ª ed. Santiago: Editorial Jurídica de Chile, 2005. Tomo III, p. 23.

El avance tecnológico de la era digital está transformando los empleos y servicios. En la última década las plataformas digitales han crecido significativamente en Chile, y el número de trabajadores en esta labor ha ido en aumento; por ello, las autoridades han tratado de implementar regulaciones para este sector que no estaba cubierto por la legislación laboral.⁷

El presente proyecto de investigación busca contemplar las falencias que presenta la actual Ley N°21.431 que modifica el Código del Trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales, promulgada el 8 de marzo de 2022 y entrando en vigencia el 1 de septiembre de 2022. Con ello, la interrogante que guiará el presente trabajo es ¿Por qué la Ley N°21.431 es insuficiente para efectos de protección social de los trabajadores dependientes e independientes de plataformas digitales?

Esta investigación se abordará a través de tres capítulos.

En el Capítulo I denominado “Ley N°21.431 de Plataformas Digitales”, se analizarán los antecedentes y la cronología de la ley, junto a las modificaciones que introdujo al Código del Trabajo en Chile.

En el Capítulo II denominado “Sistema de Protección Social en Chile sobre Plataformas Digitales” se abordará bajo dos temas principales, realizando una comparativa entre los trabajador dependiente y el trabajador independiente, analizando además el elemento de laboralidad, buscando elaborar un diagnóstico para establecer que el ordenamiento jurídico

⁷ CHILE. SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO. *La situación del empleo de trabajadores/as de plataformas digitales de servicios regulados por la ley 21.431* [en línea]. Santiago: 30 de agosto 2023. Disponible en: <https://www.subtrab.gob.cl/wp-content/uploads/2023/09/Documento-de-Trabajo-nº-1-trabajadores-de-plataformas-digitales.pdf>

no está protegiendo de forma suficiente a los trabajadores frente a esta nueva modalidad de trabajo, posicionándolos al margen de la seguridad social.

Finalmente, el Capítulo III denominado “La Protección Social de Plataformas Digitales en el Derecho Comparado” se buscará contrastar esta materia con normativa de otros países, en especial aquellos que contienen avances significativos en esta materia.

ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

En la historia no se ha evidenciado un mayor cambio en materia laboral, que el generado por las nuevas tecnologías.⁸ La transformación del mercado laboral introdujo nuevas formas de trabajo, lo que ha motivado a los legisladores a enfocarse en regular aspectos básicos y que son fundamentales para las personas que participan de esta nueva modalidad. Es así que existen autores como Klaus Schwab, quién afirma que *la escala y la amplitud de la creciente revolución tecnológica producirán cambios económicos, sociales y culturales de proporciones tan fenomenales que son casi imposibles de prever.*⁹

El presente trabajo tiene como fin elaborar un diagnóstico de la Ley N°21.431 y su insuficiencia en materia de Protección Social, tanto para los trabajadores dependientes como independientes de plataformas digitales.

La Protección Social es definida como *el conjunto de políticas públicas de orden económico, social, orientadas a la integración social y, por tanto, a dar mayor cohesión social, mediante la entrega de determinadas prestaciones a sectores de la población que se*

⁸ NUEVA SOCIEDAD. *¿Qué es la revolución digital? Entrevista a Adrián Peláez* [en línea]. Enero 2016. Disponible en: <https://nuso.org/articulo/que-es-la-revolucion-digital/>

⁹ SCHAWAB, Klaus. *La cuarta revolución industrial* [en línea]. México: Debate, 2017, p.45 Disponible en <https://economipoliticafeunam.wordpress.com/wp-content/uploads/2020/05/klaus-schwab.la-4c2b0-rev.-industrial-2.pdf>

*encuentran marginados o con dificultades de integración.*¹⁰ Así mismo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que *el concepto de protección social suele tener un sentido más amplio que el de Seguridad Social, e incluir específicamente la protección que los miembros de una familia o de una comunidad local se prestan entre sí. Ahora bien, en otros contextos el concepto de protección social se utiliza en un sentido más restringido que el de Seguridad Social, refiriéndose únicamente a las medidas en pro de los miembros más pobres, vulnerables o excluidos de la Sociedad. Así pues, por desgracia, en muchos contextos las expresiones “Seguridad Social” y “protección social” se emplean indistintamente como sinónima.* En el presente proyecto se hará uso de la expresión “Protección Social” para referirse a la protección que proporciona el sistema de Seguridad Social cuando los miembros de la sociedad sufren estados de necesidad.¹¹

Es imprescindible garantizar una cobertura completa y eficiente en esta materia a todas las personas, y pese a que la Recomendación N° 202 adoptada en la 101 reunión de la OIT en Ginebra, el 14 de junio del 2013, señala que el Derecho a la Seguridad Social es un derecho humano, el sistema sigue dividiendo a los trabajadores en dos grupos de categorías. El artículo 152 quáter Q de la Ley N°21.431 nos hace un primer acercamiento estableciendo la definición de trabajador de plataformas digitales y bajo este contexto, la determinación de la laboralidad de los trabajadores también juega un rol importante que influye en la protección del sistema de Seguridad Social.

¹⁰ CIFUENTES LILLO, Hugo, ARELLANO ORTIZ, Pablo y WALKER ERRÁZURIZ, Francisco, ob. cit, p. 48.

¹¹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). *Seguridad social para la justicia social y una globalización equitativa*: Conferencia Internacional del Trabajo, 100ª reunión, 2011. Informe VI [en línea]. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2011, p. 9. Disponible en: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_154235.pdf

Desde la vigencia de la Ley se han suscitado numerosos debates sobre estos aspectos, y en especial a lo que se refiere al trabajador de plataformas que posee un estatus precario en el ámbito de la informalidad laboral, debido a que la mayoría de los países y sus legislaciones no reconocen esta nueva figura, impidiendo su acceso a la Seguridad Social.¹²

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Con la nueva era de la tecnología digital se transformaron los empleos y el sector de servicios, ello trajo consigo la entrada en vigencia de la Ley N°21.431 orientada a regular el contrato de trabajadores dependientes e independientes y empresas de plataformas digitales en Chile, la cual representa un avance, al reconocerle derechos mínimos a los trabajadores independientes.

Aunque es destacable que nuestra normativa chilena haya buscado la instancia de regular las plataformas digitales a raíz de los problemas que surgen al ser una nueva modalidad, el examen de la Ley demuestra que aún se requiere avanzar para ofrecer una debida protección a todos sus trabajadores.¹³

PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Por qué la Ley N°21.431 es insuficiente para efectos de Protección Social de los trabajadores dependientes e independientes de plataformas digitales?

¹² JOFRÉ BUSTOS, María Soledad. “Seguridad laboral en el trabajo vía plataformas digitales: la nueva regulación legal en Chile y sus desafíos”. En: Palomo Vélez, Rodrigo (editor). *El trabajo a través de plataformas digitales. Problemas y desafíos en Chile* [en línea]. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2022, p. 110. Disponible en: <https://latam-tirantonline-com.us1.proxy.openathens.net/latam/bibliotecaVirtual>

¹³ *Ibidem*, p. 118.

OBJETIVO GENERAL

Elaborar un diagnóstico de la Ley N°21.431 en materia de Protección Social de los trabajadores dependientes e independientes de plataformas digitales.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- I. Describir el régimen de Seguridad Social chileno sobre Plataformas Digitales de la Ley N°21.431.
- II. Examinar el sistema de Protección Social de trabajadores dependientes e independientes de plataformas digitales en nuestro país.
- III. Contrastar el régimen de Protección Social para los trabajadores dependientes e independientes de plataformas digitales en el derecho comparado.

IMPORTANCIA DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

La importancia de la Ley N°21.431 en materia de Protección Social de los trabajadores dependientes e independientes de plataformas digitales del sistema chileno radica en que éstas últimas son actualmente una fuente de trabajo de muchas personas a nivel nacional, por lo que es necesario elaborar un diagnóstico sobre la insuficiencia de la ley, debido a que trata aspectos regulatorios básicos de seguridad y bienestar de las personas que trabajaban bajo esta modalidad.

HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

La normativa vigente que recae en materia de Seguridad Social para trabajadores dependientes e independientes de plataformas digitales regulado en la Ley N°21.431 es insuficiente, pues, no cumple con brindar una protección completa frente a los estados de necesidad a los que puedan verse expuestos durante la vida laboral con la nueva economía digital que afecta al mundo del trabajo.

CAPÍTULO I: LEY N°21.431 DE PLATAFORMAS DIGITALES

1. ANTECEDENTES Y CRONOLOGÍA DE LA LEY

Las revoluciones industriales se conciben como transformaciones a través del tiempo de carácter social o político, en donde inicia un nuevo periodo en el desarrollo de la humanidad¹⁴ las cuales son ocasionadas por nuevos descubrimientos tecnológicos radicales, que transforman el mercado de trabajo.

La primera revolución industrial tiene su nacimiento entre los años 1750 a 1870, en donde el contexto socioeconómico desplazó su antiguo régimen, incorporando el capitalismo industrial.¹⁵

De esta forma, se dan nuevos diseños dinámicos. El primero formado por innovaciones tecnológicas, que trajo consigo una vasta función productiva, la segunda por complejos cambios institucionales, políticos, entre otros, y principalmente modificaciones en la organización del trabajo, en conjunto con fuentes de energía y materia prima. Y, en tercer lugar, se vio enfrentada a un nuevo sistema económico a nivel internacional.¹⁶ En síntesis, su gran avance se resume en la introducción de la energía a vapor.¹⁷

Como resultado de este fenómeno, ocurren dos cambios que son significativos en la historia. En primer lugar, una evolución en la organización de trabajo; y en segundo lugar, la

¹⁴ AIBAR, Eduard. “Revoluciones industriales: un concepto espurio”. En: *Revista Oikonomics* [en línea]. Noviembre 2019, Núm. 12, p. 2. Disponible en:

<https://oikonomics.uoc.edu/divulgacio/oikonomics/es/numero12/dossier/caibar.html>

¹⁵ SALORT I VIVES, Salvador. *Revoluciones industriales, trabajo y Estado del Bienestar* [en línea]. Madrid: Sílex, 2012, p. 27. Disponible en: <https://www-digitaliapublishing-com.us1.proxy.openathens.net/a/15543/revoluciones-industriales--trabajo-y-estado-del-bienestar>

¹⁶ *Ibidem*, p. 28.

¹⁷ SCHWAB, Klaus, ob. cit., p. 20

alteración en la composición del sector trabajador, pues el artesano se convirtió en un trabajador asalariado.¹⁸

Es a partir de esta revolución que tiene su génesis el del Derecho del Trabajo. Las sociedades adoptaron nuevos sistemas de producción que aumentaron su productividad por las innovaciones técnicas, disminuyendo así sus costos. Con la industrialización la estructura laboral se jerarquiza, la explotación del trabajo va quedando atrás y el nuevo trabajador se especializa, transformándose en una pieza esencial y funcional dentro del modelo productivo que se caracterizaba por una escala masiva y encadenada.¹⁹

La industrial tuvo lugar desde 1870 hasta 1974, fue una época marcada por transformaciones económicas y tecnológicas, desde donde surgen procesos de fabricación con nuevas fuentes de energía²⁰, y además, tras la segunda guerra mundial, estuvo encaminada hacia un Estado de Bienestar, para así llegar a una esfera de cooperación social.²¹

Según la Real Academia Española, el Estado de Bienestar *es una organización del Estado en la que este tiende a procurar una mejor redistribución de la renta y mayores prestaciones sociales para los más desfavorecidos.*²²

En palabras del historiador alemán Gerhard Ritter, *la construcción del Estado social y en especial de los sistemas de Seguridad Social fue impulsada por la masiva experiencia de inseguridad existencial derivada de la crisis económica mundial que supuso la Segunda*

¹⁸ QUIÑONES INFANTE, Sergio. “Breve repaso a la evolución histórica del Derecho del Trabajo”. En: *Revista ius et veritas* [en línea], Julio 2016, nº 52, p. 263. Disponible en:

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/16384/16788>

¹⁹ BOZA PRÓ, Guillermo. “Surgimiento, evolución y consolidación del derecho del trabajo” En: *Thēmis-Revista de Derecho* [en línea]. 2014, Núm. 65, p.17. Disponible en:

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10846/11352>

²⁰ GAYUBAS, Augusto. *Segunda revolución industrial* [en línea]. Buenos aires: Enciclopedia de Humanidades. Disponible en: <https://humanidades.com/segunda-revolucion-industrial>

²¹ SALORT I VIVES, Salvador. ob, cit., p. 257.

²² REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario panhispánico del español jurídico [en línea]. Disponible en: <https://dpej.rae.es/lema/estado-del-bienestar>

*Guerra Mundial. Los supuestos institucionales de la política social se mejoraron mediante intervenciones del Estado para guiar la economía de guerra. Estos esfuerzos bélicos contribuyeron en la mayoría de los países a un incremento de solidaridad nacional.*²³ Como elemento distintivo la innovación de este periodo se resume en el desarrollo de la fabricación de acero, producción de electricidad y la aparición de la primera cadena de montaje del automóvil. Estos cambios favorecieron el crecimiento económico y demográfico, aumentando la demanda laboral y fomentando la urbanización.²⁴

La tercera revolución industrial inició en la década de 1970, y con ella, va surgiendo el sector electrónico y la informática, lo anterior en conjunto con la producción de nuevos recursos que desplazan materias primas tradicionales.²⁵

En la obra “El fin del trabajo” podemos apreciar una contextualización de la época, en donde el autor argumenta que la sociedad entra en una etapa en donde los trabajadores ya no producen los bienes y servicios al mismo nivel que en las anteriores revoluciones.²⁶ En palabras de Rifkin estamos, *realmente, experimentando un gran momento de transformación histórica hacia esta tercera revolución industrial y nos dirigimos, inexorablemente, hacia un mundo próximo a la ausencia de trabajo. El «software» y el «hardware» ya existentes propician una rápida transición hacia la civilización basada en el silicio. La cuestión todavía*

²³ RITTER, Gerhard A. (como se citó en SALORT I VIVES, Salvador, ob. cit., p. 258).

²⁴ GAYUBAS, Augusto, ob. cit.

²⁵ VEGA CANTOR, Renán. “La tercera revolución industrial: consecuencias sociales, económicas, culturales y éticas”. En: *Universitas Humanística* [en línea]. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana, vol. 39, n°39, 1994, pp. 12-14. Disponible en: <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/univhumanistica/article/view/9908/8122>

²⁶ LASTRA LASTRA, José Manuel. “Rifkin, Jeremy, La Tercera Revolución Industrial”. En: *Boletín mexicano de derecho comparado* [en línea]. Nueva serie, año L, número 150, septiembre-diciembre 2017. Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-86332017000301457#fn1

*no resuelta es cuántos seres humanos quedarán en el camino de la transformación industrial y cuál será el mundo final que nos espera en el otro lado.*²⁷

Con esta revolución el mundo se adentra en una evolución tecnológica que tendrá un profundo impacto en el estilo de vida de las personas y en las dinámicas laborales. Sus grandes avances se resumen en la masificación de la electrónica.

La cuarta revolución industrial es la que actualmente se vive. Su origen es reciente (año 2011), y transforma la manera en que tradicionalmente operan las empresas. La nueva industria integra tecnologías avanzadas, tales como la inteligencia artificial, en adelante IA, la robótica, el Internet de las cosas y la automatización, con nuevas máquinas inteligentes que pueden comunicar y colaborar de forma autónoma.²⁸

Una de las principales características de la IA es su capacidad para permitir que las máquinas adquieran nuevos conocimientos sin necesidad de ser programadas específicamente para cada tarea. Así, la gran diferencia entre los ordenadores del pasado y del futuro recae en que éstos últimos tendrán la habilidad de aprender y evolucionar.²⁹

De todas formas, la capacidad de razonamiento que se procesa en la máquina tiene su origen en la mente humana, y aunque es cierto que la IA ha avanzado significativamente, es fundamental considerar siempre el factor humano en su habilidad para razonar.³⁰

²⁷ RIFKIN, Jeremy. El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era [en línea]. Barcelona: Paidós, 1996, p. 330. Disponible en: <https://colegiodehistoria.wordpress.com/wp-content/uploads/2017/07/jeremy-rifkin-el-fin-del-trabajo-1.pdf>

²⁸ DE LOS RÍOS SANCHEZ, Juan Luis. *Industria 4.0: Qué es, beneficios y ejemplos* [en línea]. 27 de febrero 2023. Disponible en: <https://www.iebschool.com/blog/industria-cuarta-revolucion-industrial-business-tech-logistica/>

²⁹ ROUHAINEN, Lasse. *Inteligencia artificial: 101 cosas que debes saber hoy sobre nuestro futuro* [en línea]. Barcelona: Alienta Editorial, 2018, p. 17. Disponible en:

https://proassetspdlcom.cdnstatics2.com/usuaris/libros_contenido/arxius/40/39308_Inteligencia_artificial.pdf

³⁰ ARAGÜEZ VALENZUELA, Lucía. *Hacia la eticidad algorítmica en las relaciones laborales* [en línea].

Murcia: Laborum Ediciones, 2024, p. 29. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/libro/979447.pdf>

El desarrollo de las nuevas tecnologías, como se mencionó anteriormente, está muy arraigado a los cambios sociales que se producen dentro de la sociedad a nivel mundial y en relación con los individuos y las nuevas realidades a las que éstos se ven enfrentados.³¹ La denominada “revolución digital” o “era de la digitalización” forma parte de esta moderna realidad, pues, ha surgido una nueva forma de interactuar entre las personas y su entorno, alcanzando inclusive el escenario laboral.³² En Chile el uso de las nuevas tecnologías y en especial las denominadas plataformas digitales vienen siendo un elemento esencial, pues, son una fuente significativa de trabajo para las personas en nuestro país.³³

Como manifiesta Srnicek las plataformas digitales *son infraestructuras digitales que permiten que dos o más grupos interactúan. De esta manera se posicionan como intermediarias que reúnen a diferentes usuarios: clientes, anunciantes, proveedores de servicios, productores, distribuidores e incluso objetos físicos.*³⁴ En nuestro país se hace presente que las plataformas de servicios digitales han aportado desde distintos puntos, pero de la misma manera, ha originado vulneraciones a los derechos de las personas.³⁵

Por lo anterior resulta indispensable el papel del Estado para salvaguardar los derechos fundamentales, pues, los efectos de una regulación deficiente pudiera causar serias

³¹ ABALLAY, Iris Judith. “Las plataformas digitales como herramientas significativas dentro de la labor docente” [en línea]. Tutora: María Clara Cunill. Trabajo final de grado. Universidad Siglo 21. Córdoba, Argentina, 2020, p. 4. Disponible en

<https://repositorio.21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/21413/TFG%20Iris%20Aballay.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

³² CHILE. BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL. *Historia de la Ley N° 21.431. Modifica el Código del Trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios* [en línea]. Primer Trámite Constitucional: Senado. Moción parlamentaria, 13 de mayo 2020, p. 3. Disponible en:

<https://www.bcn.cl/historiadelaley/nc/historia-de-la-ley/7981>

³³ Ídem.

³⁴ SRNICEK, Nick. *Capitalismo de Plataformas* [en línea], p. 45. Disponible en:

<https://catedra.javierbalcaza.com.ar/descargas/textos/Capitalismo%20de%20Plataforma-Nick%20Srnicek.pdf>

³⁵ EL COMERCIO. *Los riesgos de las redes sociales para los adolescentes que debes conocer* [en línea]. Gijón, España, 20 de agosto 2021. Disponible en: <https://www.elcomercio.es/sociedad/riesgos-redes-sociales-adolescentes-jovenes-20210820182414-nt.html>

alteraciones sobre cómo los usuarios interactúan con la tecnología y la forma en cómo la utilizan para ejercer sus derechos.³⁶

Las nuevas tecnologías rompen el esquema tradicional, es por ello que surge la pregunta ¿de qué manera la Seguridad Social puede cumplir su función en este nuevo contexto social, económico y laboral?.³⁷ Es en este ámbito que se debe contar con el respaldo de la legislación, garantizando Protección Social bajo el marco de la Ley, impulsando un crecimiento inclusivo que contribuya a la estabilidad de los trabajadores.

De igual forma, la misma política pública en materia de Protección Social se orienta a buscar mayor cobertura ante las contingencias.³⁸

El proyecto de ley iniciado en moción de los Honorables Senadores señor Girardi, señora Goic y señores Coloma, Chahuán y De Urresti, que regula las plataformas digitales las entendió en primera instancia como aquellas *infraestructuras virtuales cuyo propósito es facilitar un espacio de interacción común para que las personas ejecuten diversas tareas en internet*³⁹, pero las termina definiendo muy ampliamente en el informe ya referido como *toda infraestructura digital cuyo propósito es crear, organizar y controlar, por medio de algoritmos y personas, un espacio de interacción donde personas naturales o jurídicas*

³⁶ DERECHOS DIGITALES. *El proyecto de ley para la regulación de las plataformas digitales atenta contra los derechos humanos* [en línea]. Santiago, Chile, 24 septiembre 2021. Disponible en <https://www.derechosdigitales.org/16767/el-proyecto-de-ley-para-la-regulacion-de-las-plataformas-digitales-atenta-contra-los-derechos-humanos/>

³⁷ LA SALLE, Dominique y CARTOCETI, Greta. *La seguridad social en la era digital: cómo pueden los sistemas de seguridad social aprovechar las nuevas oportunidades y afrontar los nuevos desafíos* [en línea]. Asociación Internacional de la Seguridad Social: Ginebra, 2019. p. 1. Disponible en: <https://www.issa.int/sites/default/files/documents/publications/3-Digital%20economy-266846.pdf>

³⁸ GAJEWSKI MOLINA, Juan Reinardo. “La calificación del trabajador independiente: sus efectos laborales y de Seguridad social en Chile”. En: MELLA, Lourdes, TAPIA, Francisco (directores), PALOMO, Rodrigo, FERNÁNDEZ, Silvia, TORRES, Bárbara (coordinadores). *La protección del trabajo frente a las crisis y transiciones actuales: perspectivas nacionales e internacionales*. Madrid: Editorial Arazandi, 2024, p. 308

³⁹ CHILE. CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS. *Informe de la Comisión de Desafíos del Futuro, Ciencia, Tecnología e Innovación recaído en el proyecto de ley, en primer trámite constitucional, que regula las plataformas digitales* [en línea]. Boletín n° 14561-19, p. 4. Valparaíso, 14 octubre 2021. Disponible en: <https://www.camara.cl/verDoc.aspx?prmID=24171&prmTIPO=INFORMEPLY>

*puedan intercambiar información, bienes o servicios.*⁴⁰ Sin discernir el tipo de servicio, su naturaleza, ni indicando una diferenciación que permita su clasificación.

Inclusive, hacen alusión a que las plataformas por sí mismas no deben autorregularse, pero ese mismo control ha evidenciado ser ineficaz.⁴¹

En palabras de Michelle Bordachar nos hace presente que *los recientes intentos legislativos de moderación de contenidos en internet y de regulación de las plataformas digitales no dimensionan la complejidad del fenómeno.*⁴² Ello en línea con lo que opinan expertos nacionales e internacionales sobre los problemas que presenta la iniciativa legal.⁴³

El Primer Trámite Constitucional en el Senado inicia con la Moción Parlamentaria de Manuel José Ossandón Irrázabal, Carolina Goic Borojevic, Juan Pablo Letelier Morel y David Sandoval Plaza, y tienen presente los regímenes jurídicos bajo los cuales los trabajadores son clasificados. *El punto en cuestión, es si deben considerarse trabajadores dependientes o con contrato de honorarios como independientes, y si existen los mecanismos suficientes para regular adecuadamente las mencionadas relaciones de trabajo.* Aquello en consideración a la dignidad humana y los derechos laborales que se le reconoce y fija un conjunto mínimo de garantías para quienes brindan servicios.⁴⁴

⁴⁰ CHILE. CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS. ob. cit., p. 26.

⁴¹ FERNÁNDEZ, Antonio. *Los riesgos por la falta de regulación de las redes sociales* [en línea]. 08 mayo 2020. Disponible en: <https://www.razon.com.mx/opinion/antonio-fernandez-los-riesgos-por-la-falta-de-regulacion-de-las-redes-sociales/>

⁴² DERECHOS DIGITALES. ob. cit.

⁴³ LARA, Juan Carlos, BORDACHAR, Michelle y GARAY, Vladimir. *Regulación de plataformas digitales: más problemas que soluciones* [en línea]. Santiago: 30 diciembre 2021. Disponible en: <https://www.ciperchile.cl/2021/12/30/regulacion-de-plataformas-digitales/>

⁴⁴ CHILE. BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL (Primer Trámite Constitucional: Senado. Moción parlamentaria), ob. cit., p. 3.

Durante la discusión general del Primer Informe de Comisión de Trabajo del Senado, la Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora María José Zaldívar, presentó la opinión del Ejecutivo sobre la situación laboral de quienes trabajan a través de las plataformas digitales.

Comenzó su exposición destacando que es una actividad en evidente expansión en el país, considerando la variedad de servicios y tipos de plataformas que se ven involucradas, a modo de ejemplo, podemos señalar el transporte, entrega de comida, alquiler de propiedades, entre otros. Dicha circunstancia, añadió, “muestra la dificultad de implementar una regulación que sea uniforme para todos los trabajadores que pertenecen a este sector”.⁴⁵

Aquella idea no está alejada de la realidad, pues, uno de los desafíos en el ámbito laboral es que *el trabajo en esta economía de plataformas no es uniforme*, pues existen trabajos que se localiza en el territorio, otros que son online y que tienen distinta naturaleza. Es por ello que es un reto tanto para el mercado del trabajo y la Protección Social.⁴⁶

Por el avance sustancial de la tecnología, es posible advertir los inconvenientes en la aplicación de la legislación tradicional a las nuevas formas de trabajo por las circunstancias intrínsecas propias de este entorno, lo que exige al legislador considerar nuevos factores al momento de establecer la normativa.⁴⁷

⁴⁵ CHILE. BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL. *Historia de la Ley N° 21.431. Modifica el Código del Trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios* [en línea]. Primer Trámite Constitucional: Senado. Primer Informe de Comisión de Trabajo. Valparaíso, 26 de enero 2021. p. 8. Disponible en: https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=recursolegales/10221.3/71879/1/documento_4611_1695756_118700.pdf

⁴⁶ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). *Plataformas digitales: principales discusiones y/o desafíos en el ámbito laboral y su vinculación con la seguridad social* [en línea]. Ginebra, 21 de junio de 2021. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/publications/plataformas-digitales-principales-discusiones-yo-desafios-en-el-ambito>

⁴⁷ JARAMILLO, Cristóbal, MICHELI, Francisco, ZURITA, Luis. “Algunas consecuencias jurídicas de la inteligencia artificial considerada como persona. En: *Revista del Derecho de la Universidad del Desarrollo* [en línea], 2024, Año XXV, n° 50., p. 138.

Frente a ello el Senador, señor Letelier, señala que la propuesta solo apunta a regular la situación de trabajadores que realizan tareas de distribución de empresas de plataformas digitales.⁴⁸

Dicho de esa manera, los trabajadores que forman parte de las plataformas digitales que no están dentro de la órbita de servicios personales quedan desamparados bajo este proyecto de ley. Bajo esta premisa ¿qué sucedería con el resto de trabajadores?, de cierta forma los principios que gobiernan el Derecho Laboral que inspiran la creación de normas protectoras, no se aprecian del todo. Es por esto que esta nueva regulación debiera tener un punto de vista normativo orientado a amparar a todo trabajador de plataformas digitales.

En este contexto, el integrante de la Comisión Laboral del Instituto Igualdad, señor Felipe Ossandón, expuso ante la Comisión respecto del proyecto de ley que *la idea de trabajo mediante plataformas esconde una realidad amplia y diversa*. Y que inclusive, las empresas ni siquiera se estaban haciendo responsables en materia de Seguridad Social.⁴⁹

No hay que olvidar que la Seguridad Social actúa como un estabilizador automático, pues ofrece ingresos sustitativos en caso de desempleo u otra contingencia. Tal función aporta a los hogares a cubrir su consumo diario de bienes y servicios, que paralelamente, beneficia a la economía a nivel nacional. De la misma forma, equilibra la oferta y la demanda de empleo, pues amplía las oportunidades de trabajo. Entre otras tantas funciones, podemos decir que protege al más vulnerable, tratando a todas las personas con dignidad y respeto.⁵⁰

Bajo esta línea, la abogada laboralista, Wendoling Silva, promovió la protección de ciertos aspectos y establecer derechos para los trabajadores, como lo serían especialmente en

⁴⁸ CHILE. BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL (Primer Trámite Constitucional: Senado. Primer Informe de Comisión de Trabajo) ob. cit., p. 9.

⁴⁹ Ibídem, p. 9 - 10.

⁵⁰ LA SALLE, Dominique y CARTOCETI, ob. cit., p. 1.

el ámbito de Seguridad Social y accidentes del trabajo. Así mismo, opinó sobre la aplicación de los principios básicos del derecho laboral con el objetivo de determinar, en cada situación particular, aspectos como la subordinación y dependencia, similar al control que ejerce la plataforma digital. Esto sirve como un indicador importante del poder de dirección y control dentro de la empresa.⁵¹

Hay que reconocer que los trabajadores de plataformas eran considerados trabajadores independientes, y por esa misma razón, no disfrutaban del mismo nivel de Protección Social que un trabajador tradicional asalariado.⁵²

La incorporación de las nuevas tecnologías en los sistemas de Seguridad Social se ve como una forma de mejorar el acceso a sus servicios y aumentar la eficacia. No obstante, al introducirla a un entorno inadecuado, puede conllevar a agravar las deficiencias y generar desigualdades, y vulnerar el derecho de las personas a la Seguridad Social.⁵³

Hoy, algunos algoritmos han demostrado no ser tan objetivos como se esperaba, ya que, en el caso del aprendizaje automático, el entrenamiento se realiza a partir de base de datos que pueden contener sesgos, los cuales podrían reproducirse en las decisiones tomadas o propuestas por el algoritmo. Si el algoritmo presenta errores y se emplea para la toma de decisiones, podría ocasionar discriminación, perjuicios morales y patrimoniales o vulnerar los derechos de las personas afectadas por dichas decisiones.⁵⁴

⁵¹ CHILE. BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL (Primer Trámite Constitucional: Senado. Primer Informe de Comisión de Trabajo), ob. cit. p. 10.

⁵² LA SALLE, Dominique y CARTOCETI, ob. cit., p. 8.

⁵³ AMNISTÍA INTERNACIONAL. *La protección social en la era digital: resumen de los riesgos para los derechos humanos que entrañan las tecnologías digitales en los sistemas de protección social* [en línea]. Londres: Amnistía Internacional, 2024. p. 7. Disponible en: <https://www.amnesty.org/es/documents/pol40/7771/2024/es/>

⁵⁴ PIRELA, Azuaje, GONZÁLEZ, Finol. “Transparencia algorítmica y la propiedad intelectual e industrial: tensiones y soluciones”. En: *Revista la propiedad inmaterial*, núm 30, diciembre 2020, p. 114.

Es por lo anterior que uno de los retos en la aplicabilidad de los algoritmos es reducir los sesgos, ello contribuye al progreso social. Sin embargo, en la realidad no existe certeza de que los datos ingresados en plataforma se encuentran orientados a la justicia.⁵⁵

En el Segundo Informe de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, acerca del proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo para regular el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicio, tiene como uno de sus principales objetivos establecer los contratos de trabajo de los trabajadores de plataformas dependientes y los contratos de prestación de servicios de los trabajadores de plataformas independientes.⁵⁶ Y es respecto de estos últimos, busca que se consagre un derecho de cobertura de Seguridad Social y el respeto de sus derechos fundamentales.⁵⁷

Es cuestionable que se intente buscar el establecimiento de tal derecho, pues como se mencionó anteriormente, es un derecho humano.

El artículo 9° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales señala que *todo individuo tiene derecho a la libertad y a la seguridad personales*⁵⁸, y el artículo 22° de la Declaración Universal de los Derechos Humanos consagra que *toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la*

⁵⁵ ARAGÜEZ VALENZUELA, Lucía. ob. cit., p. 94.

⁵⁶ CHILE. BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL. *Historia de la Ley N° 21.431. Modifica el Código del Trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios* [en línea]. Primer Trámite Constitucional: Senado. Segundo Informe de Comisión de Trabajo, 18 de marzo 2021. p. 21. Disponible en:

https://www.bcn.cl/historiadelaley/fileadmin/file_ley/7981/HLD_7981_4724757d40d27bd27502b49ccbc72230.pdf

⁵⁷ *Ibidem*. p, 19.

⁵⁸ NACIONES UNIDAS. OFICINA DEL ALTO COMISIONADO. *Pacto internacional de derechos civiles y políticos* [en línea]. Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>

*organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad*⁵⁹

Podemos dar cuenta que este derecho está recogido en instrumentos internacionales, por cuanto es una herramienta contra la discriminación y un instrumento esencial para la sociedad para promover la inclusión social.⁶⁰

Para el Segundo Trámite Constitucional en la Cámara de Diputados se ofrece un Primer Informe de Comisión del Trabajo. En el contenido del proyecto de ley, que fue aprobado por el Senado, se estructura un artículo único que contiene dos numerales y un artículo transitorio.⁶¹

Incluye a los trabajadores dependientes en las plataformas digitales de servicios en el Capítulo X del Título II del Libro I del Código del trabajo, además, en el artículo único bajo su numeral 2, incorporaría un Capítulo X nuevo en el Título II llamado “De los contratos especiales” del Libro I, denominado “Del trabajo mediante plataformas digitales de servicios”, y así mismo bajo su Párrafo I regularía el ámbito de aplicación, conteniendo definiciones aplicables a la relación de los trabajadores dependientes e independientes de las plataformas digitales, además de las empresas de plataformas digitales de servicios prestados en el territorio Chileno, el Párrafo II regularía el contrato de trabajo de los trabajadores de plataformas digitales dependientes y el Párrafo III el contrato de trabajo de los trabajadores

⁵⁹ NACIONES UNIDAS. *La Declaración Universal de los Derechos Humanos* [en línea]. Disponible en:

<https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

⁶⁰ NACIONES UNIDAS. OFICINA DEL ALTO COMISIONADO. *El ACNUDH y el derecho a la seguridad social* [en línea]. Disponible en: [https://www.ohchr.org/es/social-](https://www.ohchr.org/es/social-security#:~:text=La%20seguridad%20social%20es%20un,y%20promover%20la%20inclusión%20social)

[security#:~:text=La%20seguridad%20social%20es%20un,y%20promover%20la%20inclusión%20social](https://www.ohchr.org/es/social-security#:~:text=La%20seguridad%20social%20es%20un,y%20promover%20la%20inclusión%20social)

⁶¹ CHILE. BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL. *Historia de la Ley N° 21.431. Modifica el Código del Trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios* [en línea]. Segundo Trámite Constitucional: Cámara de Diputados. Primer Informe de Comisión de Trabajo, 04 de enero 2022. p. 120. Disponible en:

https://www.bcn.cl/historiadela Ley/fileadmin/file_ley/7981/HLD_7981_945b0386b5606586f2796c50a8775bc3.pdf

de plataformas digitales independientes, el cuál contemplaría la normativa respecto de sus honorarios y su acceso al sistema de Seguridad Social.⁶²

Un punto para reflexionar es el Párrafo III es el Artículo 152 quáter X letra j, el cual regularía el contrato de prestación de servicios de trabajadores independientes de las plataformas digitales, que señala que *la empresa de plataforma digital de servicios sólo podrá habilitar al trabajador de plataformas digitales independiente en sus sistemas, una vez que éste haya declarado expresamente su conformidad con los términos y condiciones del contrato. Cualquier modificación del contrato deberá ser informada y aceptada por el trabajador de plataformas digitales independiente, para ser aplicable.*⁶³

Al referirse a la palabra “contrato” sin especificar su naturaleza jurídica entramos en confusión. Nos preguntamos si al estar regulado bajo un Párrafo que consagra materias relativas al trabajador independiente debemos aplicar indistintamente el contrato de honorarios, pero ¿qué sucede si el trabajador, por un lado, tiene la intención de estar bajo subordinación y dependencia configurándose los elementos de un contrato de trabajo, y por otro lado, es el empleador el que entiende que se trata de un contrato de honorarios?

Ciertamente la ley no se sitúa en tal hipótesis, puesto que, sea la verdadera intención del trabajador, será la naturaleza del contrato aquel al que éste se adhiera, esto debido a que nos encontramos propiamente ante un algoritmo⁶⁴ el cuál es un empleador, perdiendo cierto elemento humano y no considerando las situaciones personales ante las cuáles el trabajador

⁶² CHILE. BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL (Segundo Trámite Constitucional: Cámara de Diputados. Primer Informe de Comisión de Trabajo)ob. cit., p. 121 - 123. Disponible en: https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=recursolegales/10221.3/71879/1/documento_4611_1695756_118700.pdf

⁶³ Ídem.

⁶⁴ Los sistemas algorítmicos son aplicaciones informáticas que realizan una o más tareas como recopilación, combinación, depuración, ordenación, clasificación e inferencia de datos, así como tareas de selección, priorización, formulación de recomendaciones y toma de decisiones. (definición obtenida de AMNISTÍA INTERNACIONAL ob. cit., p. 4.)

pueda situarse. Por ello ¿los trabajadores permanecerían en la informalidad con tal de obtener un ingreso, aceptando las cláusulas de un contrato impuesto por su empleador?

El carácter personal de la relación laboral tradicional se basa en la importancia de identificar a la persona contratada para la prestación del servicio. Esto implica, en primer lugar, que la persona trabajadora es esencialmente insustituible en la relación que mantiene con el empleador. Además, significa que el trabajo debe ser llevado a cabo necesariamente por el trabajador como una persona física individual, a quien se le encomienda una tarea específica debido a sus cualidades personales.⁶⁵ En el trabajo bajo plataformas digitales, ésta actúa como un intermediador entre el trabajador y el usuario, quiénes son los que realmente interactúan.⁶⁶

En cuanto a la Protección Social para los trabajadores de éste carácter, queda contemplado su acceso en cierta medida.

Creemos que la Seguridad Social de los trabajadores en esta nueva economía impulsada por la era digital, debiera ser una de las prioridades e inquietudes más relevantes para la sociedad y nuestra legislación, pues, han surgido nuevas necesidades debido a la nueva forma de trabajo, las cuales deben ser cubiertas indudablemente.

La Doctora Karol Morales⁶⁷ trató como uno de sus temas principales la cobertura de Seguridad Social de los trabajadores de plataformas, y señala *que el proyecto de ley en estudio ha puesto su foco principalmente en plataformas de transporte privado y reparto,*

⁶⁵ ARAGÜEZ VALENZUELA, Lucía. ob. cit., p. 91.

⁶⁶ PÉREZ, Pablo Rodrigo. “Trabajo humano y plataformas: el problema de la calificación laboral en el derecho comparado”. En: *Revista Chilena de Derecho y Tecnología*, vol. 11 núm. 1, 2022: Primer semestre 2022. Disponible en: <https://rchdt.uchile.cl/index.php/RCHDT/article/view/60733/72661>

⁶⁷ Doctora en Psicología por la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, participe como personal técnico en Informe de Comisión de Trabajo en el Segundo Trámite Constitucional ante la Cámara de Diputadas y Diputados.

*excluyendo los problemas de otro tipo de plataformas dirigidas a actividades como la prestación de servicios en espacios privados.*⁶⁸

Con esto, nuevamente se hace presente el desvío en la ley en materia de Seguridad Social, pues sigue dejando de lado a un sector determinado de trabajadores.

En la síntesis del debate durante la discusión general, a palabras del Subsecretario del Trabajo, el señor Arab, sostiene que el proyecto de ley *de igual modo, otorga una debida protección a los trabajadores, dado que el proyecto busca otorgar garantías básicas a los trabajadores de plataformas digitales (“TPD”) distinguiendo entre trabajadores dependientes e independientes, calificación que realizan los tribunales de justicia; otorga acceso a seguridad social para todos los TPD, independientemente de la calificación jurídica del vínculo, y asegura una adecuada protección de los datos personales de los TPD y transparencia en el acceso a la información relacionada con la ejecución de los servicios, evitando así las arbitrariedades en el uso de la información.*⁶⁹

Es algo contradictorio. En primer lugar, nos indica que se busca proporcionar garantías básicas a todos los trabajadores de plataformas diferenciándolos según su calificación jurídica, pero, inmediatamente advierte que en materia de Protección Social no se pretende realizar tal distinción, asegurando a todos los trabajadores por igual.

El proyecto continúa separando a los trabajadores dependientes con los trabajadores independientes, posicionándolos en sus respectivos Párrafos. Y en cuanto al acceso al sistema de Seguridad Social, tanto los trabajadores dependientes como independientes tendrían un artículo específico, cuando de ser la verdadera intención proteger a todos los trabajadores por

⁶⁸ CHILE. BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL (Segundo Trámite Constitucional: Cámara de Diputados. Primer Informe de Comisión de Trabajo), ob. cit. p. 135.

⁶⁹ *Ibidem*, p, 127.

igual, sería más coherente que se hubiera consagrado en la normativa común aplicable a los trabajadores de plataformas digitales.

Los gobiernos a nivel internacional deben comprometerse con las personas y trabajadores para crear normas y sistemas de Seguridad Social que permitan a todos hacer efectivos sus derechos, y poner fin a prácticas que conllevan a la desprotección del ciudadano.⁷⁰

El sociólogo de la Universidad de Chile, el señor Boccardo, resalta que en actualmente en la práctica, los trabajadores bajo esta modalidad no tienen acceso ni a derechos laborales ni a Protección Social. Y que a pesar del tipo de contrato que se establezca entre los trabajadores y las plataformas, es crucial reconocer que hay una relación de subordinación.⁷¹

La Presidenta del Sindicato Empresa Cornershop Chile, la señora Salgado, solicitó a modo de propuesta, que la calificación jurídica de los trabajadores de plataformas digitales quede arraigada a la cantidad de horas trabajadas.⁷²

En tal contexto, la Presidenta de Acua Organización de Choferes de Plataformas, la señora Saba, expuso que la ley no debiera consagrar a dos categorías de trabajadores, es decir, dependientes o independientes, en especial si tal calificación queda sujeta a al número de horas trabajadas, ya que, ello favorece directamente a las respectivas empresas de plataformas digitales, quienes buscan en mayor medida contratar a trabajadores informales.⁷³

⁷⁰ HUMAN RIGHTS WATCH. *Demanda mundial de seguridad social universal* [en línea]. New York, 3 octubre 2023. Disponible en: <https://www.hrw.org/es/news/2023/10/03/demanda-mundial-de-seguridad-social-universal>

⁷¹ CHILE. BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL. (Segundo Trámite Constitucional: Cámara de Diputados. Primer Informe de Comisión de Trabajo), ob. cit. p. 132.

⁷² *Ibidem*, p. 129.

⁷³ *Ibidem*, p. 130.

No es de extrañar la figura de la informalidad en las plataformas digitales, pues a nivel nacional éstas ofrecen oportunidades de trabajo que llevan a una inserción en el mercado para obtener fuentes de ingresos.⁷⁴

Dentro de este contexto de trabajo, la informalidad, en su momento, fue una de las formas que caracterizaban las relaciones dadas en este entorno digital.⁷⁵

Según las tasas observadas en nuestro país anteriores a la Ley N°21.431, en el trimestre junio – agosto del año 2022 de 251 mil personas que eran trabajadores, 123 mil personas eran informales, lo que equivale a un 61,5%, lo anterior según la el Instituto Nacional de Estadísticas.⁷⁶

Por ello, al reconocerlos como sujetos de derechos e incentivar la formalización de los trabajadores bajo esta Ley es primordial.

Lo que también a primera vista parece inusual es que se busca generar una obligación por parte del empleador de carácter fiscalizadora para con los trabajadores independientes, y es respecto a el derecho de desconexión. La pregunta recaería en ¿por qué se consagrarían ciertas obligaciones por parte del empleador para con los trabajadores? Si en definitiva, están bajo un carácter de informalidad.

En tal sentido, el gerente de PedidosYa, el señor Aranguiz, manifestó su preocupación respecto a este derecho y *consultó por cómo operaría si se conectaran a dos plataformas al mismo tiempo, pues los repartidores prestan servicios a varias plataformas y nada hace*

⁷⁴ CHILE. MINISTERIO DE HACIENDA. *La informalidad en Chile: economía digital y sus implicancias sobre la informalidad* [en línea]. Disponible en: <https://biblio.hacienda.cl/la-informalidad-en-chile/6-economia-digital-y-sus-implicancias-sobre-la-informalidad>

⁷⁵ CONCEPCIÓN GARCÍA, Armida, GONZÁLEZ HERNÁNDEZ, Jose Roberto. “Empleo informal en plataformas digitales: las Nuevas emprendedoras de Negocios en Internet”. En: *Revista Semestral de Ciencias Sociales y Humanidades*, 26 (47) [en línea], 2022. Disponible en: <https://revistas.uaa.mx/index.php/caleidoscopio/article/view/3736/3532>

⁷⁶ CHILE. MINISTERIO DE HACIENDA. ob. cit.

*pensar que una vez cumplido el tiempo de las 12 horas no se conecten a otra plataforma y la contabilización del tiempo parta de cero.*⁷⁷ Al ser el empleador un algoritmo, nada le impide al trabajador que se desconecte.

En definitiva, el proyecto de ley está estableciendo una figura diferente en nuestro ordenamiento jurídico. Deja al trabajador como independiente, pero, de todas formas genera ciertas obligaciones, situación que nuestro Código del Trabajo no consagra, ingresando así, una norma especial.

Se está estableciendo un elemento que no es común para esta clase de trabajador, y el cuál es producto del fruto de la naturaleza del servicio, con el fin de que las plataformas digitales puedan seguir contratando a trabajadores.

Para el Tercer Trámite Constitucional, la Comisión de Trabajo y Previsión Social en conjunto con el Subsecretario del trabajo, aprobaron las modificaciones realizadas por la Cámara de Diputados durante el Segundo Trámite Constitucional, la cual introduce la normativa aplicable al trabajador independiente en materia de Seguridad Social.⁷⁸

En este contexto, en sesión celebrada con fecha 19 de enero de 2022, se realizaron una serie de modificaciones al modelo construido durante el Segundo Trámite Constitucional, entre las cuáles se termina rechazando el inciso final del artículo 152 quáter Y, eliminando la norma que precisamente buscaba regular el derecho de los trabajadores independientes de plataformas digitales al acceso de cobertura de Seguridad Social, el cuál señalaba⁷⁹ que *el*

⁷⁷ CHILE. BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL (Segundo Trámite Constitucional: Cámara de Diputados. Primer Informe de Comisión de Trabajo), ob. cit. p. 134

⁷⁸ CHILE. BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL. *Historia de la Ley N° 21.431. Modifica el Código del Trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios* [en línea]. Tercer Trámite Constitucional: Senado. Primer Informe de Comisión de Trabajo, 04 de enero 2022. p. 211. Disponible en: https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=recursolegales/10221.3/71879/1/documento_4611_1695756118700.pdf

⁷⁹ *Ibidem*, p. 212.

trabajador de plataformas digitales independiente tendrá derecho a acceder a cobertura de seguridad social, cotizando según resulta aplicable. Para tal efecto, se estará a lo señalado en el artículo 92 del decreto ley No 3.500, de 1980, sin perjuicio del derecho a cotizar mensualmente de conformidad al inciso tercero de la citada norma, u otras normas que resulten aplicables de dicho decreto ley. Por consiguiente, tendrá derecho a cobertura de salud, de pensiones de vejez, de reconocimiento de cargas familiares, para el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, seguro de invalidez y sobrevivencia, y para el seguro de acompañamiento de niños y niñas afectados por una condición grave de salud, y las demás aplicables conforme a la normativa vigente.⁸⁰

No hay que olvidar que la Seguridad Social tiene un rol fundamental, esto es, proteger a los trabajadores, garantizando condiciones mínimas de bienestar, salud, desarrollo y calidad de vida.⁸¹

Ante esto, el Presidente de la República expresó su voluntad de presentar observaciones una vez aprobado el texto por parte del Congreso Nacional.⁸²

En la discusión en sala, la Presidenta de la Comisión del Trabajo, la Senadora Carolina Goic, destacó aspectos que son trascendentales y respecto los cuáles no fueron incorporados al no alcanzar el quórum que se requería. Entre ellos, el inciso que regulaba el acceso a Seguridad Social para los trabajadores independientes de las plataformas digitales⁸³, puesto

⁸⁰ Ídem.

⁸¹ CASTILLO, María José. *Seguridad Social: su importancia y beneficios* [en línea]. Santiago: Plataforma de Gestión de Personas © Buk, 6 noviembre 2023. Disponible en: <https://www.buk.mx/blog/seguridad-social-su-importancia-y-beneficios>

⁸² CHILE. BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL (Tercer Trámite Constitucional: Senado. Primer Informe de Comisión de Trabajo), ob. cit. p. 214.

⁸³ CHILE. BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL. *Historia de la Ley N° 21.431. Modifica el Código del Trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios* [en línea]. Tercer Trámite Constitucional: Senado. Discusión en Sala, 25 de enero 2022. p. 216. Disponible en: https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=recursolegales/10221.3/71879/1/documento_4611_1695756_118700.pdf

que al tratarse de esta materia, y según el artículo 19 n°18 de la Constitución Política, es una norma que requiere quórum calificado.⁸⁴

En consecuencia, se hace presente lo esencial que en nuestra regulación quede plasmado de forma explícita el derecho a la Seguridad Social. Frente a ello es que tal punto será incluido en un veto aditivo en acuerdo con el poder Ejecutivo.⁸⁵

En cierta medida, la normativa ya estaba siendo insuficiente. Estamos ante una casuística compleja que afecta directamente a los trabajadores⁸⁶, y ya vamos dando cuenta que de la legislación se extraen ciertos vacíos respecto a la Protección Social.

Consideramos de gran importancia que la normativa que busque regir el acceso a la Seguridad Social sea clara y se consagre de forma explícita para otorgar certeza jurídica, de lo contrario, puede generar inestabilidad laboral, pues, compromete directamente los beneficios previsionales de los trabajadores.

Una mayor protección laboral configura múltiples beneficios, *funciona como un mecanismo de distribución más justo y promueve la estabilidad de las familias, entregando las certezas necesarias para poder definir proyectos a futuro, y para poder vivir tranquilos en su día a día.*⁸⁷

Si este derecho no fuera consagrado, entramos en la siguiente interrogante ¿qué sistema de Seguridad Social aplicaríamos a los trabajadores de plataformas digitales?

⁸⁴ CHILE. MINISTERIO SECRETARÍA GENERAL DE LA PRESIDENCIA. Decreto 100. *Fija el Texto Refundido, coordinado y sistematizado de la Constitución de la República de Chile* [en línea]. Santiago: 17 de septiembre 2005. Disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=242302&idParte=>

⁸⁵ CHILE. BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL (Tercer Trámite Constitucional: Senado. Discusión en Sala), ob. cit. p. 216.

⁸⁶ ARAGÜEZ VALENZUELA, Lucía, ob. cit., p. 116.

⁸⁷ REHNER, Johannes y SEÑORET, Andrés. “Precariedad laboral y malestar subjetivo: análisis de una encuesta realizada a jefes de hogar en Santiago y Concepción”. En: *CIPER* [en línea]. 29 junio 2021. Disponible en: <https://www.ciperchile.cl/2021/06/29/precariedad-laboral-y-malestar-subjetivo-analisis-de-una-encuesta-realizada-a-jefes-de-hogar-en-santiago-y-concepcion/>

Es discutible, pensamos que pudiera ser la normativa común, es decir, la aplicada al trabajador propiamente tal, según el régimen al que pertenezca, pero no es una alternativa que nos otorgue una completa seguridad legal, para ello, la misma ley debería señalar, a lo menos, que les sería aplicable, si no, se traduce a una falta de regulación que simplemente los haría caer en incertidumbre, quedando desprotegidos.

La Ley N°21.431 es una legislación que pretende ser innovadora, donde busca incorporar un concepto propio de trabajador de plataformas digitales, por tanto, el hecho de no regular el campo de Seguridad Social, conllevaría a una precarización laboral del sector.

Inclusive, nos atrevemos a reflexionar sobre cuál sería el objetivo de la Ley sobre Plataformas Digitales si no es otorgarle protección a los trabajadores que ejercen en este ámbito. Lo anterior, pensando en la idea que estos trabajadores ya estaban dentro del mercado laboral pero de manera informal, por ende, antes de la Ley ya se encontraban desprotegidos, pues no se les consideraba trabajadores en el sentido estricto - tradicional.

Y precisamente, al ser un estatuto especial es necesario que no sea excluyente, y así, la norma honraría un principio específico de la contratación laboral, el cual es el *respeto a los Derechos Humanos*.⁸⁸

Tampoco hay que olvidar que moción que origina este proyecto de ley apunta a introducir aspectos mínimos de Protección Social para los trabajadores de plataformas digitales⁸⁹, por ende, su omisión iría totalmente en contra de sus objetivos iniciales.

⁸⁸ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). *Principios generales y directrices para la contratación equitativa y definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos* [en línea]. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2019. p. 12. Disponible en: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@migrant/documents/publication/wcms_568731.pdf

⁸⁹ CHILE. BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL (Segundo Trámite Constitucional: Cámara de Diputados. Primer Informe de Comisión de Trabajo), ob. cit. p. 120.

En el último siglo, la Seguridad Social ha experimentado grandes dificultades, y uno de los problemas fundamentales actuales reside, precisamente, en que más de la mitad de la población a nivel mundial están excluidos de protección en esta materia.⁹⁰

Las personas buscan tener una vida decente, bajo un contexto de seguridad y libertad, y pueden lograrlo a través de los mecanismos de Protección Social.⁹¹

Ante esto y por la incorporación por parte del Presidente de la República de las materias señaladas por la Comisión del Trabajo, es que en oficio desde la Cámara de Origen a la Cámara Revisadora, el Congreso Nacional aprueba las modificaciones introducidas al proyecto de ley⁹², remitiéndolas por el Trámite Veto Presidencial desde la Cámara de Origen al Ejecutivo mediante oficio n°41/SEC/22.⁹³

En el siguiente trámite consiste en el oficio sobre las observaciones al proyecto de ley por parte del Ejecutivo con fecha 25 de enero de 2022 y dentro de éstas tenemos el acceso a la Seguridad Social de los trabajadores de plataformas digitales independientes, en donde tuvo por objeto restablecer el inciso final del artículo 152 quáter Y, con el fin de garantizar condiciones mínimas para los trabajadores de plataformas digitales⁹⁴. Teniendo presente que

⁹⁰ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). *Seguridad social, temas, retos, perspectivas* [en línea] Conferencia Internacional del Trabajo, 89ª reunión, 2001. Informe VI. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2001, p. 3. Disponible en: <https://webapps.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc89/pdf/rep-vi.pdf>

⁹¹ Ídem.

⁹² CHILE. BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL. *Historia de la Ley N° 21.431. Modifica el Código del Trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios* [en línea]. Tercer Trámite Constitucional: Senado. Oficio de Cámara Origen a Cámara Revisadora, 25 de enero 2022. p, 216. Disponible en: <https://www.bcn.cl/historiadelaley/nc/historia-de-la-ley/7981>

⁹³ CHILE. BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL. *Historia de la Ley N° 21.431. Modifica el Código del Trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios* [en línea]. Trámite Veto Presidencial. Oficio de Cámara de Origen al Ejecutivo, 25 de enero 2022. p, 221. Disponible en: <https://www.bcn.cl/historiadelaley/nc/historia-de-la-ley/7981>

⁹⁴ CHILE. BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL. *Historia de la Ley N° 21.431. Modifica el Código del Trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios* [en línea]. Trámite Veto Presidencial. Oficio del Ejecutivo a Cámara de Origen, 25 de enero 2022. p, 228 - 230. Disponible en: <https://www.bcn.cl/historiadelaley/nc/historia-de-la-ley/7981>

una de las características del trabajo decente es que todas las personas tienen derecho a una seguridad básica y digna, a través de mecanismos de Protección Social.⁹⁵

En relación al punto anterior, en Informe de Comisión de Trabajo con fecha 25 de enero de 2022, hay quienes muestran su apoyo en la regulación de la materia en cuestión, entre ellos, el Subsecretario del Trabajo, señor Fernando Arab, quién propuso reincorporar la normativa en relación al derecho a la Seguridad Social, el cuál como mencionamos, fue suprimido durante el Segundo Trámite Constitucional del proyecto de ley, en la misma línea, muestra su aprobación la Senadora Goic, y la Senadora Muñoz.⁹⁶

La Seguridad Social es un amparo que la nación proporciona a las personas y sus familias, por ello, deben disponer de una protección para una cobertura adecuada.⁹⁷

Es así como se adiciona el inciso final al artículo 152 quáter Y, el cuál fue aceptado por unanimidad de los presentes de la Comisión⁹⁸, con 30 votos a favor, logrando así el quórum requerido.⁹⁹ Todo esto, encamina al término de la tramitación del proyecto de ley.

⁹⁵ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). *Seguridad social, temas, retos, perspectivas*, ob. cit. p. 10.

⁹⁶ CHILE. BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL. *Historia de la Ley N° 21.431. Modifica el Código del Trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios* [en línea]. Trámite Veto Presidencial. Informe de Comisión de Trabajo, 25 de enero 2022. p, 233 – 235. Disponible en: <https://www.bcn.cl/historiadelaley/nc/historia-de-la-ley/7981>

⁹⁷ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). *Hechos concretos sobre la Seguridad Social* [en línea]. Ginebra, 2022. Disponible en: https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.ilo.org/es/media/314221/download&ved=2ahUKewjEmY2A_N6KAxUVDbkGHfd2L2kQFnoECD4QAQ&usg=AOvVaw2noPVo1C84_jX8fZzXMjm

⁹⁸ CHILE. BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL (Trámite Veto Presidencial. Informe de Comisión de Trabajo). ob. cit., p. 235.

⁹⁹ CHILE. BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL. *Historia de la Ley N° 21.431. Modifica el Código del Trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios* [en línea]. Trámite Veto Presidencial. Discusión en sala, 25 de enero 2022. p, 243. Disponible en: <https://www.bcn.cl/historiadelaley/nc/historia-de-la-ley/7981>

Mediante el Trámite de Finalización con fecha 04 de marzo de 2022, se le informa al Presidente de la República la aprobación de las observaciones que realizó al proyecto de ley, el cual está preparado para su correspondiente promulgación.¹⁰⁰

La culminación de estos trámites concluyen con su promulgación, con fecha 08 de marzo de 2022, y con la correspondiente publicación de la Ley N° 21.431 en el Diario Oficial, con fecha 11 de marzo de 2022.¹⁰¹

2. MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO

Se publica en el Diario Oficial con fecha 11 de marzo del año 2022, la Ley N°21.431 conocida como la “Ley de Plataformas Digitales”¹⁰², en adelante Ley. Bajo esta normativa se regula los contratos de los servicios que son prestados a través de Plataformas Digitales, definiendo conceptos que son fundamentales para entender su alcance, distingue entre los trabajadores dependientes e independientes que se desempeñan en este empleo y consagra normas comunes que son aplicables a ambas clases de trabajadores.

Es así como la Ley nos otorga un ámbito de aplicación, definiendo a la empresa de plataforma digital de servicios en el artículo 152 quáter Q como *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*

¹⁰⁰ CHILE. BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL. *Historia de la Ley N° 21.431. Modifica el Código del Trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios* [en línea]. Trámite Finalización, Senado. Oficio de Cámara de Origen al Ejecutivo, 04 de marzo 2022. p. 262. Disponible en: <https://www.bcn.cl/historiadelaley/nc/historia-de-la-ley/7981>

¹⁰¹ CHILE. BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL. *Historia de la Ley N° 21.431. Modifica el Código del Trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios* [en línea]. Publicación de Ley en Diario Oficial, 11 de marzo 2022. p. 269. Disponible en: <https://www.bcn.cl/historiadelaley/nc/historia-de-la-ley/7981>

¹⁰² CHILE. MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. *Ley 21431. Modifica el Código del Trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios* [en línea]. Santiago: 8 de marzo de 2022. Disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1173544>

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.

No se considerarán como empresas de plataformas digitales de servicios para los efectos de este Capítulo, aquellas plataformas que se limiten a publicar anuncios de prestación de servicios de personas naturales o jurídicas, o bien anuncios de venta o arriendo de bienes muebles o inmuebles, aun cuando la contratación de dichos servicios pueda hacerse a través de la plataforma.¹⁰³

Asimismo, nos define al trabajador de plataformas digitales en el mismo artículo, entendiéndolo como *aquel que ejecuta servicios personales, sea a cuenta propia o ajena, solicitados por usuarios de una aplicación administrada o gestionada por una empresa de plataforma digital de servicios.*

El trabajador de plataformas digitales será considerado como trabajador dependiente o trabajador independiente, según concurran o no los requisitos establecidos en el artículo 7o del presente Código.¹⁰⁴

Se incorporan conceptos claves, como “empresa de plataforma digital de servicio” y “trabajador de plataformas digitales”, diferenciando entre trabajadores dependientes e independientes, según la existencia o no de un vínculo de subordinación y dependencia, conforme al artículo 7º del Código del Trabajo. Es un intento legislativo por establecer claridad, pues la Ley busca precisar en qué circunstancias debe considerarse a un trabajador como dependiente o independiente. Estos aspectos serán desarrollados con mayor profundidad en el capítulo siguiente.

¹⁰³ Ídem.

¹⁰⁴ Ídem.

Otra modificación se centra precisamente en los respectivos contratos trabajo para trabajadores de plataformas digitales, en donde su contenido se distingue según su carácter. Para el trabajador dependiente se establecieron requisitos específicos para el contrato en el artículo 152 quáter S¹⁰⁵, incluyendo la identificación de las partes, la determinación de la naturaleza de los servicios, el método de cálculo para la determinación de la remuneración, jornada de trabajo, la designación de un canal oficial donde el trabajador pueda presentar sus objeciones, reclamos o requerimientos respecto de los pagos recibidos, el registro de sus labores, la asignación de las mismas y la evaluación de los clientes acerca de los servicios prestados, la determinación de la zona geográfica en que se debe prestar el servicio o la forma en que dicha zona se determinará y los criterios utilizados para establecer el contacto y coordinación entre el trabajador y los usuarios de plataforma.¹⁰⁶ Para el contrato de los trabajadores independientes el artículo 152 quáter X¹⁰⁷ consagra su contenido, el cuál además de constar por escrito debe cumplir con un lenguaje claro, sencillo y en idioma castellano.

Notablemente, impone una obligación a la plataforma digital, la cual consiste en la formalización del contrato de prestación de servicios, pues éste debe constar por escrito, lo cual, sin duda, es similar a un contrato de trabajo propiamente tal.

La norma enumera una serie de exigencias como lo son la individualización de las partes, los términos y condiciones para determinar el precio o tarifa de los servicios del trabajador, los criterios para establecer el contacto y coordinación con los usuarios, la

¹⁰⁵ El párrafo II de la Ley N°21.431 se titula “Del contrato de trabajo de los trabajadores de plataformas digitales dependientes”, y dentro de este, el artículo 152 quáter S se denomina “Estipulaciones del contrato de trabajo”.

¹⁰⁶ CHILE. MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. *Ley 21431. Modifica el Código del Trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios* [en línea]. Santiago: 8 de marzo de 2022. Disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1173544>

¹⁰⁷ El párrafo III de la Ley N°21.431 se titula “Del contrato de trabajo de los trabajadores de plataformas digitales independientes”, y dentro de este, el artículo 152 quáter X se denomina “Del contrato de prestación de servicios de los trabajadores de plataformas digitales independientes” el cual contempla el mínimo de su contenido.

determinación geográfica en que debe prestar servicios o la forma en que dicha zona se determinará, las reglas de protección de datos personales del trabajador, los tiempos máximos de continua y la obligación de desconexión por parte de la empresa, la designación de un domicilio en el país para efectos de comunicaciones y notificaciones judiciales, la designación de un canal oficial donde el trabajador pueda presentar objeciones, reclamos o requerimientos de los pagos recibidos, y el registro de sus labores, las causales de terminación del contrato y las condiciones generales de la prestación del servicio a través de la plataforma digital.¹⁰⁸

De manera inusual, el legislador está permitiendo que sea la propia plataforma digital la que defina las condiciones bajo las cuales puede poner término el contrato.

Para el trabajador independiente se definieron las obligaciones y derechos de los trabajadores que revisten de este carácter, que se reduce a la formalización de un contrato que especifique las condiciones de la prestación de servicios. Así, aunque la Ley los califica como contrato de trabajo independientes, se puede inferir que, en realidad, estamos frente a un verdadero contrato de trabajo, cumpliendo con los elementos establecidos en el artículo 10 del Código del Trabajo.¹⁰⁹

La Ley además incorpora los derechos y obligaciones comunes¹¹⁰, es decir, normas aplicables a todo trabajador de plataformas digitales, independientemente de su calificación, tales como:

¹⁰⁸ CHILE. MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. (*Ley 21431*) ob. cit.

¹⁰⁹ Al artículo 10º del Código del Trabajo consagra el contenido del contrato de trabajo.

¹¹⁰ El párrafo IV se titula “De las normas comunes aplicables a los trabajadores de plataformas digitales dependientes e independientes”.

1. La obligación de la empresa de plataforma digital de informar al trabajador sobre el servicio ofrecido.¹¹¹
2. Transparencia en los términos del servicio y condiciones del contrato.
3. Protección de datos personales.¹¹² Se garantiza la confidencialidad y protección de la información personal de los trabajadores.
4. Derecho a la información. El trabajador de plataformas tiene derecho a solicitar acceso a sus datos personales, especialmente los relacionados con su calificación y desempeño de sus servicios.¹¹³
5. Prohibición de discriminación de los mecanismos automatizados para la toma de decisiones.¹¹⁴
6. Capacitación y elementos de protección.¹¹⁵ Las empresas deben proporcionar formación adecuada para el uso de la plataforma y la prestación de servicios, así como equipos de resguardo.

Hay que tener en cuenta que por lado, existen trabajadores altamente capacitados, con conocimientos para la mantención o expansión del servicio. No obstante, muchas

¹¹¹ El artículo 152 quinquies C señala que la empresa, al momento de ofrecer el servicio y previo a la aceptación, debe informar sobre el lugar, la identificación del usuario y el medio de pago. Tratándose de entregas, se tiene que indicar el domicilio, y en caso de servicios de transporte, el domicilio de origen y el destino.

¹¹² El artículo 152 quinquies D consagra que los datos del trabajador de plataformas son estrictamente reservados.

¹¹³ El artículo 152 quinquies D establece este derecho, donde los datos solicitados por el trabajador deberán ser entregados por la empresa de plataforma en un plazo de 15 días hábiles contado desde la fecha de la solicitud.

¹¹⁴ El artículo 152 quinquies E instruye el respeto a la igualdad y la no discriminación, debiendo la empresa tomar medidas y resguardar para evitar cualquier tipo de discriminación, asimismo, debe informar a sus trabajadores los mecanismos y procedimientos que adopte para el cumplimiento de esta norma.

¹¹⁵ El artículo 152 quinquies F reconoce esta obligación, en donde la empresa debe proporcionar una capacitación adecuada y oportuna, además de elementos tales como casco, rodilleras y coderas, además de un seguro de daños de los bienes personales del trabajador.

plataformas dependen en mayor medida de trabajadores con baja calificación, cuyos conocimientos no tienen conexión directa con el servicio que ofrecen.¹¹⁶

7. Finalmente, establece derechos colectivos, tanto para los trabajadores dependientes como independientes, para constituir organizaciones sindicales y negociar colectivamente con sus empresas de plataformas digitales de servicios.¹¹⁷

En materia de Seguridad Social, se establecieron disposiciones para asegurar su acceso para los trabajadores de plataformas digitales, incluyendo cotizaciones previsionales y de salud.¹¹⁸

Estas modificaciones buscan adaptar la legislación laboral chilena a las nuevas formas de trabajo derivadas de la era digital, haciendo un esfuerzo por proporcionar un marco legal que proteja los derechos de los trabajadores de plataformas digitales y establecer obligaciones precisas y claras para las empresas que operan en este rubro.

Por la entrada en vigencia de la ley es que se modifica el Código del Trabajo, regulando aspectos e intentando solucionar las problemáticas que trajo consigo el trabajo en las Plataformas Digitales, estableciendo derechos y obligaciones, y principalmente, consagrando una normativa en materia de Seguridad Social que se analizará a continuación.

¹¹⁶ RODRÍGUEZ, Estefanía. “Revisión de los conceptos de tiempo de trabajo y de descanso: el tiempo de disponibilidad en los tradicionales y en los nuevos escenarios laborales”. En: BARCELÓN, Susana, CARRERO, Carmen y DE SOTO, Sebastián (Coordinación), *Monografías de Temas Laborales. Estudios de Derecho del Trabajo y de La Seguridad Social. Homenaje al profesor Santiago González Ortega*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Andalucía, España, 2022, p. 267.

¹¹⁷ El artículo quinquies H apunta al derecho de constituir, sin autorización previa, organizaciones sindicales, con la condición de sujetarse a la ley y sus respectivos estatutos.

¹¹⁸ La ley, dependiendo del carácter del trabajador, consagra una normativa en materia de Protección Social.

CAPÍTULO II: SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL EN CHILE SOBRE PLATAFORMAS DIGITALES

A través de la historia, las sociedades se han ido construyendo en base a las distintas formas de trabajo que han surgido con el tiempo, las cuales han ido evolucionando a la par con las nuevas tecnologías.¹¹⁹ En Chile, se presentó una nueva realidad, en donde se volvió fundamental encontrar una solución dentro de nuestra legislación a los problemas que planteaban las relaciones de trabajo con la tecnología.¹²⁰

La Ley N°21.43, viene a establecer las primeras aristas para enfrentar los obstáculos en materia de Seguridad Social, bajo una norma especial, pero ¿realmente era necesario una nueva Ley que lo regule?

Nuestra legislación ya cuenta con estatutos de aplicación general para los trabajadores, por tanto, creemos que la normativa común pudo ser la verdadera solución a las dificultades de los trabajadores de plataformas digitales, siempre y cuando se le hubiera otorgado una interpretación atingente a esta nueva figura.

Con todo, este evento es un progreso, dejando a Chile como el primer país en América Latina y el Caribe en dictar una legislación que regule esta nueva forma de trabajo, la cual tiene su origen en la expansión del uso de plataformas digitales.¹²¹ Y sobre todo, otorgándoles una norma explícita en materia de seguridad social, pero ¿tal Protección Social es suficiente para los trabajadores?

¹¹⁹ CASTRO TOMÁS, Natalia. “El impacto de la automatización en el trabajo”. En: WALTER DÍAZ, Rodolfo y MONSALVE BASAUL, Fernando (directores). *Derecho del trabajo y la seguridad social: tercer encuentro trinacional Perú, Chile y Uruguay*. Santiago: DER ediciones, 2022, p. 110.

¹²⁰ *Ibidem*, p. 127.

¹²¹ AZUARA, Oliver, CARMONA, Luis, RODRÍGUEZ, Catalina, *La regulación del trabajo en plataformas en Chile: ¿Nuevo paradigma para la región?* [en línea], 2022. Disponible en: <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/la-regulacion-del-trabajo-en-plataformas-en-chile-nuevo-paradigma-para-la-region/>

1. TRABAJADORES DE PLATAFORMAS DIGITALES

La globalización y las nuevas tecnologías han evolucionado el mundo y la naturaleza del empleo. Las personas ya no se enfrentan solo a un trabajo tradicional, sino que tienen que adaptarse a nuevas modalidades, como lo son el teletrabajo, la automatización y las plataformas digitales, dinámicas que sin duda constituyen nuevos retos.¹²²

La Ley nos proporciona una definición legal de los trabajadores de plataformas digitales, la cual fue mencionada en el capítulo precedente, lo que resulta esencial, ya que nos permite clasificar a las personas dentro de una categoría específica relacionada con esta nueva dinámica, lo anterior con el objeto de delimitar el ámbito de aplicación. Además, le establece ciertas obligaciones dirigidas al empleador, las cuáles dependerán de la clase de trabajador.

Para el trabajador dependiente nos entrega una regla especial consagrado en el artículo 152 quáter T, que se titula “Deber de protección”. Con ella, la empresa de plataforma digital tiene la obligación de informar por escrito todos los riesgos en los que su labor pudiera verse implicada, al igual que sus medidas preventivas y medios de trabajo correctos según cada caso particular¹²³, pero, tal deber, es simplemente una réplica de las reglas generales de nuestro Código del Trabajo.¹²⁴ Inclusive, tal deber no se agota en la norma, pues, le resulta aplicable todo el ordenamiento jurídico que precisamente regula materias de seguridad y salud en el trabajo.¹²⁵

¹²² ICEDO ZAMORA, Tatliana Mercedes, ROMÁN PÉREZ, Rosario. “Los significados del trabajo en la era de la información y el conocimiento: de la sobrevivencia a la satisfacción personal y estética”. En: *Estudios sociales. Revista de alimentación contemporánea y desarrollo regional* [en línea]. 2021, vol. 30, n°. 55, pp. 3-5. Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2395-91692020000100128

¹²³ CHILE. MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. ob. cit.

¹²⁴ JOFRÉ BUSTOS, María Soledad, ob. cit., p. 113.

¹²⁵ GARRIDO C., Ricardo (dir.). “Trabajadores de plataformas digitales de servicios” (Jurisprudencia de la Dirección del Trabajo). En: *Manual Ejecutivo Laboral* [en línea]. Santiago: Edig. 2022, n° 113, p. 65.

Disponible en: https://app.vlex.com/search/jurisdiction:CL+content_type:4+source:21375/TRABAJADORES+DE+PLATAFORMAS/vid/913793122

En cuanto a la obligación de informar los riesgos, también se encuentra regulada para los trabajadores, en lo que se conoce como el “Derecho a saber”¹²⁶, que está establecido en el D.S N°40, en donde *los empleadores tienen la obligación de informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos.*¹²⁷

Tal obligación debe ser cumplida por el empleador, a través de los respectivos Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, y en caso de que éstos no existan, tal información debe ser entregada de la forma más adecuada.¹²⁸

Para el trabajador independiente viene a establecer y regular en el artículo 152 quáter z la *obligación de desconectar al trabajador de plataformas digitales independiente.*¹²⁹ Es conocido como el “Derecho de Desconexión”. Actualmente en nuestro país, tal derecho ya tiene una consagración legal, el cual surgió del teletrabajo y trabajo a distancia que nacieron como nuevas formas de organización, pero, existía sólo respecto del trabajador dependiente.¹³⁰ Hay que hacer presente que, en el sistema de plataformas digitales, nos encontramos ante una relación triangular que se configura con la interconexión, ya que involucra al usuario o quién ordena el servicio, al trabajador o quién ejecuta el servicio, y a

¹²⁶ JOFRÉ BUSTOS, María Soledad, ob. cit., p.113.

¹²⁷ CHILE. SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. (SUCESO). *Seguro laboral (Ley 16.744)* [en línea]. Disponible en: <https://www.suseso.cl/612/w3-article-32549.html#:~:text=El%20Derecho%20a%20saber%20por,los%20métodos%20de%20trabajo%20correctos.>

¹²⁸ CHILE. DIRECCIÓN DEL TRABAJO. *¿En qué consiste el derecho a saber?* [en línea]. 07 de octubre de 2021. Disponible en: <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-99178.html>

¹²⁹ CHILE. MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. *Ley 21431. Modifica el Código del Trabajo*. Santiago: 8 de marzo de 2022. Disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1173544>

¹³⁰ CHILE. DIRECCIÓN DEL TRABAJO. *¿En qué consiste el derecho a desconexión?* [en línea]. 07 de octubre de 2021. Disponible en: <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-118665.html>

la plataforma, que actúa de intermediario en calidad de tercero. Esto difiere al teletrabajo, en el que prevalece una relación bilateral entre el empleador y el trabajador.¹³¹

A través de la obligación se busca *resguardar el cumplimiento de un tiempo de desconexión mínimo del trabajador de plataformas digitales independiente de doce horas continuas dentro de un período de veinticuatro horas*¹³², y donde la empresa de plataforma digital de servicios sólo podrá desconectar temporalmente al trabajador de plataforma digital independiente para hacer efectivo este derecho y no podrá efectuar desconexiones temporales u otras medidas de sanción basadas en hechos como el rechazo del trabajador independiente del servicio ofrecido o la no conexión a la plataforma digital de servicios en un determinado período de tiempo.¹³³

En virtud de lo anterior, es que la Ley establece en el artículo 152 quinquies I¹³⁴ ¹³⁵ facultades de fiscalización respecto de esta obligación, a la Dirección del Trabajo para velar por el cumplimiento de la misma.¹³⁶

Podemos dar cuenta que el legislador muestra interés en este derecho de desconexión, el cual constituye *un límite a la jornada de trabajo, y a la organización algorítmica del trabajo, como expresión de los límites a las facultades de organización y dirección del empleador.*¹³⁷

¹³¹ CANESSA MONTEJO, Miguel. “El mundo del trabajo en las plataformas digitales: una aproximación desde el derecho laboral” [en línea]. En: *Revista de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, No. 24, 2021, p. 104. Disponible en: <https://www.sptss.org.pe/wp-content/uploads/2021/08/Laborem24.pdf>

¹³² Ídem.

¹³³ Ídem.

¹³⁴ El artículo 152 quinquies I prescribe que la Dirección del Trabajo fiscalizará, dentro del ámbito de su competencia, el cumplimiento de las normas de este Capítulo, especialmente, las obligaciones establecidas en los artículos 152 quáter Z y 152 quinquies E.

¹³⁵ CHILE. MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, ob. cit.

¹³⁶ GARRIDO C., Ricardo (dir.), ob. cit. pp. 47-48.

¹³⁷ *Ibidem*, p. 49.

Con todo, tal obligación se consagra expresamente para los trabajadores independientes, por ende, para los trabajadores dependientes tal desconexión se concretaría una vez terminada la jornada que consta en su contrato.

En Chile, lo anterior no constituye una práctica habitual, dado que nuestro ordenamiento jurídico no impone ninguna obligación para el empleador respecto de los trabajadores independientes. La regla general establece que las obligaciones de seguridad son exclusivas para los trabajadores dependientes.

La creación de una nueva obligación para el empleador, de manera específica para los trabajadores de plataformas digitales independientes, representa una figura atípica dentro del marco normativo de nuestro país.

2. SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL PARA LOS TRABAJADORES DEPENDIENTES DE PLATAFORMAS DIGITALES

La Ley en su Capítulo X regula el trabajo mediante plataformas digitales de servicios, y su Párrafo II entrega la normativa para los trabajadores de plataformas digitales dependientes.¹³⁸

El artículo 152 quáter R nos define a los trabajadores dependientes señalando que *los trabajadores de plataformas digitales que, en conformidad al artículo 7º, presten servicios personales para una empresa de plataforma digital de servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia, se regirán por las normas de los Párrafos I, II, IV de este Capítulo, y también les serán aplicables las normas generales del presente Código, en tanto no sean incompatibles o contradictorias con las normas de los mencionados Párrafos.*¹³⁹

¹³⁸ CHILE. MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, ob. cit.

¹³⁹ Ídem.

La Ley establece regla especial y nos hace presente que le es aplicable la normativa común a todo trabajador de plataformas digitales, incluidas las disposiciones del Código del Trabajo, en la medida que no sea contradictoria a esta ley especial.

En resumen, el estatuto general laboral será aplicable en la medida que sea un trabajador dependiente, concurriendo así los elementos de un verdadero contrato de trabajo. Así, se entiende que goza de todos los derechos consagrados en la legislación.¹⁴⁰

El principal inconveniente que existió al momento de la implementación de la Ley fue que los trabajadores recibieron inmediatamente en sus móviles un anexo de contrato, señalando que eran trabajadores dependientes, a pesar de que la normativa señala que tal calidad es de común acuerdo.¹⁴¹

Luego, para poder determinar la relación laboral en nuestro país, debemos encontrar los indicios que nos demuestren la existencia de una subordinación y dependencia, el cual *es el sometimiento –en relación a las labores ejecutadas– a la forma y condiciones impuestas por el empleador.*¹⁴²

Ésta subordinación se concreta en la obligación del trabajador de mantenerse en forma constante y sostenida en el tiempo, bajo las órdenes del empleador. Esto se refleja en el poder jerárquico que éste último ejerce, manifestado en la capacidad de dar instrucciones, dirigir, supervisar, e incluso poner término a la relación laboral cuando surja una causa para ello.¹⁴³

¹⁴⁰ JOFRÉ BUSTOS, María Soledad, ob. cit., p. 112.

¹⁴¹ UNAERP (PPG). *Protección de seguridad social para los trabajadores plataformizados*. [Webinar internacional]. Brasil, Sao Paulo: Universidade de Ribeirão Preto, 19 julio 2024.

¹⁴² GONZÁLEZ MARÍN, José. “El contrato de trabajo”. En: *Revista Laboral* [en línea]. 2022, Tomo II, p. 6. Disponible en: https://issuu.com/grupoboletindeltrabajo/docs/revista_laboral_febrero_2022/5

¹⁴³ Ídem.

La relación laboral se caracteriza por ser una estructura de subordinación en la que el trabajador se encuentra bajo la autoridad del empleador, quien ejerce un control discrecional sobre sus actividades y la vida del trabajador.¹⁴⁴

En el ámbito del Derecho Laboral, los conceptos de subordinación y dependencia son elementos clave para la comprensión y definición de la relación laboral. A lo largo de la historia, diversos autores han abordado estos términos, buscando darles una definición clara que permita comprender la relación entre empleadores y trabajadores.

Según Eduardo Labarca, la dependencia o subordinación del trabajador es *una relación de autoridad del patrón o empleador respecto a aquél*.¹⁴⁵

En palabras de William Thayer, son conceptos diferentes, así, la subordinación *implica una sujeción jurídica, algún orden de jerarquía que pone a alguien en posición de mando respecto de un inferior y nos parece llamado a perdurar*, y la dependencia *se refiere a la condición económicamente subalterna del trabajador, cuyo medio principal de vida es la remuneración que percibe en virtud de un contrato de trabajo*.¹⁴⁶ En esta misma línea, Ruth Ruiz Alarcón hace presente que la subordinación se trata de *ejecutar la labor estipulada en el contrato de trabajo, por quien se encuentra sometido a acatar las órdenes del empleador y de sus representantes*, y la dependencia la clasifica en técnica, *como la obligación del trabajador de someterse a instrucciones sobre la forma de realizar el trabajo*, en económica,

¹⁴⁴ DAN, Top, ENACHE, Nicoleta. “Límites de subordinación del empleado al empleador y autocracia laboral”. En: *Revista de Estudios Jurídicos Laborales y de Seguridad Social* [en línea]. España: Estudios doctrinales, 2021, núm. 2, p.164. Disponible en: <https://revistas.uma.es/index.php/REJLSS/issue/view/809/419>

¹⁴⁵ LABARCA GODDARD, Eduardo. *El concepto de patrón o empleador en la legislación chilena* [en línea]. Santiago: Editorial Jurídica de Chile, 1996, p. 54. Disponible en: https://www.google.cl/books/edition/El_concepto_de_patrón_o_empleador_en_la/n5oy4PLOWC?hl=es&gbpv=1&dq=subordinación+y+dependencia&pg=PA54&printsec=frontcover

¹⁴⁶ THAYER ARTEAGA, William. *Texto, comentario y jurisprudencia del Código del Trabajo* [en línea]. Santiago: Ediciones Universidad Católica de Chile, Cuarta edición actualizada, 2015, p. 40-41. Disponible en: https://www.google.cl/books/edition/Texto_comentario_y_jurisprudencia_del_c/k-5TDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=0

en la medida en que el servicio prestado por el trabajador tiene como fin el obtener una remuneración. y jurídica, que consiste en la potestad jurídica que tiene el empleador.¹⁴⁷

Para la Dirección del Trabajo, la subordinación y dependencia *se materializa a través de diversas manifestaciones concretas, tales como la continuidad de los servicios prestados en el lugar de las faenas, cumplimiento de un horario de trabajo, supervigilancia en el desempeño de las funciones, obligación de ceñirse a instrucciones impartidas por el empleador, etcétera.¹⁴⁸*

Nuestro Código del Trabajo no establece un concepto legal de subordinación y dependencia, por ende, debemos limitarnos a las características de cada situación en particular.

El trabajador será catalogado como dependiente cuando:

1. Ejecuten servicios personales.
2. Realicen su labor por cuenta ajena.
3. Que los usuarios soliciten servicios a través de una aplicación administrada por un algoritmo o una empresa de plataforma digital.
4. Cuando concurren los requisitos del artículo 7 del Código del Trabajo.^{149 150}

¹⁴⁷ RUIZ ALARCÓN, Ruth Adriana. “Teorías que explican la subordinación”. En: *Revista Unab* [en línea]. 2009, vol. 27 núm. 56: Temas socio-jurídicos, p. 84. Disponible en: <https://revistas.unab.edu.co/index.php/sociojuridico/article/view/6>

¹⁴⁸ CHILE. DIRECCIÓN DEL TRABAJO. *Ordinario 474. Subordinación y dependencia. Socio mayoritario. Administración y representación* [en línea]. Santiago: 26 julio, 2024. Disponible en: https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-126511_recurso_pdf.pdf

¹⁴⁹ El artículo 7 del Código del Trabajo señala que el contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada.

¹⁵⁰ CHILE. DIRECCIÓN DEL TRABAJO. *Dictamen 1831/39. Fija el sentido y alcance de la Ley N°21.431 sobre Trabajadores de Plataformas digitales publicada en el Diario Oficial el 11.03.2022.* [en línea]. Santiago: 19 octubre, 2022, p. 5. Disponible en: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-122851.html>

Sin duda, tales características se asemejan a la definición establecida en el artículo 3º letra b) del Código del Trabajo para los trabajadores tradicionales¹⁵¹, pero, tales indicios de laboralidad consagrados en nuestro Código del Trabajo no son compatibles con esta nueva forma de trabajo, por ello, se asocian a nuevos elementos que no están establecidos en la legislación propiamente tal, sin abandonar por completo los tradicionalmente reconocidos.¹⁵²

Se pueden identificar las siguientes manifestaciones de subordinación y dependencia:

1. *La mediación de la demanda de consumidores o clientes en los pedidos que necesitan para ejecutar, y que reciben los trabajadores y trabajadoras en forma de notificaciones digitales;*
2. *Se determina que tareas tiene que ejecutar, donde y cuando;*
3. *Se determina directa o indirectamente cuánto dinero se les pagará por la ejecución de tales tareas;*
4. *Controla directa o indirectamente la ejecución del trabajo y el desempeño de un trabajador en el trabajo y;*
5. *La evaluación del trabajo realizado.*¹⁵³

Por otro lado, el investigador español Adrián Todolí ha identificado los siguientes indicios de laboralidad de los prestadores de servicios¹⁵⁴:

¹⁵¹ El artículo 3 letra b) del Código del Trabajo consagra el concepto de trabajador, quién es toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo (...).

¹⁵² GANDINI, Alessandro. “Labour process theory and the gig economy”. En: Human relations [en línea]. 2019, vol. 72, p. 1045. Disponible en: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0018726718790002>

¹⁵³ Ídem.

¹⁵⁴ TODOLÍ SIGNES, Adrián. *El trabajo en la era de la economía colaborativa* [en línea]. Valencia: Tirant to Blanch, 2017, p. 55 y siguientes. Disponible en: <https://latam-tirantonline-com.us1.proxy.openathens.net/cloudLibrary/ebook/show/9788491431473>

1. La plataforma provee de formación, adiestramiento, guía, entrenamiento a los trabajadores.
2. La plataforma dicta instrucciones o recomendaciones a los proveedores de servicios sobre cómo realizar la prestación.
3. La plataforma transmite información al proveedor del servicio para mejorar su desempeño.
4. La plataforma elige o limita el precio que el trabajador pueda percibir.
5. La plataforma ofrece servicio de atención al cliente respecto de la prestación.
6. La plataforma recoge información para mejorar el servicio prestado por otros prestadores.
7. La plataforma establece controles de entrada.
8. La plataforma desactiva a los prestadores de servicios por razones de rendimiento o disciplinarias.
9. La plataforma establece posibilidades de evaluar al trabajador.
10. La plataforma no permite que el prestador de servicios comparta su reputación online en otras plataformas.
11. La plataforma limita las posibilidades de los proveedores del servicio de elegir a sus clientes.
12. La plataforma entrega al proveedor del servicio elementos productivos necesarios para realizar la labor (teléfono, aplicaciones, uniforme, caja de transporte de mercaderías, etc).
13. El pago del servicio se realiza a través de una plataforma de pago ofrecida por la empresa digital.
14. La plataforma, en algunos casos, exige exclusividad del trabajador.

15. La plataforma provee de financiación para adquirir elementos productivos necesarios o “recomendables” para prestar los servicios de la plataforma.

16. La plataforma gestiona los impuestos en nombre del trabajador plataformizado.

A continuación, la sentencia de fecha 05 de octubre de 2020, dictada por la Jueza de Letras del Trabajo de Concepción, Ángela Hernández Gutierrez, en causa RIT M-724-2020, tiene gran relevancia, pues que acoge la demanda¹⁵⁵ por despido injustificado promovida por un repartidor en contra de su empleador, PEDIDOS YA CHILE SPA en donde reconocería un vínculo laboral entre las partes.¹⁵⁶

El vínculo laboral es crucial en el Derecho Laboral y en las relaciones entre empleador y trabajador, aquella establece derechos, obligaciones y responsabilidades de ambas partes, pues, determina la naturaleza del vínculo de trabajo y las condiciones bajo las cuales se desarrolla.

Aunque la sentencia precede la Ley, constituye sin duda una de las bases que impulsaría su desarrollo.

El fallo declaró la existencia de una relación laboral entre las respectivas partes, entre los periodos de julio de 2019 a mayo de 2020. Se indica que el despido es nulo e injustificado, y se le condena al pago de las prestaciones e indemnizaciones laborales correspondiente al periodo efectivamente trabajado.¹⁵⁷

¹⁵⁵ JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE CONCEPCIÓN. Sentencia de fecha 05 de octubre 2020. Causa RIT: M-724-2020.

¹⁵⁶ Ídem.

¹⁵⁷ Ídem.

La sentencia recoge ciertos indicios que le da el carácter laboral a esta relación, donde se argumenta que *nace a la vida jurídica cuando se reúnen los elementos que la configuran, independientemente de la calificación que puedan darle una o ambas partes.*¹⁵⁸

Tales indicios recaen, en el proceso de selección por el que tuvo que pasar el trabajador donde tuvo que presentar ciertos antecedentes requeridos, la utilización del uniforme propio de la empresa consistente en mochila, polera, casaca, todo lo anterior con el respectivo logo, el cumplimiento de horarios, la existencia de un control ejercido sobre el trabajador materializada en las calificaciones de la aplicación, entre otros.

Es nuestro sistema jurídico chileno, la situación fáctica del trabajador juega un papel crucial en la determinación de la existencia de la relación laboral¹⁵⁹, y en este ámbito prevalece el principio de la primacía de la realidad.

Esto significa que, si existe discordancia sobre la forma o denominación que las partes le otorguen a la relación, lo que importa es la realidad de los hechos.¹⁶⁰ Si en la práctica se presentan los elementos característicos del vínculo laboral, aquella debe ser considerada como laboral, aunque no la hayan calificado como tal.

Así, argumenta que *es posible observar que en dicho resumen existe un registro de las horas que el actor se mantuvo conectado a la aplicación (...) ya que el actor, no tenía libertad para elegir el turno ni para alterar este, pues solo podía elegir dentro de los que le propusiere la demandada.*¹⁶¹

¹⁵⁸ Ídem.

¹⁵⁹ Un ejemplo de ello lo encontramos en la Sentencia con fecha 04 de julio de 2019, causa rol O-82-2019, dictada por el Juzgado de Letras de Concepción.

¹⁶⁰ NUEVES MUJICA, Javier. *Introducción al derecho laboral*. Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial, 2003, p. 36. Disponible en: https://www.google.cl/books/edition/Introducción_al_derecho_laboral/8ivDX9jUUhwC?hl=es&gbpv=1

¹⁶¹ JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE CONCEPCIÓN. (Sentencia de fecha 05 de octubre 2020) ob. cit.

Con todo, se interpuso un recurso de nulidad en contra de la sentencia dictada el día 05 de octubre de 2020, fundado en la causal de nulidad del artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, infracción de ley que hubiera influido en lo dispositivo del fallo, específicamente en cuanto determina la existencia de una relación laboral entre las partes¹⁶², así, se remiten los autos a la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Concepción.¹⁶³

La Ilustrísima Corte de Apelaciones rechazó el recurso de nulidad interpuesto, argumentando además, con principios rectores en materia laboral, tales como el principio protector, el principio de la primacía de realidad, y el principio de la condición más favorable, fortaleciendo así, la existencia de una relación laboral.¹⁶⁴

Asimismo, junto con la entrada en vigencia de la Ley, el legislador reconoce un principio de ajenidad, en donde la doctrina lo afirma, señalando que *otro componente típico de la relación laboral es el principio de ajenidad que deriva, tanto del concepto en comento como de la función social del trabajo, desde que cada trabajador realiza su labor 'por cuenta de otro' o 'por cuenta ajena' recayendo sobre el empleador el riesgo de la empresa, vale decir, el resultado económico favorable, menos favorable o adverso de su gestión.*¹⁶⁵

Hacemos presente que el trabajo por cuenta propia no es compatible con el elemento de ajenidad, por eso se concluye que, el trabajador dependiente lo hace por cuenta ajena.¹⁶⁶

¹⁶² CORTE DE APELACIONES DE CONCEPCIÓN. Sentencia de fecha 15 de enero 2021. Causa ROL: 395-2020.

¹⁶³ JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE CONCEPCIÓN. Resolución de fecha 19 de octubre 2022. Causa RIT M-724-2020.

¹⁶⁴ CORTE DE APELACIONES DE CONCEPCIÓN. Sentencia de fecha 15 de enero 2021. Causa ROL: 395-2020.

¹⁶⁵ CHILE. DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Dictamen 691/22. *Atiende consultas sobre pago de asignación de colación a dirigentes sindicales por el tiempo utilizado en horas de trabajo sindical y acerca de la procedencia de pagar dicho beneficio en caso de inasistencia por cualquier causa del trabajador y durante el período en que hace uso de feriado legal; respecto de la modificación unilateral del servicio de transporte otorgado por el empleador y sus trabajadores y, finalmente, sobre la procedencia de aplicar la norma del artículo 12 del Código del Trabajo tratándose de un dependiente que tiene la calidad de miembro del Comité Paritario de Higiene y Seguridad* [en línea]. Santiago: 20 mayo, 2019. Disponible en: https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-116958_recurso_pdf.pdf

¹⁶⁶ GARRIDO C., Ricardo (dir.), ob. cit., p. 53.

Para la protección social del trabajador dependiente hay que remitirse derechamente a la normativa general de seguridad, es decir, el artículo 184 del Código del Trabajo¹⁶⁷, el cuál preceptúa la obligación del empleador a tomar medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores^{168 169}, pero al ser ésta obligación de carácter general, necesita instrumentos que la complementen¹⁷⁰, por ello, hay que tener presente el D.S. N°594 del Ministerio de Salud, que aprueba el reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo, el Decreto N°40 de Previsión Social que aprueba el reglamento sobre prevención de riesgos profesionales, todo lo anterior en conjunto con la Ley N°16.744, que establece normas de accidente del trabajo y enfermedades profesionales.¹⁷¹

El auge de las plataformas ha generado incertidumbre en la aplicación y cumplimiento de las leyes laborales y sociales, debido al desvanecimiento de las nociones de empleador y trabajador en la actividad.¹⁷²

Nuestro Código del Trabajo, como las leyes que consagran protección en materia de Seguridad Social, regulan relaciones laborales tradicionales, es decir, bajo una modalidad de presencialidad, por ello era muy necesario ajustar la normativa general, dándole una interpretación acorde a este nuevo método de trabajo, cuestión que la Ley no nos entrega.

¹⁶⁷ El artículo 184 del Código del Trabajo configura una auténtica garantía de seguridad, mediante un deber de carácter general (NÚÑEZ GONZÁLEZ, Cayetano. *Prevención de riesgos laborales en Chile*. Santiago: Librotecnia, 2013, p. 85.)

¹⁶⁸ CHILE. MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. *DFL 1. Fija texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo* [en línea]. Santiago: 16 de enero de 2003. Disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=207436>

¹⁶⁹ Es la ley otorga al empleador la responsabilidad de velar por la protección de los derechos constitucionales a la vida y la salud durante el desempeño de las actividades laborales.

¹⁷⁰ NÚÑEZ GONZÁLEZ, Cayetano. ob. cit., p. 86.

¹⁷¹ CHILE. MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. *Ley 16.744. Establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales* [en línea]. Santiago: 01 de febrero de 1968. Disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=28650>

¹⁷² LA SALLE, Dominique y CARTOCETI. ob. cit., p. 9.

En palabras de la jueza Ángela Hernández, *la idea clásica del trabajador que presta servicios al interior de un lugar físico determinado con un jefe o supervisor con quien interactúa directamente, que regula su trabajo y a quien debe reportar dentro de un horario determinado acordado previamente y por escrito (...) debe ser superada justamente por la existencia de estas plataformas tecnológicas cuya dinámica es completamente distinta, en donde el vínculo de subordinación y dependencia se manifiesta pero no de la manera tradicional.*¹⁷³

En esta forma de trabajo no tenemos un empleador físico, si no, un algoritmo, es decir, un *procedimiento sistemático y efectivo para resolver un problema mediante la composición de una serie de números en concreto basados en unas instrucciones que deben estar bien definidas para operar sobre un tipo concreto de datos.*¹⁷⁴ Tampoco hay una fiscalización inmediata, y por lo mismo, no hay un prevencionista de riesgos, el cual tiene como función principal *evitar accidentes y enfermedades de origen laboral, generando soluciones enfocadas al logro de una correcta gestión de seguridad.*¹⁷⁵

En la misma línea, la Ilustrísima Corte de Apelaciones señala que *en efecto, el trabajo a través de las plataformas digitales, plantea al derecho nuevos retos en la interpretación de las relaciones laborales, que ya no se ejecutan de la manera tradicional, en oficinas, sujetas a horarios o mediante instrucciones verbales. La realidad que surge del comercio electrónico, ha adaptado sectores del delivery y el transporte, a los servicios que vinculan, mediante nuevas formas de comunicación y de pago, a los prestadores y usuarios finales.*¹⁷⁶

¹⁷³ JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE CONCEPCIÓN. (Sentencia de fecha) ob. cit.

¹⁷⁴ EYZAGUIRRE, Benitez. “Ética y transparencia para la detección de sesgos algorítmicos de género.”. En: *Estudios sobre el mensaje periodístico* 25 (3), 2019, p. 1306.

¹⁷⁵ INSTITUTO PROFESIONAL IACC. *Funciones de un prevencionista de riesgos, años de estudio y cuánto gana* [en línea]. 03 de febrero de 2023. Disponible en: <https://www.iacc.cl/blog/funciones-de-un-prevencionista-de-riesgos/>

¹⁷⁶ CORTE DE APELACIONES DE CONCEPCIÓN. ob. cit.

No podemos sino concluir, que la Ley N°21.431 no está pensando verdaderamente en la naturaleza del trabajo que se ve implicado.

Lo que finalmente hizo la Ley, fue señalar que serán catalogados como trabajadores dependientes en tanto existan indicios de subordinación y dependencia consagrados en nuestro Código del Trabajo, pero sin establecer indicios que estén en armonía con el trabajo en plataformas digitales de servicios, y además, establece un deber, lo que no podemos calificar como un verdadero avance, porque finalmente queda a manos únicamente del empleador la declaración de riesgo, lo que constituye desprotección, pues sólo depende del criterio de un algoritmo configurado para esa tarea.

La Ley de Plataformas Digitales pretendía ser innovadora, pero no estableció un sistema especial de protección para el trabajador dependiente, se remitió de forma inmediata a los estatutos generales pero no con el enfoque que ésta forma de trabajo requería.

Podemos afirmar en estos aspectos, que la Ley no introduce cambios significativos, ni se encamina en proteger a los trabajadores de plataformas digitales en relación con los riesgos particulares que su actividad conlleva.¹⁷⁷

3. SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL PARA LOS TRABAJADORES INDEPENDIENTES DE PLATAFORMAS DIGITALES

El Derecho del Trabajo nació y ha sido desarrollado para la protección del asalariado, prácticamente ha dejado a su suerte la modalidad del independiente, lo que ha provocado la búsqueda de mecanismos para diferenciar estas categorías. Por ello, es necesario también

¹⁷⁷ JOFRÉ BUSTOS, María Soledad, ob. cit., p. 113.

definir los caracteres propios del trabajador independiente. En un concepto simple, son autónomos quienes no reúnan las características para ser calificados como dependientes.¹⁷⁸

La Protección Social de los trabajadores de plataformas digitales es un tema imperativo, no podemos ignorar la existencia de un problema fáctico de los modelos y formas de organización de esta economía digital.¹⁷⁹

Es así que esta materia es parte del debate, sobre cómo garantizar una protección adecuada a quienes prestan servicios a través de ellas. Esto se debe a las particularidades de estas organizaciones digitales y a los diversos mecanismos que pueden emplear para operar. Además, la ausencia de una regulación específica en los sistemas jurídicos merece una preocupación especial, pues puede dejar a estos trabajadores fuera del alcance de dicha protección.¹⁸⁰

En un principio, la determinación de la calificación jurídica de los trabajadores de confrontación probatoria, cuestión que estaba entregado a los Tribunales de Justicia, pero, hoy ya no es aplicable.¹⁸¹

Un punto inédito es que por primera vez, se inserta en el Código del Trabajo la figura de un trabajador independiente, y más aún, con ciertas obligaciones, además nos viene a establecer ciertos aspectos de esta relación laboral, pero no incorpora una regulación acorde y completa.

Como se mencionó anteriormente, por el contrario de los trabajadores dependientes, si no concurren los elementos señalados en el punto anterior, esto es, los indicios del artículo

¹⁷⁸ AGUILAR, Ramón. *El trabajo a través de plataformas digitales: ¿autónomos o subordinados? Una visión de derecho comparado*. Santiago: Ediciones Olejnik, 2021, p. 164.

¹⁷⁹ ROSENBAUM CARLI, Federico. “Los problemas de protección social en la economía de plataformas digitales”. En: PALOMO VÉLEZ, Rodrigo (editor). *El trabajo a través de plataformas digitales: problemas y desafíos en Chile* [en línea]. Valencia: Tirant lo Blanch, 2022, p. 141.

¹⁸⁰ JOFRÉ BUSTOS, María Soledad, ob. cit., p. 109.

¹⁸¹ GARRIDO C., Ricardo (dir.), ob. cit., p. 48.

7° del Código del Trabajo, el trabajador de plataforma digital queda al margen de la protección social que se le otorga a los trabajadores tradicionales, sin perjuicio de las reglas especiales allí descritas¹⁸², siendo calificados como independientes o autónomos.

Al referirse a tal artículo, el análisis se enfoca en el aspecto de subordinación y dependencia. Sin embargo, surge un obstáculo, ya que un indicio importante, como lo es el cumplimiento de una jornada laboral, no resultaría decisivo en este caso, dado que la normativa permite que el trabajador independiente pueda laborar más de 30 horas semanales.¹⁸³

La técnica de indicios se define *como aquella herramienta que permite diferenciar el trabajo dependiente del independiente por medio de indicios de laboralidad que permiten establecer si el trabajador se encuentra o no sometido a un ámbito de control del proceso productivo por parte del empleador.*¹⁸⁴

Entonces, la problemática arraigada a estos trabajadores recae en su calidad jurídica, pues anterior a la Ley tenían la oportunidad de demandar y demostrar indicios para que el tribunal los calificara como dependientes. Hoy, no existe una herramienta que permita demostrar tales indicios, pues la ley ya establece obligaciones para con el empleador. Así, se dificulta la prueba para los elementos de laboralidad.

Ciertos grupos de autores consideran que los trabajadores plataformizados se categorizan como independientes, puesto que eligen la forma en que desarrollan su trabajo, pudiendo

¹⁸² Ídem.

¹⁸³ SIERRA HERRERO, Alfredo. “Sobre la distinción entre el trabajador de plataformas digitales dependiente y el trabajador de plataformas digitales independiente. Análisis crítico de la Ley N° 21.431”. En: PALOMO VÉLEZ, Rodrigo (editor). *El trabajo a través de plataformas digitales: problemas y desafíos en Chile* [en línea]. Valencia: Tirant lo Blanch, 2022, p. 53.

¹⁸⁴ LIZAMA PORTAL, Luis, LIZAMA CASTRO, Diego. *El derecho del trabajo en las nuevas tecnologías* [en línea]. Santiago: DER Ediciones, 2022, Disponible en: https://www.google.cl/books/edition/El_derecho_del_trabajo_en_las_nuevas_tec/GIbTEAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=jornada+laboral+indicio+de+laboralidad&pg=PT32&printsec=frontcover

desempeñarse en varias plataformas a la vez. Otra postura señala que en realidad son trabajadores dependientes o subordinados, pues en su mayoría, se encuentran sometidos a técnicas de control (como el GPS), a un poder de dirección (desempeño de su servicio y condiciones materiales) y a un poder disciplinario (sanciones por parte de la plataforma).¹⁸⁵

El fundamento de numerosas sentencias que establecen el carácter laboral de la relación cuya naturaleza está en disputa se sustenta en que, al aplicarse el artículo 7° del Código del Trabajo, tendría plena aplicación la presunción de laboralidad prevista en el artículo 8° del mismo código.^{186 187}

La sentencia de fecha 11 de septiembre de 2024, dictada por la Excelentísima Corte Suprema, en adelante C.S, en cuarta sala mixta, causa RIT N°61595-2023, en materia de recurso de unificación de jurisprudencia, ha reconocido la existencia de una relación laboral de trabajadores independientes.¹⁸⁸

Lo anterior se remonta al Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, en sentencia de 26 de septiembre de 2022, en causa RIT N.º O-18-2021, la cual, desestimó la demanda, rechazando la existencia de una relación laboral entre las partes¹⁸⁹, y de forma posterior, se interpone un recurso de nulidad ante la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Valparaíso, siendo rechazada el 13 de marzo de 2023.¹⁹⁰

¹⁸⁵ DE LEÓN, Lorena, PIZZO, Nicolás. “Desafíos en materia de Empleo, Derecho del Trabajo y Seguridad Social”. En: *Trabajo a través de plataformas digitales* [en línea]. Bogotá: Editorial Tirant to Blanch, 2023, p. 45 y 46. Disponible en: <https://latam-tirantonline-com.us1.proxy.openathens.net/cloudLibrary/ebook/show/9788411697262>

¹⁸⁶ El artículo 8 del Código del trabajo consagra que toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior (art. 7º), hace presumir la existencia de un contrato de trabajo.

¹⁸⁷ SIERRA HERRERO, Alfredo. ob. cit., p.53.

¹⁸⁸ CORTE SUPREMA. Sentencia de fecha 11 septiembre 2024. Causa RIT: 61595-2023.

¹⁸⁹ JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE VALPARAÍSO. Sentencia de fecha 26 de septiembre de 2022. Causa RIT: O-18-2021.

¹⁹⁰ CORTE DE APELACIONES DE VALPARAÍSO. Sentencia de fecha 13 de marzo de 2023. Causa RIT: O-18-2021.

Frente a la negativa del tribunal inferior y el tribunal superior, es que los demandantes presentan el recurso ante la C.S, argumentando la existencia de fallos previos, en los cuales se reconocía la existencia de una relación de trabajo bajo circunstancias similares, por ello, los demandantes deducen acción contra su empleadora, Liftit Chile SPA, donde prestaban servicios como repartidores a través de la plataforma digital de la respectiva empresa. Esta última se dedicaba a la distribución de mercaderías desde los supermercados Líder hacia los domicilios de los clientes.¹⁹¹

La decisión de la C.S se basa en una serie de factores para establecer el vínculo entre las partes, entre los cuales se encuentran la aplicación del principio de la primacía de la realidad. Para el caso en particular, aunque los demandantes estuvieron contratados como “prestadores de servicios independientes”, se concluye que, en la práctica, existían elementos esenciales de una relación laboral, lo que justifica su reconocimiento. Estos elementos esenciales consisten, primero, en la subordinación y dependencia, al estar sujetos a las directrices de la empresa, pues seguían instrucciones a través de la aplicación de la empresa y WhatsApp, además de estar supervisados por coordinadores y jefes de operaciones e inclusive, debían portar indumentaria y logos de la respectiva compañía.¹⁹²

En segundo lugar, tenemos la remuneración, ya que, recibían un pago fijo y un monto adicional por cada kilómetro recorrido sobre los 25 kilómetros. El legislador nos proporciona un concepto legal de remuneración en el artículo 41 del Código del Trabajo, la cual se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie

¹⁹¹ CORTE SUPREMA (Sentencia). ob. cit.

¹⁹² Ídem.

avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo, lo cual se ajustaría a este concepto.¹⁹³

En tercer lugar, el control de la jornada laboral. Pese a que los demandantes tenían cierta libertad para escoger sus turnos a través de la plataforma digital, la empresa incentivaba la elección de más horas de trabajo, y se le daba preferencia a las entregas a quienes demostraban mayor disponibilidad. Finalmente, se compara con casos previos bajo los cuales se reconoce una relación laboral en circunstancias similares.¹⁹⁴

Estamos frente a una figura en que tanto los trabajadores dependientes como independientes prestan servicios bajo las mismas circunstancias y condiciones, lo que perfectamente podría significar una presunción de que éste último es un trabajador subordinado.¹⁹⁵

Así, coincidió con el fallo de la Corte de Apelaciones de Valparaíso, en causa ROL N° 507-2022, y el fallo de la Corte de Apelaciones de Concepción, en causa ROL N°395-2020, en tanto se reconoce la relación laboral de trabajadores de plataformas digitales que prestaban servicios en condiciones de subordinación y dependencia, señalando que *para determinar si concurren los elementos de la relación laboral, es necesario utilizar la técnica indiciaria, identificando los indicios favorables y los indicios contrarios a la existencia de un contrato de trabajo y decidiendo si en el caso en concreto concurre o no la mencionada relación laboral.*¹⁹⁶

¹⁹³ CORTE SUPREMA (Sentencia). ob. cit.

¹⁹⁴ Ídem.

¹⁹⁵ SIERRA HERRERO, Alfredo. ob. cit., p.55.

¹⁹⁶ CORTE DE APELACIONES DE CONCEPCIÓN. Sentencia de fecha 15 de enero de 2021, causa ROL 395-2020, considerando séptimo.

Con todo, las plataformas han implementado una estrategia destinada al margen del Derecho Laboral. Para ello, clasifican a sus prestadores como “riders” o “socios conductores” en lugar de trabajadores.¹⁹⁷

La C.S reconoció que el surgimiento de plataformas digitales ha generado una “nueva realidad productiva”, en la cual la relación laboral tradicional se ve transformada por el uso de la tecnología, como las aplicaciones que controlan digitalmente el trabajo de los prestadores de servicios. Este tipo de trabajo requiere un análisis detallado de la presencia de los elementos de subordinación y dependencia, que puedan estar presentes de manera menos evidente, pero igualmente reales y presentes. Es así que su sentencia finalmente acoge el recurso, y argumentó que, *conforme al artículo 8° del Código del Trabajo, la prestación de servicios realizada bajo las condiciones descritas en el proceso, presume la existencia de un contrato de trabajo.*¹⁹⁸

En consecuencia, se dicta sentencia de reemplazo que reconoce la relación laboral, y que pese a que los demandantes hubieran sido formalmente contratados como prestadores de servicios independientes, cumplieran con los requisitos legales para ser considerados trabajadores dependientes.¹⁹⁹

Retomando lo anterior, la Ley reconoce un contrato de prestación de servicios entre la plataforma digital y el trabajador independiente, que sólo consiste en un intercambio de un

¹⁹⁷ LIZAMA PORTAL, Luis. “La calificación judicial del trabajo en plataformas en Chile”. En: PALOMO VÉLEZ, Rodrigo (editor). *El trabajo a través de plataformas digitales: problemas y desafíos en Chile* [en línea]. Valencia: Tirant lo Blanch, 2022, p. 84

¹⁹⁸ CORTE DE APELACIONES DE CONCEPCIÓN. (Sentencia de fecha 15 de enero de 202) ob. cit.

¹⁹⁹ CORTE SUPREMA. Sentencia de reemplazo de fecha 11 septiembre 2024. Causa RIT: 61595-2023.

servicio por un honorario²⁰⁰, y por otra parte, la plataforma se limita a coordinar la oferta y demanda de los servicios allí solicitados, sin intervenir en la ejecución de los mismos.²⁰¹

De acuerdo a los datos del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), no se observó una variación significativa entre 2021 y 2022, destacando que el perfil de los trabajadores en esta actividad está mayoritariamente compuesto por hombres, para el año 2021 representaban un 86,6%, y para el año 2022 un 89.0%. Por otro lado, las mujeres para el año 2021 constituían un 13,4%, y para el año 2022 un 11.0%, con todo, ésta última estimación es poco fiable.²⁰² Respecto a la variable de nacionalidad, en el año 2021 los extranjeros constituían un 44,6%, y para el año 2022 un 41,7%, ello en comparación al estudio realizado por la Mutual de Seguridad que obtiene un porcentaje mucho más alto, equivalente a un 72%.²⁰³ Además, en relación a la distribución de trabajadores según su clase, el 22.0% es dependiente y un 77.2% es independiente²⁰⁴, tal número no deja de ser relevante.

Actualmente, según cifras experimentales presentadas por la INE, el mercado bajo este rubro digital representa el 2,3% de la población en Chile, lo que equivale a un total de 205.741 personas, de las cuales se estimó que 126.441 de los trabajadores se consideran informales.²⁰⁵

²⁰⁰ GARRIDO C., Ricardo (dir.), ob. cit., p. 76.

²⁰¹ CUENA CASAS, Matilde. “La contratación a través de plataformas intermediarias en línea”. En: *Cuadernos de Derecho Transnacional* [en línea]. Madrid: Universidad Carlos III. 2020, vol. 12, n° 2, p. 304. Disponible en: <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://e-revistas.uc3m.es/index.php/CDT/article/download/5612/4024/&ved=2ahUKEwiYornaOSJAXXkHrkGHZX9H-cQFnoECBkQAQ&usq=AOvVawlVO-aC8RByTr-P0jGVmJk->

²⁰² CHILE. SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO. *Informe sobre la situación del empleo de trabajadores/as de plataformas digitales de servicios regulados por la Ley 21.431* [en línea]. Santiago: 23 de mayo 2023, p. 5. Disponible en: <https://www.subtrab.gob.cl/wp-content/uploads/2023/05/Informe-sobre-la-situacion-del-empleo-de-trabajadores-as-de-plataformas-digitales-de-servicios-regulados-por-la-Ley-21.431.pdf>

²⁰³ CHILE. MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. CONSEJO SUPERIOR LABORAL. *Evaluación implementación de la Ley 21.431, que modifica el Código del Trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios* [en línea]. Santiago: Mayo 2024, p. 25. Disponible en: https://www.mintrab.gob.cl/wp-content/uploads/2024/08/Informe_Implementacion_Ley21.431_CSL2024.pdf

²⁰⁴ *Ibidem*, p. 27.

²⁰⁵ CENTRO DE ENCUESTAS Y ESTUDIOS LONGITUDINALES UC (CENTRO UC). *Evaluación de implementación y resultados de la ley n° 21.431, de trabajadores de plataformas digitales, en Uber y Uber eats* [en línea].

En otras palabras, pese la entrada en vigencia de la ley, la tasa de informalidad no se ha reducido.²⁰⁶

Con todo, el deber de seguridad *está detrás de todo sistema protector* y tal deuda es del empleador, no pudiendo traspasarla al mismo trabajador o a terceros.²⁰⁷ En definitiva, el artículo 152 quáter Y del Código del Trabajo reconoce el derecho a cobertura de Seguridad Social. La norma hace presente que se estará a lo dispuesto en el artículo 92 del D.L. N°3.500 de 1980, sin perjuicio del derecho a cotizar mensualmente según el inciso 3° de la misma norma, por tanto, bajo cierto punto de vista, es importante que se busque garantizar derechos mínimos a estos trabajadores, pero, no hay que olvidar que se continúa dejando a los trabajadores independientes fuera del esquema tradicional y pese a que la plataforma tiene una obligación en materia de protección común para todo trabajador de plataformas digitales, su cumplimiento no constituye indicios.

Para que los trabajadores independientes puedan acceder a Seguridad Social tienen una obligación de cotizar, sujetos a la normativa general, hoy lo realizan a través de una retención de sus boletas de honorarios, lo que significaría que deben emitir boletas, pero, ello no es tan sencillo, pues hasta la misma obligación de cotizar tiene limitaciones, como por ejemplo la edad e ingresos mínimos, por ello, no cualquier trabajador cumple con ello.

Inclusive, más del 90% de las personas que informan desempeñarse en plataformas digitales como trabajadores independientes declaró no emitir boletas de honorarios²⁰⁸, lo que

Santiago: 02 de octubre de 2023, p. 2. Disponible en: <https://politicaspUBLICAS.uc.cl/publicacion/evaluacion-de-IMPLEMENTACION-y-resultados-de-la-ley-n21-431-de-trabajadores-de-plataformas-digitales-en-uber-y-uber-eats/>

²⁰⁶ FAIRWORK. Fairwork Chile Puntuaciones 2024: Estándares laborales en la economía de las plataformas [en línea]. Santiago, 2024, p. 3. Disponible en: https://fair.work/wpcontent/uploads/sites/17/2024/08/Fairwork-Chile-Report-2024_ES.pdf

²⁰⁷ NÚÑEZ GONZÁLEZ, Cayetano. ob. cit., p. 85 y 96.

²⁰⁸ CHILE. SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO. (*Informe sobre la situación del empleo de trabajos/as de plataformas digitales de servicios regulados por la Ley 21.431*) ob. cit., p. 2.

trae aparejado que muchos de los trabajadores no están siendo protegidos bajo ninguna contingencia, pese a que la Ley otorga protección a los trabajadores y obligaciones para el empleador.

Más aún, la normativa le reconoce cobertura de salud, pensión de vejez, cargas familiares, accidente del trabajo y enfermedades provisionales, seguro de invalidez y sobrevivencia, seguro de acompañamiento de niños y niñas afectados por una condición grave de salud, y demás normativa vigente aplicable, pero, no están cubiertos frente a la cesantía, y tampoco contempla la maternidad y paternidad, lo que sin duda precariza su situación.

Según la Organización del Trabajo, *la falta de protección social apareció como un factor evidente, en donde la cobertura de protección social está inversamente relacionada con la dependencia que la persona tiene del trabajo en una plataforma digital: es más probable que los trabajadores que dependen principalmente del trabajo en plataformas digitales estén desprotegidos.*²⁰⁹

De hecho, el Informe de la Comisión para el Futuro del Trabajo de la OIT, plantea la extensión de la Seguridad Social de la siguiente forma: *dado que la organización del trabajo sigue cambiando, los sistemas de protección social tendrán que evolucionar para ofrecer protección constante a los trabajadores que se muevan entre el trabajo asalariado y el trabajo por cuenta propia, entre distintas empresas y sectores de la economía o entre países,*

²⁰⁹ GONTERO, Sonia, RAVEST, Javiera. *Empleo y condiciones laborales de las personas trabajadoras de plataforma digitales en Chile*. Santiago: Oficina internacional del trabajo, 2024. Disponible en: https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-10/IT49-Empleo-condiciones-laborales-plataforma-digitales-Chile_v3.pdf

*para así garantizar que los derechos y las prestaciones son accesibles y transferibles, entre otras cosas, para aquellos que trabajen en las plataformas digitales.*²¹⁰

América Latina enfrenta desafíos persistentes en materia de Seguridad Social, entre ellos la limitada cobertura universal, la inequidad en la distribución de prestaciones, la imposición de requisitos para acceder a beneficios por encima de los derechos humanos, la comercialización de derechos fundamentales como el acceso a salud y el crecimiento del trabajo informal, entre otros.²¹¹

Según el informe “Evaluación de la implementación y resultados de la ley N°21.431, de trabajadores de plataformas digitales, en Uber y Uber Eats” realizado por el Centro de Políticas Públicas de la Pontificia Universidad Católica de Chile en octubre de 2023 en base a entrevistas a trabajadores, muchos de ellos tenían un bajo conocimiento de la existencia, implementación y alcance de la Ley, más de la mitad declaró conocer “poco” o “nada”.²¹²

Sin dudas, es un aspecto alarmante, ya que entre las disposiciones más innovadoras de la Ley se encuentran la flexibilidad laboral, la jornada de trabajo, y, a nuestro juicio, la seguridad laboral y social.

A la luz de los hallazgos presentados por el informe, las principales conclusiones son las siguientes: Se observa un desafío significativo en el conocimiento de la Ley entre los trabajadores, ello debido a las encuestas realizadas, y en el análisis cualitativo, pues los

²¹⁰ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). *Trabajar para un futuro más prometedor* [en línea]. Ginebra: Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, 2019, p. 37. Disponible en: <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.ilo.org/es/media/410931/download&ved=2ahUKFwiM8tyuxN-KAxV-rpUCHf1elboQFnoECBUQAQ&usg=AOvVaw3PQIFkaTLqs86fhXJt0rHe>

²¹¹ MENDIZÁBAL BERMÚDEZ, Gabriela, LÓPEZ PÉREZ, Emmanuel. *¿Nuevo modelo de seguridad social en el contexto de la industria 4.0?*. En: *Revista Internacional y Comparada de Relaciones laborales y derecho del empleo* [en línea]. Volumen 6, núm. 1 enero – marzo, p 307. Disponible en: <http://riaa.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.12055/664/¿Nuevo%20modelo%20de%20seguridad%20social.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

²¹² CENTRO DE ENCUESTAS Y ESTUDIOS LONGITUDINALES UC (CENTRO UC). ob. cit.,p. 12 – 16.

perfiles entrevistados reconocen la falta de información, lo que sin duda da como resultado un manejo impreciso del su contenido y aplicación. A pesar de la intención de las instituciones y plataformas digitales de comunicar su alcance, no se está viendo reflejado en las encuestas, pues el desconocimiento se ha mantenido, por ende, las estrategias de difusión no han sido suficientes. Por otro lado, la valoración de la Ley es baja entre los trabajadores, en especial entre los conductores a diferencia de los repartidores, ello es producido por la visión, la cual está centrada en el trabajo y los aspectos que afectan sus ingresos, ello explicaría la disminución en la valoración, pues, no perciben mejoras directas en su situación económica. Finalmente, las diferencias en la valoración de la Ley se amplían a temas específicos, por un lado, es valorada por no trabajadores en términos de protección social y derechos colectivos, pero los conductores y repartidores consideran éstos temas poco importantes. En particular, la Seguridad Social se posiciona como una temática preocupante debido a los cambios negativos en su valoración por parte de los trabajadores.²¹³

Respecto a la Protección Social, fue un punto de especial interés, pues los entrevistados reconocieron que obligar a cotizar *es una disminución del ingreso presente de los trabajadores, por lo que la estructura de los incentivos para las empresas y trabajadores debe ser capaz de alinear los intereses de ambos para cumplir con este fin. Así, la implementación de la ley debe ser capaz de materializar el pago de las cotizaciones de los trabajadores y asegurar el cumplimiento con el espíritu de la ley.* Hay quienes opinaron que *el mecanismo diseñado no era efectivo para aumentar el acceso a seguridad social, pues, hay ciertos casos en que quién provee el servicio es una persona diferente a quién figura como contratado.*²¹⁴

²¹³ CENTRO DE ENCUESTAS Y ESTUDIOS LONGITUDINALES UC (CENTRO UC). ob. cit., p.19.

²¹⁴ CENTRO DE ENCUESTAS Y ESTUDIOS LONGITUDINALES UC (CENTRO UC). ob. cit.,p. 20 – 21.

Así, el informe concluye que pese a la entrada en vigencia de la Ley, se mantiene un gran porcentaje de trabajadores que declara no cotizar previsionalmente ni acceder a un seguro de salud, inclusive, el conocimiento sobre la cotización y cobertura de independientes es bajo, lo que es considerado un aspecto relevante para explicar la alta proporción que responde en la encuesta no estar inscrito a Seguridad Social luego de la Ley.²¹⁵

Dentro del creciente debate sobre la precarización laboral en la economía de plataformas, iniciativas como Fairwork desempeñan un papel crucial al proporcionar un marco para evaluar y mejorar las condiciones de trabajo de las plataformas digitales.

Fairwork es un proyecto con red internacional, que evalúa las condiciones laborales en plataformas digitales en función de principios globales de trabajo justo en la economía de plataformas, para así establecer y medir estándares, buscando garantizar salarios, condiciones, contratos, gestiones y representación justa.²¹⁶ Estos criterios son fundamentales para comprender la calidad del empleo en las plataformas digitales, y en consecuencia, pueden significar indicadores para medir el bienestar laboral de los trabajadores en esta actividad.

Tales principios son plenamente aplicables a todo tipo de trabajo calificado de independiente, sin importar dónde y cómo trabajen.²¹⁷

²¹⁵ CENTRO DE ENCUESTAS Y ESTUDIOS LONGITUDINALES UC (CENTRO UC). ob. cit.,p. 29.

²¹⁶ FAIRWORK. El trabajo en plataformas provee ingresos y oportunidades a decenas de millones de personas en todo el mundo. Sin embargo, muchas de estos trabajadores en plataformas no están protegidos por la legislación laboral o por organismos colectivos, lo que implica que se enfrentan a salarios bajos, precariedad, y condiciones laborales peligrosas [en línea]. Disponible en: <https://fair.work/es/fw/about/>

²¹⁷ FAIRWORK. Principios: Fairwork es un proyecto de investigación que trabaja para establecer y medir estándares de trabajo justo en la economía de plataformas digitales [en línea]. Disponible en: <https://fair.work/es/fw/principles/>

El tercer informe de Fairwork Chile ha evolucionado desde el año 2022, cuyos datos recopilados se enmarcan entre julio de 2023 y septiembre de 2023²¹⁸, y precisamente fueron analizados bajo los principios de trabajo justo las condiciones laborales de nuestros trabajadores, aplicando una metodología mixta, que incluye entrevistas, reuniones con ejecutivos y un trabajo de investigación de información secundaria.²¹⁹

Las calificaciones de las distintas plataformas luego de la entrada en vigencia de la ley dieron resultados contradictorios, pues, los trabajadores no percibieron cambios importantes en sus condiciones laborales, y su falta de puntuación es reflejo de la falta de transparencia y responsabilidad de las empresas de plataformas digitales. Entre las plataformas objeto de puntuación respecto a los estándares mínimos de trabajo justo encontramos a Cabify (5/10), PedidosYa (2/10), Cornershop (2/10), Uber (1/10), Justo (1/19), inDrive (0/10), Didi (0/10), Rappi (0/10) y Uber Eats (0/10).²²⁰

Es fundamental analizar las condiciones en las que se desarrollan los servicios en el rubro de plataformas digitales, el cual es un ámbito que ha transformado significativamente las relaciones laborales, impactando tanto a trabajadores como empleadores. Este contexto ha generado importantes oportunidades laborales, sin embargo, también ha planteado riesgos, especialmente en lo que respecta al trabajo decente.²²¹

²¹⁸ FAIRWORK. (Fairwork Chile Puntuaciones 2024: Estándares laborales en la economía de las plataformas) ob. cit.,p, 4.

²¹⁹ CIPERCHILE. *Trabajo justo en plataformas digitales: No es fácil ser tu propio jefe* [en línea]. 30 de octubre de 2022. Disponible en:<https://www.ciperchile.cl/2021/06/29/precariedad-laboral-y-malestar-subjetivo-analisis-de-una-encuesta-realizada-a-jefes-de-hogar-en-santiago-y-concepcion/>
<https://www.ciperchile.cl/2022/11/30/trabajo-justo-en-plataformas-digitales/>

²²⁰ FAIRWORK. (Fairwork Chile Puntuaciones 2024: Estándares laborales en la economía de las plataformas) ob. cit.,p, 4 y 5.

²²¹ LEYTON GARCÍA, Joge, AZÓCAR SIMONET, Rodrigo. “Análisis crítico de la regulación del trabajo en plataformas en Chile, introducida al Código del Trabajo por la Ley nro. 21.431”. En: *Revista Jurídica del Trabajo* 3(7) [en línea]. 2022, p. 167. Disponible en:
<http://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/126/116>

Es así que los principales resultados del informe fueron²²²:

- A. *PAGO JUSTO. Este año, sólo una plataforma – Cabify- pudo proporcionar evidencia de que los ingresos de sus trabajadores (después de costos) eran superiores al mínimo de Chile (CLP 460,000 – aprox. USD 497 – por mes, o CLP 2,380 – aprox. USD 2,52 – por hora) cuando se realizó la investigación: Sobre las demás plataformas estudiadas no pudieron otorgarles puntaje ya que no existe evidencia que demuestre que los trabajadores ganaran al menos un salario mínimo o digno.*
- B. *CONDICIONES JUSTAS. Tres de las plataformas evaluadas pudieron obtener puntos por este principio este año: Hay que recordar que la Ley obliga a proporcionar un seguro de accidentes, pero no hay apoyo financiero para el pago, el cual va dirigido a los repartidores que no pueden cumplir con su labor debido a accidentes o enfermedades.*
- C. *CONTRATOS JUSTOS. EN COMPARACIÓN CON LAS PUNTUACIONES DEL AÑO PASADO, HAY UNA MEJORA EN RELACIÓN CON ESTE PRINCIPIO: Teniendo presente que no se encontró evidencia sobre que los contratos de trabajo estén exentos de cláusulas que excluyan de responsabilidad a la plataforma digital o que requieran que los trabajadores renuncien su derecho a accionar por vía legal.*
- D. *GESTIÓN JUSTA. SOLO UNA PLATAFORMA (CABIFY) PUNTUÓ EN EL PRINCIPIO DE GESTIÓN JUSTA: Con ello, se ve reflejado la falta de canales de comunicación para las plataformas, lo que deja en evidencia la poca transparencia en la toma de decisiones de los algorítmicos, lo que pudiera incluir actos discriminatorios.*
- E. *REPRESENTACIÓN JUSTA. DESAFORTUNADAMENTE, NO PUDIMOS OTORGAR NINGÚN PUNTO A NINGUNA PLATAFORMA POR “REPRESENTACIÓN JUSTA”.*

²²² FAIRWORK. (Fairwork Chile Puntuaciones 2024: Estándares laborales en la economía de las plataformas) ob. cit., p. 6 - 7

NO ENCONTRAMOS SUFICIENTE EVIDENCIA DE QUE LAS PLATAFORMAS RECONOZCAN O FACILITEN LA EXISTENCIA DE ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES O PARTICIPEN EN NEGOCIACIONES COLECTIVAS: Por lo anterior, los trabajadores quedan sin mecanismos formales para guiar e influir en las decisiones de las plataformas digitales que, sin lugar a dudas, afectan sus condiciones laborales.

En términos de condiciones laborales, aunque la información no está sistematizada, se observan los elementos que no podrían ser calificados como ideales, entre éstos encontramos las jornadas laborales extensas, los bajos niveles de remuneración, entre otros.²²³

Los resultados de este informe plantean distintos desafíos: I) Es necesario obtener información detallada sobre el alcance de este mercado y las características de quienes prestan servicios a las distintas plataformas, pese a que el INE ha hecho esfuerzos en sus recientes análisis, aún queda camino; II) quiénes prestan servicios valoran las bajas barreras a la entrada de esta actividad, y lo sencillo que es generar ingresos, pero hay una preocupación por la falta de información y la asimetría de poder que ejercen las plataformas a través de comunicaciones y decisiones algorítmicas rígidas; y III) lo que se observa en esta economía es una transformación en el mundo laboral a través de una organización algorítmica de las diversas actividades que sienta precedentes para otros mercados.²²⁴

Por todo lo anterior se percibe que la ley no está cumpliendo con su finalidad, lo que da cuenta que Chile está lejos de garantizar condiciones mínimas laborales a sus trabajadores independientes de plataformas digitales.

²²³ LEYTON GARCÍA, Joge, AZÓCAR SIMONET, Rodrigo. ob. cit.

²²⁴ FAIRWORK. (Fairwork Chile Puntuaciones 2024: Estándares laborales en la economía de las plataformas) ob. cit.,p, 19 – 21.

CAPÍTULO III: DERECHO COMPARADO

La creciente incorporación de plataformas digitales en el ámbito laboral ha transformado significativamente las dinámicas tradicionales de empleo a nivel mundial.²²⁵ Este nuevo modelo, caracterizado por la intermediación tecnológica²²⁶ entre algoritmos y humanos, ha planteado desafíos sin precedentes para la protección social de los trabajadores que se desempeñan en el rubro, quienes en muchos casos se encuentran en situaciones de desprotección debido a su clasificación como dependientes o independientes.

Frente a esta realidad, diversos países han implementado regulaciones en base a estrategias para garantizar derechos fundamentales, como la Seguridad Social, la estabilidad laboral y las condiciones dignas de trabajo para este grupo.

En este contexto, el presente capítulo se centra en un análisis de las medidas adoptadas por diferentes países, con énfasis como España, y Argentina, incorporando un breve punto de vista por parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Cada nación, desde su particular marco legal, ha diseñado un enfoque que buscan equilibrar las necesidades de las propias plataformas digitales, como la garantía de derechos laborales para los trabajadores. Es así, que este ejercicio de derecho comparativo tiene como objetivo identificar buenas prácticas y lecciones que pueden ser de utilidad como referencia para otros, contribuyendo al debate global sobre a regulación del trabajo en plataformas digitales.

²²⁵ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo* [en línea]. Ginebra, 2019, p. 5. Disponible en: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_684183.pdf

²²⁶ ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE LA ECONOMÍA DIGITAL (ADIGITAL). *Importancia económica de las plataformas digitales de delivery y perfil de los repartidores en España* [en línea]. Madrid: Septiembre de 2020 p. 5. Disponible en: <https://www.adigital.org/media/importancia-economica-de-las-plataformas-digitales-de-delivery-y-perfil-de-los-repartidores-en-espana.pdf>

1. ESPAÑA

En España, las plataformas digitales han tenido un impacto significativo en diversos sectores, especialmente en el ámbito laboral.²²⁷

Su introducción se dio con servicios como el transporte de pasajeros como Uber y Cabify²²⁸, y la entrega de comida a domicilio, como Glovo, Deliveroo y Uber Eats²²⁹, que rápidamente ganaron popularidad por su conveniencia, flexibilidad, accesibilidad y que ofrecen un servicio personalizado y más rápido.²³⁰ Sin embargo, su llegada también generó debates sociales, económicos y legales²³¹, debido al modelo de trabajo basado en la contratación de trabajadores en condiciones de falsos autónomos²³², lo que significa *que los términos reales en que se realiza un trabajo por cuenta propia no se condicen con las condiciones especificadas en la ley para que la actividad pueda ser considerada como tal, aun a pesar de que el trabajador haya llegado a firmar un contrato mercantil.*²³³ Lo anterior limitaba su acceso a derechos laborales básicos, como la Seguridad Social. Esto deriva, en todo país, a denuncias y conflictos laborales que marcaron la sociedad.

²²⁷ BLANCHARD, Olivia. *El trabajo en las plataformas digitales: oportunidades y reto* [en línea]. 02 de febrero de 2024, p. 51. Disponible en: <https://ecosfron.org/wp-content/uploads/2023/12/Arto6-Dossier-51-EsF.pdf>

²²⁸ MOVIL MOVE. *Plataformas de transporte de pasajeros en España: Generalidades* [en línea]. 29 de noviembre de 2023. Disponible en: <https://www.movilmove.com/blog/nwarticle/219/1/plataformas-de-transporte-de-pasajeros-en-espana-generalidades>

²²⁹ MENA ROA, Mónica. *Las plataformas de delivery preferidas en España* [en línea]. 20 de noviembre de 2021. Disponible en: <https://es.statista.com/grafico/23022/proveedores-online-de-servicios-de-restauracion-o-comida-a-domicilio-usados-en-espana/>

²³⁰ COPPOLA, Maria. *Plataforma digital: tipos, accesos, usos y utilidades* [en línea]. 02 de diciembre de 2024. Disponible en: <https://blog.hubspot.es/website/que-es-plataforma-digital#:~:text=Las%20plataformas%20digitales%20ofrecen%20conveniencia,mediante%20automatizaci%C3%B3n%20y%20herramientas%20integradas.>

²³¹ DUEÑAS HERRERO, Laurentino. “La regulación del trabajo en las plataformas digitales”. *En: Panorama Socia* [en línea]. 2021, Nº 3, p. 123. Disponible en: https://www.funcas.es/wp-content/uploads/2022/01/PS34_Dueñas.pdf

²³² DIEZ PRAT, Felipe. *Las plataformas de reparto y la “Ley rider” en España: Historia, seguimiento y análisis* [en línea]. 05 de febrero de 2022, p. 19. Disponible en: <https://observa-tas.org/wp-content/uploads/2022/09/Las-plataformas-de-reparto-y-la-ley-rider.-pdf.pdf>

²³³ *Ibidem*, p. 20.

La situación respecto de los trabajadores de plataformas digitales se ha caracterizado por su extensión y complejidad. En el año 2007, el trabajo autónomo fue regulado mediante el Estatuto del Trabajo Autónomo (LETA)²³⁴, que introdujo una nueva categoría de denominadas “trabajadores autónomos económicamente dependientes” o “TRADE”, cuyas clase presenta características que pudieran ser aplicables a los trabajadores de plataformas.²³⁵ En ese sentido, el artículo 11 del Estatuto nos proporciona su definición, señalando que *son aquéllos que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él al menos el 75% de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales.*²³⁶

Con todo, hay quienes no le atribuyen una especial relevancia a esta normativa, ya que en definitiva, intenta plasmar la realidad.²³⁷

Podemos encontrarnos con jurisprudencia que incluso, da cuenta como el sistema considera a los trabajadores de plataformas como falsos autónomos, pero, en sentido contrario, existen sentencias que no los asimilan a trabajadores asalariados.²³⁸

De todas formas, hay ciertos elementos relevantes para calificar a un trabajador como dependiente o independiente. Uno de ellos es la ajenidad, definida como *trabajar por cuenta*

²³⁴ También conocida como la Ley 20/2007 del 11 de julio de 2007.

²³⁵ AGUILAR, Ramón. ob. cit., p. 232.

²³⁶ ESPAÑA. MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA. Estatuto del Trabajo Autónomo [en línea]. 11 de julio de 2007. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/l/2007/07/11/20/con>

²³⁷ VALDÉS DAL-RÉ, Fernando. “El estatuto del trabajador autónomo en la legislación española”. En: *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*. [en línea]. Extraordinario, 2021, p. 1. Disponible en: <https://revista.laborum.es/index.php/revsegsoc/article/download/474/512>

²³⁸ El Juzgado de lo Social N°39 de Madrid, en sentencia de fecha 3 de septiembre de 2018 en causa N° 248/2018 declaró el carácter autónomo de los repartidores de la plataforma Glovo, cuyo fallo tomó en consideración elementos como el objeto social, la actividad de la empresa, la auto-organización del repartidor, la intermediación de Glovo, entre otros.

de otro, y el otro es la dependencia, lo que supone que ese trabajo se hace bajo órdenes de otro.²³⁹

Pese a los intentos por regular esta nueva forma de trabajo, el Tribunal Supremo de Justicia, con fecha 23 de septiembre de 2020, declaró subordinados a los trabajadores de plataformas, pasando por alto la normativa especial de la LETA.²⁴⁰

Posteriormente, ocurrió un caso emblemático en España es sobre los repartidores de plataformas (riders), cuyo estatus laboral se convirtió en un tema central en discusiones jurídicas. Como respuesta, el 12 de agosto de 2021, tres meses después de su publicación, se implementó la Ley Rider, una normativa pionera en Europa que establece que los repartidores deben ser considerados empleados por cuenta ajena y no autónomos.^{241 242} Esta ley establece una presunción de laboralidad *en las actividades de reparto o distribución de cualquier tipo de producto o mercancía* y además establece obligaciones para las plataformas digitales sobre transparencia en la información, es decir, en los algoritmos utilizados para la asignación de tareas, garantizando condiciones equitativas,²⁴³ lo que sin duda forma parte de sus grandes efectos.

El Juzgado de lo Social nº6 de Valencia, con fecha 1 de junio de 2018, falló en favor de la laboralidad de un rider, en un contexto de plataformas digitales de reparto de comida a

²³⁹ GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago. “Trabajo asalariado y trabajo autónomo en las actividades profesionales a través de las plataformas informáticas”. En: *Revista andaluza de trabajo y bienestar social* [en línea], nº138, p. 93. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6552390.pdf>

²⁴⁰ AGUILAR, Ramón. ob. cit., p. 248.

²⁴¹ ESPAÑA. MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA. “Real Decreto-ley 9/2021 por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales”. Boletín Oficial del Estado. 11 de mayo de 2021. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-7840

²⁴² NASCOR. *¿En que consiste la Ley Rider?* [en línea]. Disponible en: <https://nascorformacion.com/entrada/en-que-consiste-la-ley-rider#:~:text=¿QUÉ%20ES%20LA%20LEY%20RIDER,y%20sistemas%20de%20Inteligencia%20Artificial.>

²⁴³ BANKINTER. *Ley Rider: qué cambia y a quién afecta* [en línea]. 30 de noviembre de 2021: Disponible en: <https://www.bankinter.com/blog/empresas/ley-rider>

domicilio, considerándolos como falsos autónomos, en donde se señaló que (...) *la calificación de la relación que vincula a las partes debe hacerse a la luz del criterio jurisprudencial (...) lo que pone de manifiesto cómo los contratos tienen la naturaleza jurídica que deriva de su contenido obligacional, independientemente de la denominación que le otorguen los intervinientes, debiendo estarse para determinar su auténtica naturaleza a la realidad de su contenido, manifestado por los actos realizados en su ejecución, lo que debe prevalecer sobre el nomen iuris empleado por los contratantes.*²⁴⁴

Con todo, y pese a la existencia de esta presunción, los problemas siguen surgiendo, es así que el Juzgado de Instrucción número 31 de Barcelona abrió una investigación producto de una denuncia realizada por la Fiscalía²⁴⁵, donde la jueza cita a declarar al cofundador y consejero delegado de la plataforma digital Glovo²⁴⁶ este 03 de diciembre de 2024 por un delito contra los derechos de los trabajadores, pues, mantenían a sus trabajadores como falsos autónomos.²⁴⁷

En palabras de Miguel Ángel Almendros González²⁴⁸, el modelo clásico de protección social para los trabajadores en España parte de la base de un “trabajo típico”, estos son el contrato de trabajo dependiente, subordinado, entre otros.²⁴⁹

²⁴⁴ JUZGADO DE LO SOCIAL. Sentencia de fecha 1 de junio de 2018, causa nº 244/2018.

²⁴⁵ MORCILLO, Nuria. *La jueza cita a declarar al responsable de Glovo como investigado por un delito contra los derechos de los trabajadores* [en línea]. Madrid: 17 de octubre de 2024. Disponible en: <https://elpais.com/economia/2024-10-17/la-juez-cita-a-declarar-al-responsable-de-glovo-como-investigado-por-un-delito-contra-los-derechos-de-los-trabajadores.html>

²⁴⁶ Plataforma digital española cuya especialidad es el reparto de comida a domicilio.

²⁴⁷ MORCILLO, Nuria. ob. cit.

²⁴⁸ Catedrático de la Universidad de Granada en la Facultad de Derecho, perteneciente al Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

²⁴⁹ ALMENDROS GONZÁLEZ, Miguel Ángel. “El encuadramiento y el aseguramiento en la Seguridad Social del trabajo prestado a través de Plataformas Digitales”. En: Monereo Pérez, José Luis, Maldonado Molina, Juan Antonio, Vida Fernández, Raquel y Muros Polo, Alejandro (coordinadores). *Los sistemas de protección social ante la incidencia de la disrupción digital*. España: Editorial Comares, 2023, p. 2. Disponible en: <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/86326/PrePrint%20-%20Seguridad%20Social%20de%20los%20trabajadores%20de%20plataformas%20digitales%20-%20Almendros%202023.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Es una situación similar a lo que ocurre con la forma de trabajo en Chile, es decir, la Protección Social está pensada en un contexto de presencialidad, por ende, el surgimiento de las nuevas tecnologías rompe el paradigma tradicional.

Para España, esta nueva realidad laboral incluyen en las formas de organización del trabajo y en particular, al modelo de Seguridad Social, pues lo vinculan derechamente al empleo típico, que sin duda, precariza las condiciones de trabajo y dan origen a desprotección social de estos trabajadores.²⁵⁰

Por ello, uno de los principales problemas para quienes prestan servicios a través de plataformas digitales, deriva de su condición de trabajadores independientes, en lugar de considerarlos como dependientes²⁵¹, quedando al margen de la protección.

Dentro de los efectos positivos de la Ley Rider es que busca igualdad de trato entre una empresa tradicional y una empresa de plataforma digital, lo que puede traducirse en el reconocimiento de derechos de un trabajador formal y un socio-conductor; otro efecto es el reconocimiento de los derechos de información y la presunción de laboralidad. Pero ésta no queda exenta de críticas, pues pese a la existencia de presunción quedan fuera de protección las personas de trabajos a demanda, como lo son por ejemplo, las plataformas de limpieza. Esto es debido a que el trabajador debe probar la presencia de los presupuestos del contrato de trabajo exigidos por el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores.²⁵²

La expansión de las plataformas digitales han crecido a un ritmo acelerado en todo el mundo. En España aún se encuentra en desarrollo, con amplias oportunidades que están

²⁵⁰ ALMENDROS GONZÁLEZ, Miguel Ángel, ob. cit., p. 3.

²⁵¹ ROSENBAUM CARLI, Federico. “Los problemas de protección social en la economía de plataformas dogotales”. En: PALOMO VÉLEZ, Rodrigo (editor). *El trabajo a través de plataformas digitales: problemas y desafíos en Chile* [en línea]. Valencia: Tirant lo Blanch, 2022, p. 141.

²⁵² BÁEZ LAGUNA, Erika. “El retorno del derecho laboral. A propósito de la “Ley Rider” y el caso GLOVO”. En: *Revista de Estudios Jurídicos y Criminológicos* [en línea], núm. 4, 2021, p. 251 – 254. Disponible en: <https://revistas.uca.es/index.php/rejuccrim/article/view/8230>

pendientes, pero sin duda, su introducción en este país no solo transformó sectores como el transporte, sino que fue un propulsor en el proceso de regulación que busca equilibrar las nuevas tecnologías con los derechos laborales y los marcos jurídicos tradicionales.²⁵³

Sin embargo, la Ley Rider no ha tenido el impacto ni trascendencia que se esperaba al momento de su aprobación, pues no ha tenido mayor influencia ni en las condiciones económicas ni laborales de los trabajadores.²⁵⁴

Hoy, sigue existiendo debate alrededor del mundo sobre cómo aplicar este marco legal en otros sectores y plataformas.

2. ARGENTINA

En pocos años la integración de las empresas internacionales bajo plataformas digitales que se desempeñan en distintos rubros han cobrado vida, cuya relevancia yace en una nueva modalidad que rompe el esquema tradicional, y Argentina no queda fuera de esta transformación.

Para Argentina hay que subclasificar las distintas plataformas, algunas dedicadas al reparto (PedidosYa y Rappi) y transporte (Uber y Cabify), y las plataformas de servicio domésticos con tareas de cuidado y mantenimiento del hogar (Zolvers).²⁵⁵

²⁵³ DA SILVA, Filipe, NÚÑEZ REYES, Georgina. *La era de las plataformas digitales y el desarrollo de los mercados de datos en un contexto de libre competencia* [en línea]. Santiago: Editorial Cepal, diciembre 2021. Disponible en: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/47540-la-era-plataformas-digitales-desarrollo-mercados-datos-un-contexto-libre>

²⁵⁴ RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel. “La Ley Rider dos años después: Enseñanzas de una experiencia particular”. En: *Revista de Estudios Jurídicos Laborales y de Seguridad Social* [en línea]. España: Estudios doctrinales, 2023, núm. 7. Disponible en: <https://revistas.uma.es/index.php/REJLSS/article/view/17604/17675#:~:text=La%20Ley%20Rider%2C%20c%20es,representativos%20y%20las%20asociaciones%20patronales>.

²⁵⁵ VIEGO, Valentina, FERNÁNDEZ MASSI, Mariana. “Trabajadores de plataformas en Argentina: situación perspectivas”. En: *Digitrabes em contexto: caracterização e aspectos críticos dos trabalhadores de plataformas digitais em cinco países da Iberoamérica* [en línea]. Santiago: Editorial Adriadna ediciones, 2024, p. 55. Disponible en: https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/235943/CONICET_Digital_Nro.83e8095f-8cbd-40cb-87b5-5e593de5f21d_C.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Sin lugar a dudas, el modelo común laboral tiene como presupuesto un empleo formal generado por un contrato escrito u oral, preferentemente indefinido, con una serie de derechos y obligaciones regulados en cada ordenamiento jurídico y por convenios colectivos que derivan de los respectivos sindicatos de trabajadores, que a su vez, los habilita a adquirir derechos en materia de Seguridad Social, pero éste no es una respuesta al nuevo fenómeno generado por las nuevas tecnologías.²⁵⁶

En cuanto al régimen regulatorio de la protección del trabajador, respondía a un concepto de sujeto protegido, los cuales lo formaban los trabajadores dependientes, lo que genera una segmentación de los regímenes de protección social.²⁵⁷

En algunos países los Tribunales de Justicia han emitido fallos que respaldan la idea de que los trabajadores de plataformas digitales deben ser considerados como empleados en el sentido tradicional. Sin embargo, en Argentina aún no existe un pronunciamiento judicial en la que adopte alguna postura. No obstante, se puede destacar un caso resuelto en el Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N°. 37 de la Ciudad de Buenos Aires, en autos “Rojas Luis Roger Miguel y otros c/ Rappi Arg SAS s/ medida cautelar” del año 2019. En este proceso, trabajadores que se empeñaban como prestadores de servicios solicitaron una medida cautelar para ser desbloqueados de la aplicación para continuar desempeñando sus actividades, argumentando que habían sido bloqueados como represalia por ejercer su derecho a la actividad sindical. En consecuencia, reclamaban su derecho a ser considerados como trabajadores.²⁵⁸

²⁵⁶ GOLDIN, Adrián. *Los trabajadores de plataforma y su regulación en la Argentina [en línea]*. Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2020, p. 7. Disponible en: <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/2bc01a21-d74c-4967-8c86-57681ee5a5a8/content>

²⁵⁷ GOLDIN, Adrián. ob. cit., p. 12.

²⁵⁸ TAMAGNO, Lucas. *Derecho laboral y nuevas tecnologías*. Buenos Aires: Pablo Andrés Palazzi, 2024, 1ª ed., p. 174 y 175.

Lo anterior, es un ejemplo clave sobre el gran debate que hoy se está desarrollando sobre la relación laboral de los trabajadores de plataformas. Para el caso argentino, aunque aún no exista un pronunciamiento judicial definitivo que los clasifique como tal, la sentencia mencionada es significativa, pues aborda cuestiones centrales como el derecho de los trabajadores plataformizados a organizarse sindicalmente y a no ser discriminados por ejercer tal actividad, pues por sobre todo, es un derecho fundamental.

En comparación con otros países donde los Tribunales ya adoptaron posturas definidas, como lo es en España, Argentina parece encontrarse aún en etapa preliminar.

Para el año 2020 el Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) elaboró un proyecto de ley que consagra un estatuto especial denominado “Estatuto del Trabajador de Plataformas Digitales Bajo Demanda”, que busca regular las relaciones laborales del sector de plataformas altamente precarizado, incluyendo la cobertura de seguridad social completa.²⁵⁹

3. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Para la OIT, regular el trabajo en plataformas digitales resulta esencial para asegurar una Protección Social adecuada a los trabajadores que forman parte de estas nuevas modalidades de trabajo. Esto es particularmente relevante para prevenir errores en la clasificación de su relación laboral y combatir el desempleo en cubierto. Es así que, la correcta identificación del vínculo laboral, la salvaguarda del empleo y la transparencia de uso de datos y normas que regulan los algoritmos son aspectos claves para garantizar los

²⁵⁹ ASOCIACIÓN INTERNACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (AISS). *Trabajadores de plataformas y seguridad social: Evolución reciente en las Américas* [en línea]. 25 de agosto de 2023. Disponible en: <https://www.issa.int/es/analysis/platform-workers-and-social-security-recent-developments-americas>

derechos laborales de los trabajadores y de seguridad social, pues el alcance de estas protecciones depende directamente si es un trabajo clasificado como dependiente o independiente.²⁶⁰

Actualmente, esta falta de claridad en los estatutos jurídicos para regular el trabajo de plataformas, y en muchos casos su inexistencia, provoca inseguridad jurídica y dificulta la previsibilidad para trabajadores y sus empresas²⁶¹, lo que deja a los trabajadores en una situación vulnerable respecto a sus derechos laborales y de protección social.

Es en respuesta de estos desafíos, que varios países han adoptado medidas legislativas encaminadas a establecer criterios más claros que permitan la existencia de una relación laboral, pero estas iniciativas son insuficientes porque no logran capturar la complejidad y diversidad de las condiciones laborales dentro de las plataformas.

Las leyes suelen enfocarse en establecer un marco general sin abordar las particularidades del trabajo bajo este rubro, como lo son las dinámicas del algoritmo, la realidad socioeconómica de los trabajadores²⁶² y la relación entre trabajadores y plataformas. Por ello, es fundamental realizar estudios que analicen estas dimensiones, y tener presente un porcentaje de participación de los trabajadores en la formulación de políticas para adoptar medidas que reflejen sus necesidades y experiencias.

Es así que la OIT ha identificado dos vías para mejorar la protección social de los trabajadores de plataformas digitales:

²⁶⁰ ASOCIACIÓN INTERNACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (AISS). *Trabajadores de plataformas y protección social: avances en el plano internacional* [en línea]. 06 de junio de 2023. Disponible en: <https://www.issa.int/es/analysis/platform-workers-and-social-protection-international-developments>

²⁶¹ Ídem.

²⁶² Es imprescindible entender el perfil de la persona trabajadora en la plataforma digital, pues algunos tienen como motivación ingresos principales y otros un ingreso complementario, además es importante comprender las condiciones laborales, como lo sería el mantenimiento de vehículos, y más aún, muchos trabajadores enfrentan una precariedad significativa, como la ausencia de seguridad social, lo que significa riesgos laborales sin cobertura.

- I. Clasificación como trabajadores dependientes, para aplicarles las garantías de protección social de esta clase de trabajadores.²⁶³
- II. Universalización de la protección social, ello independientemente de la condición contractual del trabajador, ello mediante regímenes universales, de seguro social, entre otros.²⁶⁴

CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES

El Sistema de Protección Social para los trabajadores de plataformas digitales no se encuentra suficientemente regulado, teniendo presente que uno de los mayores obstáculos para la efectividad de la Ley es la rápida y constante evolución de las plataformas.

La problemática es clara, por un lado, si son trabajadores dependientes la Ley se remite a las normas generales, dejando al empleador el criterio correspondiente, y nuestra normativa a punta a un empleo de carácter presencial, por ende, no consagra una normativa atingente, pues el Código del Trabajo y las Leyes que tenemos en nuestro país, están pensadas en una lógica de un trabajador presencial, con fiscalización inmediata del empleador. Es así que, la Ley deja al empleador como el encargado de establecer los peligros, donde a todas luces constituye una desprotección, porque dependerá únicamente del empleador la declaración de riesgo.

²⁶³ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). *Plataformas digitales: principales discusiones y/o desafíos en el ámbito laboral y su vinculación con la seguridad social* [en línea]. Ginebra, 21 de junio de 2021. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/publications/plataformas-digitales-principales-discusiones-yo-desafios-en-el-ambito>

²⁶⁴ Ídem.

Por otro lado, para los trabajadores independientes la Ley regula una figura particular y anómala, pues se establecen obligaciones que no estaban contempladas para los empleadores de los trabajadores independientes, lo que está fuera del margen general del Derecho del Trabajo, además, éstos se ven dificultados para probar la subordinación y dependencia, pues se imposibilita al trabajador al no poder probar indicios, porque ya han sido calificados como tal. Ello sumado a que la Dirección del Trabajo, a través de esta figura, escapa de sus facultades tradicionales. Por ello, hay que seguir entregándole a los Tribunales de Justicia la posibilidad de que, cuando exista responsabilidad por parte de la empresa, ello dependa de un juicio.

Aun cuando la Ley buscaba establecer soluciones dejó fuera el contexto de cómo se desempeñan las labores, por lo que es insuficiente su regulación para otorgar una protección a trabajador, teniendo presente que el Derecho del Trabajo sigue dividiendo por régimen de trabajadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABALLAY, Iris Judith. “Las plataformas digitales como herramientas significativas dentro de la labor docente” [en línea]. Tutora: María Clara Cunill. Trabajo final de grado. Universidad Siglo 21. Córdoba, Argentina, 2020. Disponible en:

<https://repositorio.21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/21413/TFG%20Iris%20Aballay.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

AGUILAR, Ramón. *El trabajo a través de plataformas digitales: ¿autónomos o subordinados? Una visión de derecho comparado*. Santiago: Ediciones Olejnik, 2021.

AIBAR, Eduard. “Revoluciones industriales: un concepto espurio”. En: *Revista Oikonomics* [en línea]. Noviembre 2019, Núm. 12, pp. 1-8. ISSN: 2339-9546. Disponible en:

<https://oikonomics.uoc.edu/divulgacio/oikonomics/es/numero12/dossier/eaibar.html>

ALMENDROS GONZÁLEZ, Miguel Ángel. “El encuadramiento y el aseguramiento en la Seguridad Social del trabajo prestado a través de Plataformas Digitales” [en línea]. En: Monereo Pérez, José Luis, Maldonado Molina, Juan Antonio, Vida Fernández, Raquel y Muros Polo, Alejandro (coordinadores). *Los sistemas de protección social ante la incidencia de la disrupción digital*. España: Editorial Comares, 2023. ISBN: 978-84-1369-589-1. Disponible en:

<https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/86326/PrePrint%20-%20Seguridad%20Social%20de%20los%20trabajadores%20de%20plataformas%20digitales%20-%20Almendros%202023.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

AMNISTÍA INTERNACIONAL. *La protección social en la era digital: resumen de los riesgos para los derechos humanos que entrañan las tecnologías digitales en los sistemas de protección social* [en línea]. Londres: Amnistía Internacional, 2024. Disponible en:

<https://www.amnesty.org/es/documents/pol40/7771/2024/es/>

ARAGÜEZ VALENZUELA, Lucía. *Hacia la eticidad algorítmica en las relaciones laborales* [en línea]. Murcia: Laborum Ediciones, 2024. ISBN: 9788410262058. Disponible en:

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/libro/979447.pdf>

ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE LA ECONOMÍA DIGITAL (ADIGITAL). *Importancia económica de las plataformas digitales de delivery y perfil de los repartidores en España*. Madrid: Septiembre de 2020. Disponible en:

<https://www.adigital.org/media/importancia-economica-de-las-plataformas-digitales-de-delivery-y-perfil-de-los-repartidores-en-espana.pdf>

ASOCIACIÓN INTERNACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (AISS). *Trabajadores de plataformas y protección social: avances en el plano internacional* [en línea]. 06 de junio de 2023. Disponible en:

<https://www.issa.int/es/analysis/platform-workers-and-social-protection-international-developments>

ASOCIACIÓN INTERNACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (AISS). *Trabajadores de plataformas y seguridad social: Evolución reciente en las Américas* [en línea]. 25 de agosto de 2023. Disponible en: <https://www.issa.int/es/analysis/platform-workers-and-social-security-recent-developments-americas>

AZUARA, Oliver, CARMONA, Luis, RODRÍGUEZ, Catalina, *La regulación del trabajo en plataformas en Chile: ¿Nuevo paradigma para la región?* [en línea]. 2022. Disponible en: <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/la-regulacion-del-trabajo-en-plataformas-en-chile-nuevo-paradigma-para-la-region/>

BÁEZ LAGUNA, Erika. “El retorno del derecho laboral. A propósito de la “Ley Rider” y el caso GLOVO”. En: *Revista de Estudios Jurídicos y Criminológicos* [en línea], núm. 4, 2021, p. 251 – 254. Disponible en: <https://revistas.uca.es/index.php/rejukrim/article/view/8230>

BANKINTER. *Ley Rider: qué cambia y a quién afecta* [en línea]. 30 de noviembre de 2021: Disponible en: <https://www.bankinter.com/blog/empresas/ley-rider>

BLANCHARD, Olivia. *El trabajo en las plataformas digitales: oportunidades y reto* [en línea]. 02 de febrero de 2024. Disponible en: <https://ecosfron.org/wp-content/uploads/2023/12/Arto6-Dossier-51-EsF.pdf>

BOZA PRÓ, Guillermo. “Surgimiento, evolución y consolidación del derecho del trabajo” En: *Thēmis-Revista de Derecho* [en línea]. 2014, Núm. 65, pp. 13-26. Disponible en: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10846/11352>

CANESSA MONTEJO, Miguel. “El mundo del trabajo en las plataformas digitales: una aproximación desde el derecho laboral” [en línea]. En: *Revista de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, No. 24, 2021. Disponible en: <https://www.sptss.org.pe/wp-content/uploads/2021/08/Laborem24.pdf>

CASTILLO, María José. *Seguridad Social: su importancia y beneficios* [en línea]. Santiago: Plataforma de Gestión de Personas © Buk, 6 noviembre 2023. Disponible en: <https://www.buk.mx/blog/seguridad-social-su-importancia-y-beneficios>

CASTRO TOMÁS, Natalia. “El impacto de la automatización en el trabajo”. En: WALTER DÍAZ, Rodolfo y MONSALVE BASAUL, Fernando (directores). *Derecho del trabajo y la seguridad social: tercer encuentro trinacional Perú, Chile y Uruguay*. Santiago: DER ediciones, 2022. pp. 109-126. ISBN 9789564050348

CENTRO DE ENCUESTAS Y ESTUDIOS LONGITUDINALES UC (CENTRO UC). *Evaluación de implementación y resultados de la ley n° 21.431, de trabajadores de plataformas digitales, en Uber y Uber eats* [en línea]. Santiago: 02 de octubre de 2023. Disponible en: <https://politicaspUBLICAS.uc.cl/publicacion/evaluacion-de-implementacion-y-resultados-de-la-ley-n21-431-de-trabajadores-de-plataformas-digitales-en-uber-y-uber-eats/>

CHILE. BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL. *Historia de la Ley n° 21.431. Modifica el Código del Trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios* [en línea]. Primer Trámite Constitucional: Senado. Moción parlamentaria, 13 de mayo 2020. Disponible en: https://www.bcn.cl/historiadelaley/fileadmin/file_ley/7981/HLD_7981_749a0d2dec7072ac83d52ebf0f2ff393.pdf

CHILE. BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL. *Historia de la Ley N° 21.431. Modifica el Código del Trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios* [en línea]. Primer Trámite Constitucional: Senado. Primer Informe de Comisión de Trabajo. Valparaíso, 26 de enero 2021. Disponible en: https://www.bcn.cl/historiadelaley/fileadmin/file_ley/7981/HLD_7981_f8ac76fb64482b83f173cc982789c184.pdf

CHILE. BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL. *Historia de la Ley N° 21.431. Modifica el Código del Trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios* [en línea]. Primer Trámite Constitucional: Senado. Segundo Informe de Comisión de Trabajo. Valparaíso, 18 de marzo 2021. Disponible en: https://www.bcn.cl/historiadelaley/fileadmin/file_ley/7981/HLD_7981_4724757d40d27bd27502b49ccbc72230.pdf

CHILE. BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL. *Historia de la Ley N° 21.431. Modifica el Código del Trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios* [en línea]. Segundo Trámite Constitucional: Cámara de Diputados. Primer Informe de Comisión de Trabajo, 04 de enero 2022. Disponible en: https://www.bcn.cl/historiadelaley/fileadmin/file_ley/7981/HLD_7981_945b0386b5606586f2796c50a8775bc3.pdf

CHILE. BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL. *Historia de la Ley N° 21.431. Modifica el Código del Trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios* [en línea]. Tercer Trámite Constitucional: Senado. Discusión en Sala, 25 de enero 2022. Disponible en: https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=recursolegales/10221.3/71879/1/documento_4611_1695756118700.pdf

CHILE. BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL. *Historia de la Ley N° 21.431. Modifica el Código del Trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios* [en línea]. Tercer Trámite Constitucional: Senado. Oficio de Cámara Origen a Cámara Revisadora, 25 de enero 2022. Disponible en: <https://www.bcn.cl/historiadelaley/nc/historia-de-la-ley/7981>

CHILE. BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL. *Historia de la Ley N° 21.431. Modifica el Código del Trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios* [en línea]. Publicación de Ley en Diario Oficial, 11 de marzo 2022. Disponible en: <https://www.bcn.cl/historiadelaley/nc/historia-de-la-ley/7981>

CHILE. BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL. *Historia de la Ley N° 21.431. Modifica el Código del Trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios* [en línea]. Tercer Trámite Constitucional: Senado. Primer Informe de Comisión de Trabajo, 04 de enero 2022. Disponible en: https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=recursolegales/10221.3/71879/1/documento_4611_1695756118700.pdf

CHILE. BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL. *Historia de la Ley N° 21.431. Modifica el Código del Trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios* [en línea]. Trámite Finalización, Senado. Oficio de Cámara de Origen al Ejecutivo, 04 de marzo 2022. Disponible en: <https://www.bcn.cl/historiadelaley/nc/historia-de-la-ley/7981>

CHILE. BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL. *Historia de la Ley N° 21.431. Modifica el Código del Trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios* [en línea]. Trámite Veto Presidencial. Discusión en sala, 25 de enero 2022. Disponible en: <https://www.bcn.cl/historiadelaley/nc/historia-de-la-ley/7981>

CHILE. BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL. *Historia de la Ley N° 21.431. Modifica el Código del Trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios* [en línea]. Trámite Veto Presidencial. Informe de Comisión de Trabajo, 25 de enero 2022. Disponible en: <https://www.bcn.cl/historiadelaley/nc/historia-de-la-ley/7981>

CHILE. BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL. *Historia de la Ley N° 21.431. Modifica el Código del Trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios* [en línea]. Trámite Veto Presidencial. Oficio de Cámara de Origen al Ejecutivo, 25 de enero 2022. Disponible en: <https://www.bcn.cl/historiadelaley/nc/historia-de-la-ley/7981>

CHILE. BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL. *Historia de la Ley N° 21.431. Modifica el Código del Trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios* [en línea]. Trámite Veto Presidencial. Oficio del Ejecutivo a Cámara de Origen, 25 de enero 2022. Disponible en: <https://www.bcn.cl/historiadelaley/nc/historia-de-la-ley/7981>

CHILE. CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS. *Informe de la Comisión de Desafíos del Futuro, Ciencia, Tecnología e Innovación recaído en el proyecto de ley, en primer trámite constitucional, que regula las plataformas digitales* [en línea]. Boletín n° 14561-19, 32 p. Valparaíso, 14 octubre 2021. Disponible en: <https://www.camara.cl/verDoc.aspx?prmID=24171&prmTIPO=INFORMEPLY>

CHILE. DIRECCIÓN DEL TRABAJO. *Dictamen 1831/39. Fija el sentido y alcance de la Ley N°21.431 sobre Trabajadores de Plataformas digitales publicada en el Diario Oficial el 11.03.2022* [en línea]. Santiago: 19 octubre, 2022. Disponible en: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-122851.html>

CHILE. DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Dictamen 691/22. *Atiende consultas sobre pago de asignación de colación a dirigentes sindicales por el tiempo utilizado en horas de trabajo sindical y acerca de la procedencia de pagar dicho beneficio en caso de inasistencia por cualquier causa del trabajador y durante el período en que hace uso de feriado legal; respecto de la modificación unilateral del servicio de transporte otorgado por el empleador y sus trabajadores y, finalmente, sobre la procedencia de aplicar la norma del artículo 12 del Código del Trabajo tratándose de un dependiente que tiene la calidad de miembro del Comité Paritario de Higiene y Seguridad* [en línea]. Santiago: 20 mayo, 2019. Disponible en: https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articulos-116958_recurso_pdf.pdf

CHILE. DIRECCIÓN DEL TRABAJO. *¿En qué consiste el derecho a desconexión?* [en línea]. 07 de octubre de 2021. Disponible en: <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-118665.html>

CHILE. DIRECCIÓN DEL TRABAJO. *¿En qué consiste el derecho a saber?* [en línea]. 07 de octubre de 2021. Disponible en: <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-99178.html>

CHILE. DIRECCIÓN DEL TRABAJO. *Ordinario 474. Subordinación y dependencia. Socio mayoritario. Administración y representación* [en línea]. Santiago: 26 julio, 2024. Disponible en: https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articulos-126511_recurso_pdf.pdf

CHILE. MINISTERIO DE HACIENDA. *La informalidad en Chile: economía digital y sus implicancias sobre la informalidad* [en línea]. Disponible en: <https://biblio.hacienda.cl/la-informalidad-en-chile/6-economia-digital-y-sus-implicancias-sobre-la-informalidad>

CHILE. MINISTERIO SECRETARÍA GENERAL DE LA PRESIDENCIA. Decreto 100. *Fija el Texto Refundido, coordinado y sistematizado de la Constitución de la República de Chile* [en línea]. Santiago: 17 de septiembre 2005. Disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=242302&idParte=>

CHILE. MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. CONSEJO SUPERIOR LABORAL. *Evaluación implementación de la Ley 21.431, que modifica el Código del Trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios* [en línea]. Santiago: Mayo 2024. Disponible en: https://www.mintrab.gob.cl/wp-content/uploads/2024/08/Informe_Implementacion_Ley21.431_CSL2024.pdf

CHILE. MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. *DFL 1. Fija texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo* [en línea]. Santiago: 16 de enero de 2003. Disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=207436>

CHILE. MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. *Ley 16.744. Establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales* [en línea]. Santiago: 01 de febrero de 1968. Disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=28650>

CHILE. MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. *Ley 21431. Modifica el Código del Trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios* [en línea]. Santiago: 8 de marzo de 2022. Disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1173544>

CHILE. SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO. *Informe sobre la situación del empleo de trabajadores/as de plataformas digitales de servicios regulados por la la Ley 21.431* [en línea]. Santiago: 23 de mayo 2023. Disponible en: <https://www.subtrab.gob.cl/wp-content/uploads/2023/05/Informe-sobre-la-situacion-del-empleo-de-trabajadores-as-de-plataformas-digitales-de-servicios-regulados-por-la-Ley-21.431.pdf>

CHILE. SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO. *La situación del empleo de trabajadores/as de plataformas digitales de servicios regulados por la Ley 21.431* [en línea]. Santiago: 30 de agosto 2023. Disponible en: <https://www.subtrab.gob.cl/wp-content/uploads/2023/09/Documento-de-Trabajo-n%C2%B0-1-trabajadores-de-plataformas-digitales.pdf>

CHILE. SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. (SUCESO). *Seguro laboral (Ley 16.744)* [en línea]. Disponible en: <https://www.suseso.cl/612/w3-article-32549.html#:~:text=El%20Derecho%20a%20saber%20por,los%20métodos%20de%20trabajo%20correctos.>

CHILE. SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. (SUSESOS). *¿Qué es la seguridad social?* [en línea]. Disponible en: <https://www.suseso.cl/606/w3-propertyvalue-33998.html>

CIFUENTES LILLO, Hugo, ARELLANO ORTIZ, Pablo y WALKER ERRÁZURIZ, Francisco. *Seguridad Social Parte General y Pensiones*, Santiago: Editorial Librotecnia, 2013.

CIPERCHILE. *Trabajo justo en plataformas digitales: No es fácil ser tu propio jefe* [en línea]. 30 de octubre de 2022. Disponible en: <https://www.ciperchile.cl/2021/06/29/precariedad-laboral-y-malestar-subjetivo-analisis-de-una-encuesta-realizada-a-jefes-de-hogar-en-santiago-y-concepcion/>
<https://www.ciperchile.cl/2022/11/30/trabajo-justo-en-plataformas-digitales/>

CONCEPCIÓN GARCÍA, Armida, GONZÁLEZ HERNÁNDEZ, Jose Roberto. “Empleo informal en plataformas digitales: las Nuevas emprendedoras de Negocios en Internet”. En: *Revista Semestral de Ciencias Sociales y Humanidades*, 26 (47) [en línea], 2022. Disponible en: <https://revistas.uaa.mx/index.php/caleidoscopio/article/view/3736/3532>

COPPOLA, Maria. *Plataforma digital: tipos, accesos, usos y utilidades* [en línea]. 02 de diciembre de 2024. Disponible en: <https://blog.hubspot.es/website/que-es-plataforma-digital#:~:text=Las%20plataformas%20digitales%20ofrecen%20conveniencia,mediante%20automatización%20y%20herramientas%20integradas.>

CORTE DE APELACIONES DE CONCEPCIÓN. *Causa ROL: 395-2020 Caratulada Alvaro Felipe Arredondo Montoya con Pedidos Ya Chile SpA*. Cuarta Sala: Ministra Iza, Viviana, Ministra Suplente Troncoso, Jimena y Abogado Integrante Ortega, Waldo. 15 de enero de 2021, 11 h.

CORTE DE APELACIONES DE VALPARAÍSO. Causa RIT: O-18-2021 *Caratulada Alvaro Felipe Arredondo Montoya con Pedidos Ya Chile SpA*. Primera Sala: Ministro Martínez, Patricio, Fiscal Judicial Espinoza, Erik y Abogada Integrante Saldías, Marcela. 13 de marzo de 2023, 12 h.

CORTE SUPREMA. Causa RIT: 61595-2023 *Caratulada Villella Vera Jorge y otros con Liftit Chile SpA y otros*. Cuarta Sala: Ministra Muñoz, Andrea, Ministro Simpertigue, Diego, Ministra Melo, María Soledad, Abogada Integrante Etcheberry, Leonor y Abogada Rojas, Irene. 11 de septiembre de 2024, 6 h.

CUENA CASAS, Matilde. “La contratación a través de plataformas intermediarias en línea”. En: *Cuadernos de Derecho Transnacional* [en línea]. Madrid: Universidad Carlos III. 2020, vol. 12, n° 2. ISSN 1989-4570. Disponible en: <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://e-revistas.uc3m.es/index.php/CDT/article/download/5612/4024/&ved=2ahUKEwiyorna-OSJAxXkHrkGHZX9H-cQFnoECBkQAQ&usg=AOvVaw1VO-aC8RByTr-P0jGVmJk->

DAN, Top, ENACHE, Nicoleta. “Límites de subordinación del empleado al empleador y autocracia laboral”. En: *Revista de Estudios Jurídicos Laborales y de Seguridad Social* [en línea]. España: Estudios doctrinales, 2021, núm. 2. Disponible en: <https://revistas.uma.es/index.php/REJLSS/issue/view/809/419>

DA SILVA, Filipe, NÚÑEZ REYES, Georgina. *La era de las plataformas digitales y el desarrollo de los mercados de datos en un contexto de libre competencia* [en línea]. Santiago: Editorial Cepal, diciembre 2021. Disponible en: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/47540-la-era-plataformas-digitales-desarrollo-mercados-datos-un-contexto-libre>

DE LEÓN, Lorena, PIZZO, Nicolás. “Desafíos en materia de Empleo, Derecho del Trabajo y Seguridad Social”. En: *Trabajo a través de plataformas digitales* [en línea]. Bogotá: Editorial Tirant to Blanch, 2023. Disponible en: <https://latam-tirantonline.com.us1.proxy.openathens.net/cloudLibrary/ebook/show/9788411697262>

DE LOS RÍOS SANCHEZ, Juan Luis. *Industria 4.0: Qué es, beneficios y ejemplos* [en línea]. 27 de febrero 2023. Disponible en: <https://www.iebschool.com/blog/industria-cuarta-revolucion-industrial-business-tech-logistica/>

DERECHOS DIGITALES. *El proyecto de ley para la regulación de las plataformas digitales atenta contra los derechos humanos* [en línea]. Santiago, Chile, 24 septiembre 2021. Disponible en <https://www.derechosdigitales.org/16767/el-proyecto-de-ley-para-la-regulacion-de-las-plataformas-digitales-atenta-contra-los-derechos-humanos/>

DIEZ PRAT, Felipe. Las plataformas de reparto y la “Ley rider” en España: Historia, seguimiento y análisis [en línea]. 05 de febrero de 2022. Disponible en: <https://observatas.org/wp-content/uploads/2022/09/Las-plataformas-de-reparto-y-la-ley-rider.-pdf.pdf>

DUEÑAS HERRERO, Laurentino. “La regulación del trabajo en las plataformas digitales”. En: *Panorama Socia* [en línea]. 2021, N° 3. Disponible en: https://www.funcas.es/wp-content/uploads/2022/01/PS34_Dueñas.pdf

EL COMERCIO. *Los riesgos de las redes sociales para los adolescentes que debes conocer* [en línea] Gijón, España, 20 agosto 2021. Disponible en: <https://www.elcomercio.es/sociedad/riesgos-redes-sociales-adolescentes-jovenes-20210820182414-nt.html>

ESPAÑA. MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA. Estatuto del Trabajo Autónomo [en línea]. 11 de julio de 2007. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/l/2007/07/11/20/con>

ESPAÑA. MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA. “Real Decreto-ley 9/2021 por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales”. Boletín Oficial del Estado. 11 de mayo de 2021. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-7840

EYZAGUIRRE, Benitez. “Ética y transparencia para la detección de sesgos algorítmicos de género.”. En: *Estudios sobre el mensaje periodístico* 25 (3), 2019.

FAIRWORK. El trabajo en plataformas provee ingresos y oportunidades a decenas de millones de personas en todo el mundo. Sin embargo, muchas de estos trabajadores en plataformas no están protegidos por la legislación laboral o por organismos colectivos, lo que implica que se enfrentan a salarios bajos, precariedad, y condiciones laborales peligrosas [en línea]. Disponible en: <https://fair.work/es/fw/about/>

FAIRWORK. *Fairwork Chile Puntuaciones 2024: Estándares laborales en la economía de las plataformas* [en línea]. Santiago, 2024. Disponible en: https://fair.work/wpcontent/uploads/sites/17/2024/08/Fairwork-Chile-Report-2024_ES.pdf

FAIRWORK. *Principios: Fairwork es un proyecto de investigación que trabaja para establecer y medir estándares de trabajo justo en la economía de plataformas digitales* [en línea]. Disponible en: <https://fair.work/es/fw/principles/>

FERNÁNDEZ, Antonio. *Los riesgos por la falta de regulación de las redes sociales* [en línea]. México, 8 mayo 2020. Disponible en: <https://www.razon.com.mx/opinion/antonio-fernandez-los-riesgos-por-la-falta-de-regulacion-de-las-redes-sociales/>

GAJEWSKI MOLINA, Juan Reinardo. “La calificación del trabajador independiente: sus efectos laborales y de Seguridad social en Chile”. En: MELLA, Lourdes, TAPIA, Francisco (directores), PALOMO, Rodrigo, FERNÁNDEZ, Silvia, TORRES, Bárbara (coordinadores). *La protección del trabajo frente a las crisis y transiciones actuales: perspectivas nacionales e internacionales*. Madrid: Editorial Arazandi, 2024.

GANDINI, Alessandro. “Labour process theory and the gig economy”. En: Human relations [en línea]. 2019, vol. 72. Disponible en:

[HTTPS://JOURNALS.SAGEPUB.COM/DOI/10.1177/0018726718790002](https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0018726718790002)

GARRIDO C., Ricardo (dir.). “Trabajadores de plataformas digitales de servicios” (Jurisprudencia de la Dirección del Trabajo). En: *Manual Ejecutivo Laboral* [en línea]. Santiago: Ediciones Digitales y Desarrollo de Software Ltda. 2022, n° 113, p. 65. Disponible en:

https://app.vlex.com/search/jurisdiction:CL+content_type:4+source:21375/TRABAJADOR ES+DE+PLATAFORMAS/vid/913793122

GAYUBAS, Augusto. *Segunda revolución industrial* [en línea]. Buenos aires: Enciclopedia de Humanidades. Disponible en: <https://humanidades.com/segunda-revolucion-industrial>

GONTERO, Sonia, RAVEST, Javiera. *Empleo y condiciones laborales de las personas trabajadoras de plataforma digitales en Chile*. Santiago: Oficina internacional del trabajo, 2024. Disponible en: https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-10/IT49-Empleo-condiciones-laborales-plataforma-digitales-Chile_v3.pdf

GONZÁLEZ MARÍN, José. “El contrato de trabajo”. En: *Revista Laboral* [en línea]. 2022, Tomo II. Disponible en:

https://issuu.com/grupoboletindeltrabajo/docs/revista_laboral_febrero_2022/5

GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago. “Trabajo asalariado y trabajo autónomo en las actividades profesionales a través de las plataformas informáticas”. En: *Revista andaluza de trabajo y bienestar social* [en línea], n°138. Disponible en:

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6552390.pdf>

GOLDIN, Adrián. *Los trabajadores de plataforma y su regulación en la Argentina* [en línea]. Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2020. Disponible en: <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/2bc01a21-d74c-4967-8c86-57681ee5a5a8/content>

HUMAN RIGHTS WATCH. *Demanda mundial de seguridad social universal* [en línea]. New York, 3 octubre 2023. Disponible en: <https://www.hrw.org/es/news/2023/10/03/demanda-mundial-de-seguridad-social-universal>

HUMERES NOGUER, Héctor. *Derecho del trabajo y de la seguridad social: derecho de seguridad social*. 17ª ed., Tomo III. Santiago: Editorial Jurídica de Chile, 2005.

ICEDO ZAMORA, Tatliana Mercedes, ROMÁN PÉREZ, Rosario. “Los significados del trabajo en la era de la información y el conocimiento: de la sobrevivencia a la satisfacción personal y estética”. En: *Estudios sociales. Revista de alimentación contemporánea y desarrollo regional* [en línea]. México: Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo, A. C. 2021, vol. 30, n° 55, pp. 1-25. ISSN 2395-9169. Disponible en:

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2395-91692020000100128

INSTITUTO PROFESIONAL IACC. *Funciones de un prevencionista de riesgos, años de estudio y cuánto gana* [en línea]. 03 de febrero de 2023. Disponible en: <https://www.iacc.cl/blog/funciones-de-un-prevencionista-de-riesgos/>

JARAMILLO, Cristóbal, MICHELI, Francisco, ZURITA, Luis. “Algunas consecuencias jurídicas de la inteligencia artificial considerada como persona. En: *Revista del Derecho de la Universidad del Desarrollo* [en línea], 2024, Año XXV, n° 50., p. 138.

JOFRÉ BUSTOS, María Soledad. “Seguridad laboral en el trabajo vía plataformas digitales: la nueva regulación legal en Chile y sus desafíos”. En: PALOMO VÉLEZ, Rodrigo (editor). *El trabajo a través de plataformas digitales: problemas y desafíos en Chile* [en línea]. Valencia: Tirant lo Blanch, 2022, 266 p. ISBN: 978-84-1147-721-5. Disponible en: <https://latam-tirantonline-com.us1.proxy.openathens.net/latam/bibliotecaVirtual>

JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE CONCEPCIÓN. *Causa RIT M-724-2020 Caratulada Alvaro Felipe Arredondo Montoya con Pedidos Ya Chile SpA*. Jueza: Ángela Hernández Gutiérrez. 05 de octubre de 2020. 18 h.

JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE CONCEPCIÓN. *Causa RIT M-724-2020 Caratulada Alvaro Arredondo Montoya con Pedidos Ya Chile SpA*. Jueza: Ángela Hernández Gutiérrez. 19 de octubre de 2020. 1 h.

JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE VALPARAÍSO. *Causa RIT O-18-2021 Caratulada Vilella y otros con Liftit Chile SpA y otras*. Juez: Maria Paz Bartolucci Konga, 26 de septiembre de 2022.

JUZGADO DE LO SOCIAL. Causa n° 244/2018., 01 de junio de 2018.

LABARCA GODDARD, Eduardo. *El concepto de patrón o empleador en la legislación chilena* [en línea]. Santiago: Editorial Jurídica de Chile, 1996. Disponible en: https://www.google.cl/books/edition/El_concepto_de_patrón_o_empleador_en_la/n_n5oy4PLOwC?hl=es&gbpv=1&dq=subordinación+y+dependencia&pg=PA54&printsec=frontcover

LA SALLE, Dominique y CARTOCETI, Greta. *La seguridad social en la era digital: cómo pueden los sistemas de seguridad social aprovechar las nuevas oportunidades y afrontar los nuevos desafíos* [en línea]. Asociación Internacional de la Seguridad Social: Ginebra, 2019. 33 p. Disponible en: <https://www.issa.int/sites/default/files/documents/publications/3-Digital%20economy-266846.pdf>

LARA, Juan Carlos, BORDACHAR, Michelle y GARAY, Vladimir. *Regulación de plataformas digitales: más problemas que soluciones* [en línea]. Santiago, 30 diciembre 2021. Disponible en: <https://www.ciperchile.cl/2021/12/30/regulacion-de-plataformas-digitales/>

LASTRA LASTRA, José Manuel. “Rifkin, Jeremy, La Tercera Revolución Industrial”. En: *Boletín mexicano de derecho comparado* [en línea]. Nueva serie, año L, número 150, septiembre-diciembre 2017. Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-86332017000301457#fn1

LEYTON GARCÍA, Joge, AZÓCAR SIMONET, Rodrigo. “Análisis crítico de la regulación del trabajo en plataformas en Chile, introducida al Código del Trabajo por la Ley nro. 21.431”. En: *Revista Jurídica del Trabajo* 3(7) [en línea]. 2022 162-195 p. Disponible en: <http://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/126/116>

LIZAMA PORTAL, Luis. “La calificación judicial del trabajo en plataformas en Chile”. En: PALOMO VÉLEZ, Rodrigo (editor). *El trabajo a través de plataformas digitales: problemas y desafíos en Chile* [en línea]. Valencia: Tirant lo Blanch, 2022. 266 p. ISBN: 978-84-1147-721-5. Disponible en: <https://latam-tirantonline.com.us1.proxy.openathens.net/latam/bibliotecaVirtual>

LIZAMA PORTAL, Luis, LIZAMA CASTRO, Diego. *El derecho del trabajo en las nuevas tecnologías* [en línea]. Santiago: DER Ediciones, 2022, Disponible en: https://www.google.cl/books/edition/El_derecho_del_trabajo_en_las_nuevas_tec/GlbTEA_AAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=jornada+laboral+indicio+de+laboralidad&pg=PT32&prints ec=frontcover

MENA ROA, Mónica. *Las plataformas de delivery preferidas en España* [en línea]. 20 de noviembre de 2021. Disponible en: <https://es.statista.com/grafico/23022/proveedores-online-de-servicios-de-restauracion-o-comida-a-domicilio-usados-en-espana/>

MORCILLO, Nuria. *La jueza cita a declarar al responsable de Glovo como investigado por un delito contra los derechos de los trabajadores* [en línea]. Madrid: 17 de octubre de 2024. Disponible en: <https://elpais.com/economia/2024-10-17/la-juez-cita-a-declarar-al-responsable-de-glovo-como-investigado-por-un-delito-contra-los-derechos-de-los-trabajadores.html>

MENDIZÁBAL BERMÚDEZ, Gabriela, LÓPEZ PÉREZ, Emmanuel. *¿Nuevo modelo de seguridad social en el contexto de la industria 4.0?*. En: *Revista Internacional y Comparada de Relaciones laborales y derecho del empleo* [en línea]. Volúmen 6, núm. 1 enero – marzo. Disponible en: <http://riaa.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.12055/664/¿Nuevo%20modelo%20de%20seguridad%20social.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

MOVIL MOVE. *Plataformas de transporte de pasajeros en España: Generalidades* [en línea]. 29 de noviembre de 2023. Disponible en: <https://www.movilmove.com/blog/nwarticle/219/1/plataformas-de-transporte-de-pasajeros-en-espana-generalidades>

NACIONES UNIDAS. *El derecho al trabajo: observación general N°18* [en línea]. Ginebra: Consejo Económico y Social. Disponible en: <https://www.refworld.org/es/leg/coment/cescr/2006/es/32433>

NACIONES UNIDAS. *La Declaración Universal de los Derechos Humanos* [en línea]. Disponible en: <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

NACIONES UNIDAS. OFICINA DEL ALTO COMISIONADO. *El ACNUDH y el derecho a la seguridad social* [en línea]. Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/social-security#:~:text=La%20seguridad%20social%20es%20un,y%20promover%20la%20inclusi%20social>

NACIONES UNIDAS. OFICINA DEL ALTO COMISIONADO. *Pacto internacional de derechos civiles y políticos* [en línea]. Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>

NASCOR. *¿En que consiste la Ley Rider?* [en línea]. Disponible en: <https://nascorformacion.com/entrada/en-que-consiste-la-ley-rider#:~:text=¿QUÉ%20ES%20LA%20LEY%20RIDER,y%20sistemas%20de%20Inteligencia%20Artificial>.

NUEVA SOCIEDAD. *¿Qué es la revolución digital? Entrevista a Adrián Peláez* [en línea]. Enero 2016. Disponible en: <https://nuso.org/articulo/que-es-la-revolucion-digital/>

NUEVES MUJICA, Javier. *Introducción al derecho laboral*. Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial, 2003. Disponible en: https://www.google.cl/books/edition/Introducción_al_derecho_laboral/8ivDX9jUUhwC?hl=es&gbpv=1

NÚÑEZ GONZÁLEZ, Cayetano. *Prevención de riesgos laborales en Chile*. Santiago: Librotecnia, 2013. ISBN 978-956-327-101-0

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). *Hechos concretos sobre la Seguridad Social* [en línea]. Ginebra, 2022. Disponible en: https://www.google.com/url?sa=t&source=web&ret=j&opi=89978449&url=https://www.ilo.org/es/media/314221/download&ved=2ahUKEwjEmY2A_N6KAxUVDbkGHfd2L2kQFnoECD4QAQ&usq=AOvVaw2noPVo1C84_jX8fZzXMjm

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo* [en línea]. Ginebra, 2019. ISBN 978-92-2-133119-3 Disponible en: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_684183.pdf

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). *Plataformas digitales: principales discusiones y/o desafíos en el ámbito laboral y su vinculación con la seguridad social* [en línea]. Ginebra, 21 de junio de 2021. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/publications/plataformas-digitales-principales-discusiones-yo-desafios-en-el-ambito>

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). *Principios generales y directrices para la contratación equitativa y definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos* [en línea]. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2019. 37 p. ISBN 978-92-2-133418-7 Disponible en: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@migrant/documents/publication/wcms_568731.pdf.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). *Seguridad social para la justicia social y una globalización equitativa*. Conferencia Internacional del Trabajo, 100ª reunión, 2011. Informe VI [en línea]. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2011. 201 p. Disponible en: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_154235.pdf

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). *Seguridad social, temas, retos, perspectivas* [en línea] Conferencia Internacional del Trabajo, 89ª reunión, 2001. Informe VI. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2001, 99 p. Disponible en: <https://webapps.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc89/pdf/rep-vi.pdf>

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). *Trabajar para un futuro más prometedor* [en línea]. Ginebra: Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, 2019. Disponible en: <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.ilo.org/es/media/410931/download&ved=2ahUKEwiM8tyuxN-KAxV-rpUCHflElBoQFnoECBUQAQ&usq=AOvVaw3PQIFkaTLqs86fhXJt0rHe>

PÉREZ, Pablo Rodrigo. “Trabajo humano y plataformas: el problema de la calificación laboral en el derecho comparado”. En: *Revista Chilena de Derecho y Tecnología*, vol. 11 núm. 1, 2022: Primer semestre 2022. Disponible en: <https://rchdt.uchile.cl/index.php/RCHDT/article/view/60733/72661>

PIRELA, Azuaje, GONZÁLEZ, Finol. “Transparencia algorítmica y la propiedad intelectual e industrial: tensiones y soluciones”. En: *Revista la propiedad inmaterial*, núm 30, diciembre 2020.

QUIÑONES INFANTE, Sergio. “Breve repaso a la evolución histórica del Derecho del Trabajo”. En: *Revista Ius et veritas* [en línea], Julio 2016, n° 52, pp. 258 – 268. ISSN: 1995-2929. Disponible en: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/16384/16788>

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario panhispánico del español jurídico [en línea]. Disponible en: <https://dpej.rae.es/lema/estado-del-bienestar>

REHNER, Johannes y SEÑORET, Andrés. “Precariedad laboral y malestar subjetivo: análisis de una encuesta realizada a jefes de hogar en Santiago y Concepción”. En: *CIPER* [en línea]. 29 junio 2021. Disponible en: <https://www.ciperchile.cl/2021/06/29/precariedad-laboral-y-malestar-subjetivo-analisis-de-una-encuesta-realizada-a-jefes-de-hogar-en-santiago-y-concepcion/>

RIFKIN, Jeremy. El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era [en línea]. Barcelona: Paidós, 1996. Disponible en: <https://colegiodehistoria.wordpress.com/wp-content/uploads/2017/07/jeremy-rifkin-el-fin-del-trabajo-1.pdf>

RODRÍGUEZ, Estefanía. “Revisión de los conceptos de tiempo de trabajo y de descanso: el tiempo de disponibilidad en los tradicionales y en los nuevos escenarios laborales”. En: BARCELÓN, Susana, CARRERO, Carmen y DE SOTO, Sebastián (Coordinación), *Monografías de Temas Laborales. Estudios de Derecho del Trabajo y de La Seguridad Social. Homenaje al profesor Santiago González Ortega*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Andalucía, España, 2022. ISBN: 978-84-09-45470-9.

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel. “La Ley Rider dos años después: Enseñanzas de una experiencia particular”. En: *Revista de Estudios Jurídicos Laborales y de Seguridad Social* [en línea]. España: Estudios doctrinales, 2023, núm. 7. Disponible en: <https://revistas.uma.es/index.php/REJLSS/article/view/17604/17675#:~:text=La%20Ley%20Rider%2C%20como%20es,representativos%20y%20las%20asociaciones%20patronales.>

ROSENBAUM CARLI, Federico. “Los problemas de protección social en la economía de plataformas digitales”. En: PALOMO VÉLEZ, Rodrigo (editor). *El trabajo a través de plataformas digitales: problemas y desafíos en Chile* [en línea]. Valencia: Tirant lo Blanch, 2022, 266 p. ISBN: 978-84-1147-721-5. Disponible en: <https://latam-tirantonline.com.us1.proxy.openathens.net/latam/bibliotecaVirtual>

ROUHIAINEN, Lasse. *Inteligencia artificial: 101 cosas que debes saber hoy sobre nuestro futuro* [en línea]. Barcelona: Alienta Editorial, 2018. Disponible en: https://proassetspdlcom.cdnstatics2.com/usuaris/libros_contenido/arxius/40/39308_Inteligencia_artificial.pdf

RUIZ ALARCÓN, Ruth Adriana. “Teorías que explican la subordinación”. En: *Revista Unab* [en línea]. 2009, vol. 27 núm. 56: Temas socio-jurídicos, 84-92 p. Disponible en: <https://revistas.unab.edu.co/index.php/sociojuridico/article/view/6>

SALORT I VIVES, Salvador. *Revoluciones industriales, trabajo y Estado del Bienestar* [en línea]. Madrid: Sílex, 2012, p. 13-311. ISBN: 978-84-7737-564-7. Disponible en: <https://www-digitaliapublishing-com.us1.proxy.openathens.net/a/15543/revoluciones-industriales--trabajo-y-estado-del-bienestar>

SCHWAB, Klaus. *La cuarta revolución industrial. Prólogo de Ana Patricia Botín* [en línea]. México: Debate, 2017, 217 p. Disponible en <https://econiapoliticafeunam.wordpress.com/wp-content/uploads/2020/05/klaus-schwab.la-4c2b0-rev.-industrial-2.pdf>

SIERRA HERRERO, Alfredo. “Sobre la distinción entre el trabajador de plataformas digitales dependiente y el trabajador de plataformas digitales independiente. Análisis crítico de la Ley N° 21.431”. En: PALOMO VÉLEZ, Rodrigo (editor). *El trabajo a través de plataformas digitales: problemas y desafíos en Chile* [en línea]. Valencia: Tirant lo Blanch, 2022, 266 p.

SRNICEK, Nick. *Capitalismo de Plataformas* [en línea]. Buenos Aires: Caja Negra Editora, 2018, 116 p. ISBN: 9789871622689. Disponible en: <https://catedra.javierbalcaza.com.ar/descargas/textos/Capitalismo%20de%20Plataforma-Nick%20Srnicek.pdf>

TAMAGNO, Lucas. *Derecho laboral y nuevas tecnologías*. Buenos Aires: Pablo Andrés Palazzi, 2024, 1ª ed., 260 p. ISBN: 978-631-00-2789-0.

THAYER ARTEAGA, William. *Texto, comentario y jurisprudencia del Código del Trabajo* [en línea]. Santiago: Ediciones Universidad Católica de Chile, Cuarta edición actualizada, 2015, 624 p. ISBN: 9561415208. Disponible en: https://www.google.cl/books/edition/Texto_comentario_y_jurisprudencia_del_c/k-5TDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=0

TODOLÍ SIGNES, Adrián. *El trabajo en la era de la economía colaborativa* [en línea]. Valencia: Tirant to Blanch, 2017, 160 p. ISBN: 978-84-9143-147-3. Disponible en: <https://latam-tirantonline.com.us1.proxy.openathens.net/cloudLibrary/ebook/show/9788491431473>

UNAERP (PPG). *Protección de seguridad social para los trabajadores plataformizados*. [Webinar internacional]. Brasil, Sao Paulo: Universidade de Ribeirão Preto, 19 julio 2024.

VALDÉS DAL-RÉ, Fernando. “El estatuto del trabajador autónomo en la legislación española”. En: *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*. [en línea]. Extraordinario, 2021. Disponible en: <https://revista.laborum.es/index.php/revsegsoc/article/download/474/512>

VEGA CANTOR, Renán. “La tercera revolución industrial: consecuencias sociales, económicas, culturales y éticas”. En: *Universitas Humanística* [en línea]. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana, vol. 39, n°39, 1994. Disponible en: <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/univhumanistica/article/view/9908/8122>

VIEGO, Valentina, FERNÁNDEZ MASSI, Mariana. “Trabajadores de plataformas en Argentina: situación perspectivas”. En: *Digitraves em contexto: caracterização e aspectos críticos dos trabalhadores de plataformas digitais em cinco países da Iberoamérica* [en línea]. Santiago: Editorial Adriadna ediciones, 2024. ISBN: 978-956-6276-16-6. Disponible en: https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/235943/CONICET_Digital_Nro.83e8095f-8cbd-40cb-87b5-5e593de5f21d_C.pdf?sequence=5&isAllowed=y