

ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN

La Ley N° 21.431 y el reconocimiento de los trabajadores económicamente dependientes en el derecho chileno. Los déficits en su protección

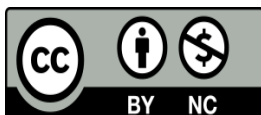
Law N° 21,431 and the recognition of economically dependent workers in Chilean Labour Law. The deficits in your protection

Yenny Pinto Sarmiento 
ypinto@ucsc.cl

Universidad Católica de la Santísima Concepción, Concepción, Chile

RESUMEN El presente artículo analiza las clases o tipos de trabajadores independientes. A partir de dicha clasificación se analiza el trabajo en la era digital, deteniéndonos especialmente en el trabajo en plataformas digitales, su concepto, características y regulación en Chile. El análisis de dicha regulación nos permite concluir que los trabajadores regulados en la Ley 21.431 corresponden a aquellos denominados autónomos económicamente dependientes. Asimismo, el artículo explora las deficiencias que la Ley 21.431 importa para la protección de los trabajadores independientes, especialmente en el ámbito de la Seguridad Social.

PALABRAS CLAVES 4ª Revolución industrial; era digital; trabajadores en plataformas; independientes; Seguridad Social.



Este trabajo está sujeto a una licencia de Atribución-NoComercial 4.0 Internacional (CC BY-NC 4.0).

ABSTRACT This article analyzes the classes or types of self-employed person. Based on this classification, work in the digital era is analyzed, focusing especially on work on digital platforms, its concept, characteristics and regulation in Chile. The analysis of said regulation allows us to conclude that the workers regulated in Law 21,431 correspond to those called “economically dependent self-employed workers”. Likewise, the article explores the deficiencies that Law 21,431 has for the protection of independent workers, especially in the field of Social Security.

KEYWORDS The fourth industrial revolution; digital era; employees digital platform; self-employed; Social Security.

I. Introducción

La presente investigación pretende responder dos preguntas. La primera es si la Ley N° 21.431, de 11 de marzo de 2022¹, al establecer una regulación de los trabajadores de plataforma en términos análogos para los dependientes e independientes, fuerza la deslaboralización de las actividades en plataforma. La presente investigación sostiene que la Ley N° 21.431, ha introducido y reconocido, en el ordenamiento chileno, la figura de los trabajadores independientes económicamente dependientes y, en sentido, la técnica chilena ha favorecido el alejamiento de la protección propia del Derecho laboral. La segunda pregunta es si la regulación se traduce en una protección adecuada de los independientes. A nuestro juicio, el reconocimiento que supone la ley citada, que podría significar un avance importante para Chile, encierra en su regulación ciertos déficit en la protección de estos trabajadores y de los independientes en general que se evidenciará en esta investigación.

En la investigación propuesta se emplearán las herramientas propias de la dogmática jurídica², en el sentido que se utilizará la inducción en la investigación, para extraer las consecuencias que indiquen la confirmación de las hipótesis planteadas, para luego, mediante la sistematización y deducción, obtener las consecuencias de los principios asumidos y aceptados. Así, para conseguir los propósitos de este trabajo, se analizará la naturaleza y tipos de independientes, para detenernos en la regulación de la Ley N° 21.431 y la consagración de los autónomos no independientes a la luz del trabajo en plataformas, lo que nos permitirá destacar los déficit que detectamos en la

1. Ley N° 21.431, de 2022.

2. En particular ocuparemos el método lógico. Para esta cuestión véase MARTÍNEZ (2023) p. 3.

regulación chilena.

I. Construcción dogmática de los trabajadores independientes

No existe una regulación sistemática para los trabajadores independientes. El artículo 3, letra c) del Código del Trabajo dispone que trabajador independiente es: “aquel que en el ejercicio de la actividad de que se trate no depende de empleador alguno ni tiene trabajadores bajo su dependencia”³. Y, el inciso final del artículo 8 dispone: “Las normas de este Código sólo se aplicarán a los trabajadores independientes en los casos en que expresamente se refieran a ellos”⁴. Con esta norma, quedan, por regla general, excluidos de la regulación protectora del Código del Trabajo y de la acción protectora de la Seguridad Social asociada a ella, salvo en lo relativo a la Ley N° 21.431, a la que nos referiremos más adelante.

Como indican Caamaño y Jofré, el primer elemento que permite delimitar la existencia de trabajadores independientes es el vínculo de subordinación y dependencia: si este no se presenta, entonces estaríamos en presencia de un trabajador independiente⁵. Este es el criterio que han seguido los artículos 152 quáter Q, letra b), inciso 2°; R y W, como veremos⁶. Como indica Mercader, la ajenidad y dependencia supone que la prestación de servicios contratada se realice dentro del ámbito de organización y dirección de la empresa, no siendo suficiente, dice el autor, la existencia de un servicio o actividad determinada. Y, una remuneración como contraprestación⁷.

Doctrinariamente se le ha definido como: “todo aquel que lleva a cabo su actividad laboral sin estar sometido a la dependencia de un empresario, asumiendo sus propios riesgos, y llevando a cabo la gestión directamente, sin intervención de un tercero”⁸. Con todo, como afirman López y Toscani, la sola existencia de una empresa, es decir, el ser titular de una empresa, no transforma ipso iure a un sujeto en trabajador autónomo: es necesario que dicha labor se realice en función de una actividad de mercado,

3. Código de Trabajo chileno, de 2002. Ver artículo 3, letra c).

4. Código de Trabajo chileno, de 2002. Ver artículo 8.

5. CAAMAÑO (2004) p. 65; JOFRÉ (2016) p. 5. Véase, además, PINTO (2019a) pp. 81 y ss.

6. Ley N° 21.431, de 2022.

7. SAGARDOY (2004) pp. 74 y 75; DÍAZ y GÁLVEZ (2015) pp. 4 y 5; MERCADER (2022) p. 250.

8. RODRÍGUEZ *et al* (2001) p. 493.

9. LÓPEZ y TOSCANI (2010) p. 16.

bien sea prestando servicios, bien transformando bienes para su transferencia⁹.

En la caracterización de los trabajadores independientes, por tanto, se comprenden a los trabajadores autónomos, que desarrollan una actividad económica sin alteridad, y, lo que en otras latitudes, como España, se conocen como autónomos asimilados, que desempeñan su actividad por cuenta propia, es decir, sin dependencia, pero sujetos a alteridad¹⁰. Por tanto, un trabajador independiente de esta clase es aquél que realiza, de forma habitual, personal y directa, una actividad económica a título lucrativo, sin sujeción por ella a contrato de trabajo, aunque utilice el servicio remunerado de otras personas¹¹. Siguiendo a Barreiro y Estaño¹², en este concepto estricto de trabajadores independientes debemos incluir, entre otros, a los trabajadores mayores de 18 años, que de forma habitual, personal y directa, realizan una actividad laboral a título lucrativo, sin sujeción a contrato, los profesionales que ejerzan una actividad por cuenta propia.

En segundo lugar, encontramos a los trabajadores independientes asimilados, es decir, aquellos que ejercen la actividad por cuenta propia (sin vínculo económico o jurídico), pero fundado en la alteridad, como, por ejemplo, los socios industriales de sociedades regulares colectivas y de sociedades comanditarias, los comuneros de comunidades de bienes y los socios de sociedades civiles irregulares, salvo que su actividad se limite a la mera administración de los bienes puestos en común; quienes ejerzan las funciones de dirección y gerencia que conlleva el desempeño del cargo de consejero o administrador, o presten otros servicios para una sociedad mercantil capitalista, a título lucrativo y de forma habitual, personal y directa.

En tercer lugar, encontramos los sujetos independientes económicamente dependientes, que ejercen una actividad independiente, pero sujeta económicamente a uno o más clientes. Landáburu entiende que son autónomos dependientes, aquellos sujetos que "... reúnen las características propias del trabajo independiente desde el punto de vista organizativo, estructural, del ejercicio de la actividad, de la naturaleza de la misma, de su propia vocación, etc., pero que por circunstancias del mercado, o por propia elección, mantienen vínculos de estabilidad o permanencia en la prestación de servicios fundamentalmente con un cliente, del que naturalmente llegan a depender

10. LANDÁBURU (2006) p. 52; PINTO (2019a) pp. 224 y 225; MERCADER (2022) p. 175.

11. LÓPEZ y TOSCANI (2010) p. 15.

12. BARREIRO y ESTAÑO (2004) pp. 16-21; DESDENTADO y TEJERINA (2004) pp. 104 y ss.

13. LANDÁBURU (2006) p. 55; PINTO (2019a) pp. 232 y 233.

económicamente”¹³.

En suma, puede advertirse una gran diversidad de independientes, pudiendo distinguirse entre los terceros formalizados, que se encuentran ingresados al sistema tributario, y los terceros informales, que realizan labores sin sujeción al sistema tributario. No obstante la sistematización que se ha ofrecido en la dogmática, pueden haber áreas en las que, siguiendo a Sagardoy llama las zonas grises, situaciones que, más que encontrarse institucionalizadas, quedan al arbitrio judicial¹⁴, ámbito propio, como veremos, del trabajo en plataformas digitales.

II. Nuevas tecnologías como expresión de actividades autónomas o independientes

2.1. Nueva realidad en un mundo complejo: alteración de los elementos estructurales de la relación laboral

Como se ha visto, las nuevas tecnologías han afectado el contenido y estructura de las relaciones laborales¹⁵. Como señala Aragüez, debe entenderse por tecnología al fenómeno moderno que se está produciendo de forma generalizada, y no a una tecnología en concreto, sino: “a la confluencia de todas ellas que, retroalimentándose, tiene un inusitado potencial”. La universalidad del fenómeno se traduce también, siguiendo a la misma autora, porque ha calado en todo tipo de actividades y economías: “...con independencia del tipo de producción de bienes o de prestación de servicios, bajo cualquier régimen jurídico-laboral, afectando a trabajadores de diversa índole”¹⁶.

En un sentido objetivo, la propia dinámica de la relación laboral la que se ve afectada. A la automatización de labores, propia de la 3ª revolución (pero que se ve profundizada), se agrega la flexibilidad (en términos que la conectividad permitiría trabajar en cualquier tiempo y/o lugar)¹⁷, nuevas modalidades de colaboración y co-

14. SAGARDOY (2004) p. 74.

15. ARAGÜEZ (2019) pp. 17-20; DUEÑAS (2021) pp. 33 y 34; GAMONAL (2010) pp. 35 y ss.; GAUTHIER (2016) pp. 1-4; LLAMOSAS (2015) pp. 13 y ss.; PINTO (2021a) p. 35; PINTO (2021b) p. 115; RASO (2016) p. 269; ROCHA (2017) pp. 262 y ss.; RODRÍGUEZ (2015) p. 70.

16. ARAGÜEZ (2019) p. 21. En un sentido similar, GUAGLIANONE (2021) pp. 81 y 82.

17. Para el concepto de flexibilidad véase CANDELARIA (2006) p. 42; QUINTANA (2012) pp. 133 y 134; PINTO (2021b) pp. 111 y 112; PINTO (2023) pp. 47-50.

18. CAAMAÑO (2005) p. 25; PALOMEQUE (2010) p. 466; WALKER y ARELLANO (2014) pp. 205 y ss.; GUERRERO (2017) pp. 38 y 39; ARAGÜEZ (2019) pp. 21, 280 y 281; GALLEGOS (2021) pp. 24 y 25; MORENO (2021) pp. 182-184.

municación laboral y la globalización de los mercados¹⁸.

Hay varias virtudes que podrían resultar de la aplicación de nuevas tecnologías, que permitiría la aparición de nuevas oportunidades de trabajo¹⁹, la facilitación de la incorporación de personas con discapacidad al mundo laboral²⁰; y, otras ventajas que hemos destacado en otro lugar²¹. Pero también la aplicación de nuevas tecnologías importa desafíos importantes para el Derecho laboral, porque se han identificado desventajas importantes en su aplicación, entre otros, problemas asociados a la salud de los trabajadores²², o al encubrimiento del trabajo informal, disfrazando como trabajo independiente²³.

La conciliación de la vida familiar, vista en principio como una ventaja, puede presentarse como una seria desventaja si se repera en el caso de las mujeres, por la dificultad de separar la vida familiar de las labores encomendadas²⁴. La incorporación de la mujer en el mundo del trabajo sigue experimentando dos tipos de dificultades. En primer lugar, no cabe duda que el acceso al mundo del trabajo se dificulta según las posibilidades socioeconómicas de la mujer²⁵. En segundo término, la creciente incorporación como señala Caamaño es sin exoneración de las responsabilidades familiares que tradicionalmente le han sido asignadas, lo que ha ocasionado una constante tensión entre sus obligaciones laborales y familiares²⁶. Estas dificultades no se han mermado y, acaso, se han profundizado a partir de la irrupción de las nuevas tecnologías. En este sentido, la tercerización de los servicios, el teletrabajo y la informalidad representan serios desafíos para responder a las necesidades de incorporación al trabajo de las mujeres y, probablemente, la brecha digital puede ser uno de los factores

19. GONZÁLEZ (2001) pp. 258 y ss.; MARTÍN (2014) pp. 6 y ss.; OSIO (2015) pp. 414 y 415; LÓPEZ (2020) p. 35; LÓPEZ (2021b) pp. 80-81; LÓPEZ (2021c) pp. 6 y 7; MOLINA (2017) pp. 408 y ss.

20. GARCÍA (2001) pp. 26 y ss.; PINTO (2019b) pp. 203 y ss.; RIMBAU (2021) pp. 106 y 107.

21. PINTO (2021a) p. 44.

22. ALONSO y CIFRE (2002) pp. 57 y 58; BELZUNEGUI (2008) pp. 132 y ss.; BOADA y FICAPAL (2012) pp. 154 y ss.; CATANO y GÓMEZ (2014) pp. 87-89; AGUILERA y CRISTÓBAL (2017) p. 334; PINTO (2020) pp. 237 y ss.; LÓPEZ (2021b) pp. 83 y 84; PINTO (2021a) pp. 45 y ss.; SERRANO (2021) pp. 128 y 129. Sobre el derecho a la desconexión.

23. JEFFERY (2005) p. 213; VÁSQUEZ y MARTÍNEZ (2013) p. 89; MOLINA (2017) pp. 405-407.

24. OSIO (2015) p. 417; CAAMAÑO (2010) pp. 96 y 97; LÓPEZ (2020) pp. 34 y 35; LÓPEZ (2021b) p. 78.

25. MONTALVO (2020) pp. 12 y ss.

26. CAAMAÑO (2004) pp. 59 y ss.; TORTUERO (2006) pp. 28 y 29; PABLOS (2004) pp. 2 y ss.; RODRÍGUEZ (2018) p. 77; PINTO (2023) pp. 31 y ss.; MARTÍNEZ (2023) pp. 120-124.

27. GUAGLIANONE (2021) pp. 89 y 90, con un panorama europeo e italiano. En cuanto a Chile, un 63,2% de las micro-empendedoras son informales y que de ese porcentaje, un 70,4% recibe el equivalente a un sueldo mínimo y un 52,2% trabajan dentro de su vivienda. Gran parte de ellas responden que lo hacen por necesidad, no por opción: 58,4% versus un 30%. INE (2018) pp. 7-9.

que expliquen la alta informalidad femenina²⁷. En particular, si las mujeres tienen una desventaja comparada con los hombres en el ámbito retributivo, la tercerización puede suponer una merma en las remuneraciones, o en las condiciones laborales en general, que afectarán especialmente a un grupo que ya está disminuido²⁸. Así se expone, por lo demás, en el informe sobre trabajo decente en Latinoamérica²⁹.

En la perspectiva subjetiva, la tecnología ha impactado al trabajador, por el modo en que éste presta sus servicios. En efecto, la irrupción de nuevas formas de trabajo, en las que predominan las nuevas tecnologías, ha puesto en tensión los presupuestos clásicos de la subordinación y dependencia³⁰, y ha representado desafíos importantes en términos de calidad del empleo, impacto y formación de los trabajadores³¹. En efecto, el optimismo por las nuevas tecnologías, sin embargo, encierra problemas de adaptación, formación y acceso³². En esta línea, como señala Aragüez, no es posible ingresar al mercado de trabajo si no se poseen rudimentos o conocimientos básicos en las nuevas tecnologías, convirtiéndose en un elemento de exclusión social de mayor impacto³³.

2.2. Trabajo en plataformas: modalidades y características

En general, en el derecho laboral no se ha prestado atención a las variadas tecnologías que influyen en el mundo laboral, pues con tecnologías de la cuarta revolución podemos referirnos a la inteligencia artificial (sistemas que auto-aprenden y toman decisiones inteligentes), la conectividad de dispositivos a internet, la realidad aumentada o virtual; tecnologías de registro anónimo y seguro, como blockchain³⁴. La razón, sin

28. POLO *et al* (2017) p. 155; RODRÍGUEZ (2019) p. 200; DUEÑAS (2021) p. 40; GENÉ (2023) p. 36; TACCARI (2024) p. 154.

29. CEPAL *et al* (2013) pp. 42 y 43.

30. RODRÍGUEZ (2000) p. 269; CAAMAÑO (2005) pp. 25 y ss.; GAMONAL (2010) pp. 35 y ss.; GARCÍA (2010) pp. 455 y 456, 465 y 466; LLAMOSAS (2015) pp. 13 y ss.; OSIO (2015) pp. 412 y 413; GAUTHIER (2016) pp. 1-4; MERCADER (2017) pp. 112 - 114; ROCHA (2017) pp. 262 y ss.; HERRANZ (2021) p. 20; MORENO (2021) pp. 188 y 189; PINTO (2021a) p. 35; ROMERO (2021) pp. 402 y 403; ROSENBAUM (2021) p. 41.

31. En este sentido, RODRÍGUEZ (2017) pp. 283 y ss.; ARAGÜEZ (2019) pp. 23 y 24.

32. TEDESCO (2003) p. 2. Véase, sobre la dificultad de aprendizaje de las nuevas tecnologías por parte de trabajadores, ASSENS *et al* (2021) pp. 108-110.

33. ARAGÜEZ (2019) p. 22. Véase también FERNÁNDEZ (2021) pp. 335-336; HERRANZ (2021), p. 20; VILLALBA (2024), pp. 31 y ss.

34. Para un análisis de dichas tecnologías, VARGAS *et al* (2021) pp. 604 y ss.

embargo, se debe a que dichas tecnologías acceden al mundo laboral de modo muy heterogéneo y a menudo combinado. Con todo, las nuevas tecnologías comprenden el fenómeno de plataformas virtuales, para poner a disposición de terceros bienes o servicios³⁵, así como el trabajo a distancia y en particular, el teletrabajo³⁶.

En cuanto al trabajo en plataformas³⁷, hay dos modalidades³⁸. En primer lugar, el crowdsourcing es una modalidad de trabajo colaborativo a través de internet, que se caracteriza porque varias personas, deslocalizadamente, colaboran en la obtención de un servicio o para resolver problemas; por el otro, el trabajo a demanda mediante apps, importa el denominado *Gig economy* o *uber economy* o economía de encargo³⁹, que operan a través de plataformas virtuales, para poner a disposición de terceros, bienes o servicios⁴⁰.

Desde otro punto de vista, los servicios o actividades en plataformas pueden subclasificarse en dos tipos: a) plataformas que prestan servicios online; b) plataformas que prestan servicios localizadamente. Dentro de las últimas, se advierten tres modalidades. En la primera, los servicios se ofrecen mediante plataformas y el otorgamiento de la prestación es bajo requerimiento de demanda, de manera que la plataforma indica al trabajador el servicio que debe realizar (ejemplos de esta modalidad serían Uber, Eat, PedidosYa, etc). Una segunda modalidad, los servicios se ofrecen en la plataforma, pero el trabajador decide los servicios que quiere tomar: se trata de trabajos que, en general, requieren cierta cualificación, como cuidado de personas, jardinería, fontanería, etc. Y, una tercera modalidad, se ofrecen servicios online, mediante plataformas, de actividades que requieren cualificación, como la realización de clases particulares o la capacitación. Las personas definen si aceptan o no, y son libres para elegir las tarifas. A esta última modalidad se le ha denominado, en ocasiones, *crowd-*

35. GARCÍA (2019) pp. 13 y 14; PINTO (2021a) p. 36.

36. OSIO (2015) pp. 412 y 413; RODRÍGUEZ (2015) p. 69; DUEÑAS (2021) pp. 34 y 35.

37. ROSENBAUM (2021) p. 42, desde un punto de vista tecnológico, las plataformas digitales son sistemas electrónicos de información alojada en un servidor y a la que puede accederse desde dispositivos computarizados de diversa índole, como ordenadores, tablets o smartphones, entre otros.

38. POQUET (2019) pp. 62 y 63; ROSENBAUM (2021) pp. 51-59; PIZZI (2021) pp. 64 y 65; PINTO (2023) p. 74. CARRERAS y BASTIDA (2021) p. 122 indican que dichas actividades necesitan, como notas comunes, las siguientes: a) el necesario uso de internet, la interconexión de personas/servicios/activos; c) el acceso al uso de activos, tangibles o intangibles; d) el logro de interacciones significativas y de confianza; e) el carácter abierto, inclusivo y global.

39. La denominada economía de plataformas genera actividades de plataformas satélites. PIZZI (2021) p. 63 cita el ejemplo de *Smart Host*, que provee recomendaciones sobre tarifas a los usuarios de plataformas de alojamientos que ofrecen viviendas a clientes.

40. DUEÑAS (2021) pp. 42-45. Se trata de dos modelos completamente diferenciados. El autor pone como ejemplo de *Open Colaboration*, Wikipedia. Véase GARCÍA (2019) pp. 13 y 14; CARRERAS y BASTIDA (2021) p. 128; MORENO (2021) p. 183; ROSENBAUM (2021) pp. 47 y 48.

41. PIZZI (2021) pp. 67-70.

*working*⁴¹.

Siguiendo a García, el trabajo a través de plataformas digitales se caracteriza por⁴²: a) una plataforma virtual a la que acceden los que se encargarán de prestar el servicio, ofertado digitalmente; b) ordenación de la prestación de los servicios a través de algoritmos; c) valoración de los servicios del prestador, lo que se traduce en una relación de confianza; d) flexibilidad y voluntariedad en la prestación de los servicios, pudiendo quien trabaja a través de dichas plataformas, prestar los servicios en horarios y momentos que determine⁴³.

Estas plataformas intermedian entre la oferta y la demanda, englobando una amplia variedad de servicios que implican la realización de tareas específicas por parte de prestadores, clasificados generalmente como “independientes”⁴⁴. De este modo, las plataformas brindan la infraestructura técnica para que los solicitantes de un servicio lo obtengan a partir de la distribución de las tareas entre un gran número de trabajadores potenciales en distintos enclaves geográficos, para obtener y evaluar los resultados de las tareas terminadas y para pagar a los trabajadores por los servicios prestados. Además, estas plataformas también ofrecen los servicios y la infraestructura a los trabajadores para que encuentren de manera centralizada las tareas de varios solicitantes, un método para entregar el producto del trabajo y la infraestructura técnica y financiera para cobrar por la tarea terminada⁴⁵.

2.3. La regulación chilena del trabajo en plataformas

La Ley N° 21.431⁴⁶, introduce un Capítulo X, en el título II del Libro I del Código del Trabajo, la regulación de los trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios, en una doble modalidad: regula tanto la relación de subordinación y dependencia, en el párrafo II, artículos 152 quáter R) a 152 quáter V), y, la relación sujeta a un contrato de prestación de servicios, párrafo III, artículos 152 quáter W) a 152 quiques B).

En principio, el artículo 152 quáter Q), letra A), define la empresa de plataforma digital de servicios, en los siguientes términos: “Aquella organización que, a título oneroso, administra o gestiona un sistema informático o de tecnología ejecutable en aplicaciones de dispositivos móviles o fijos que permite que un trabajador de plataformas digitales ejecute servicios, para los usuarios de dicho sistema informático o

42. GARCÍA (2019) pp. 14 y 15.

43. TRILLO (2017) pp. 434-436; MUÑOZ (2018) pp. 13 y ss.; POQUET (2019) pp. 71 y ss.; PINTO (2021b) p. 116.

44. PINTO (2021b) p. 122.

45. LÓPEZ (2020).

46. LEY N° 21.431, DE 2022.

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”. Como se aprecia, norma chilena regula, como trabajo en plataformas, el denominado *Gig Economy*, dejando fuera de su regulación el *crowdsourcing*⁴⁷.

En cuanto al trabajador, por primera vez en Chile se regulan a los trabajadores independientes en términos sistemáticos. Trabajador independiente es, según la actual legislación, aquellos que prestan los servicios en plataformas sin que se cumplan las condiciones de subordinación y dependencia del artículo 7 del Código del Trabajo⁴⁸, lo que a juicio de esta autora dejará un amplio margen para las discusiones judiciales, pues no se establecen criterios precisos que distingan la subordinación y dependencia, del trabajador independiente.

Hay un esfuerzo del legislador, en orden a regular al independiente a la luz de la relación laboral. Se tratan, entre otras materias, detalladamente el contrato de prestación de servicios⁴⁹; los honorarios del independientes⁵⁰; la obligación de desconexión del empleador y el derecho de desconexión del independiente⁵¹, la terminación del contrato⁵² y una cláusula general de respeto de los derechos de los trabajadores independientes de plataformas digitales⁵³; todo ello, sin perjuicio de la aplicación de las normas aplicables a los trabajadores de plataformas dependientes, que a su vez remiten a las reglas generales del Código del Trabajo⁵⁴.

Una norma de muchísima importancia, para los efectos de protección de los independientes, es el artículo 152 quáter Y, que establece un mecanismo de formalidad para los trabajadores independientes, al sujetar el pago de los honorarios al otorga-

47. La Dirección del Trabajo, en su Dictamen N° 1831/30, de 2022, que fija el sentido y alcance de la Ley N° 21.431, de 2022, sigue esta línea interpretativa.

48. Código de Trabajo chileno, de 2002. Ver artículo 152 quáter Q, b); 152 quáter R y 152 quáter W).

49. Código de Trabajo chileno, de 2002. Ver artículo 152 quáter X).

50. Que deben pagarse una vez al mes, Código de Trabajo chileno, de 2002. Ver artículo 152 quáter Y).

51. Para el derecho de desconexión en el trabajo de las nuevas tecnologías, véase PINTO (2020a) pp. 241 y ss.

52. Código de Trabajo chileno, de 2002. Ver artículo 152 quinquies A, que regula la facultad de poner término unilateral al contrato y la posibilidad de reclamar de dicha terminación.

53. Código de Trabajo chileno, de 2002. Ver artículos 152 quinquies B).

54. Código de Trabajo chileno, de 2002. Ver artículo 152 quáter W), inciso 1°).

miento de los respectivos documentos tributarios y calificar la actividad de los independientes como una propia del artículo 42 N° 2 de la Ley de la Renta⁵⁵. Con ello, la norma, como se dispone en el propio inciso 3 del artículo analizado, garantiza a los trabajadores independientes protección previsional, de salud y frente a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales⁵⁶.

Por último, la legislación chilena introduce un párrafo IV, que contiene normas de tratamiento común para dependientes e independientes. En síntesis, las normas contenidas en estos párrafos consagran algunos derechos para trabajadores en plataformas: a) obligación de la empresa de informar el servicio ofrecido, es decir, lugar de realización del servicio, usuario que lo solicita, medio de pago, en su caso, domicilio de entrega⁵⁷; b) deber y derecho de reserva de los datos de los trabajadores de plataformas⁵⁸; c) la prohibición de no discriminación en el empleo de algoritmos para la distribución de trabajos⁵⁹; d) las medidas de seguridad y prevención frente a riesgos laborales⁶⁰; e) la base de cálculo para las indemnizaciones por término del contrato⁶¹; f) el derecho a asociarse colectivamente⁶².

III. Reconocimiento de los trabajadores económicamente dependientes y déficit de su protección

La situación de los trabajadores independientes en Chile, su reconocimiento y protección, ha sido parcial en el Derecho laboral, tanto a nivel legal, dogmático, como jurisprudencial, y en general, se le ha reconocido con el propósito de asimilarlos, para

55. Decreto Ley 824, de 1974.

56. Un análisis de profundidad de estas materias, MERCADER (2017) pp. 80 y ss. De a lo menos 12 horas en un período de 24 horas, Código de Trabajo chileno, de 2002. Ver artículo 152 quáter Z).

57. Código de Trabajo chileno, de 2002. Ver artículo 152 quinquies C).

58. Código de Trabajo chileno, de 2002. Ver artículo 152 quinquies D).

59. Para el problema de la discriminación laboral mediante algoritmos, véase AVOGARRO (2023) pp. 244 y ss.; GINÉS (2023) pp. 195 y ss. Código de Trabajo chileno, de 2002. Ver artículo 152 quinquies E).

60. Código de Trabajo chileno, de 2002. Ver artículo 152 quinquies F).

61. Código de Trabajo chileno, de 2002. Ver artículo 152 quinquies G).

62. Código de Trabajo chileno, de 2002. Ver artículo 152 quinquies H).

63. Los orígenes de la protección previsional en favor de trabajadores independientes se remontan, entre otras, a la Ley N° 5.948, de 1936, que incorporó a la Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas, a ciertos trabajadores independientes, como conservadores, notarios y archiveros judiciales; la Ley N° 5.931, de 1936 incorporó a dicha Caja a los receptores judiciales y la Ley N° 6.844, de 1941, incorporó a los procuradores del número. A estos regímenes de previsión incipientes se sumó la Ley N° 17.592, de 1972, que crea la Caja de Previsión social de los comerciantes, pequeños industriales, transportistas e independientes; la Ley N° 17.949, de 1973, incorporó a esta Caja a los pescadores artesanales, los pirquineros y pequeños mineros, los transportistas de pasajeros de la locomoción colectiva particular -con excepción de los taxistas- y los religiosos o religiosas en general,

determinados aspectos. Sin perjuicio de los antecedentes históricos⁶³, previos al Decreto Ley 3500⁶⁴, existe una incipiente protección, consagrada en la Ley N° 20.255⁶⁵, que establece reforma previsional, modificando los artículos 88 a 92 del DL 3.500, para establecer la cotización obligatoria de trabajadores independientes entendiendo por tal, como veremos, el que desarrolla actividades afectas al impuesto a la renta, para los efectos de otorgarles protección previsional, de salud y frente a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; y, la Ley N° 21.133⁶⁶, que modificó las normas para la incorporación de los trabajadores independientes a los sistemas de previsión y salud, así como a los seguros que se indican.

La Ley N° 21.431, en la línea normativa que se viene analizando, trata a los independientes en términos de consagrar, en el sistema chileno, lo que en España se conoce como autónomos económicamente dependientes. Como hemos visto, se puede considerar dogmáticamente un trabajador de plataforma como un trabajador autónomo económicamente dependiente, en el sentido de que estos mantienen vínculos que los hace depender de la plataforma (empresa), que presta el servicio⁶⁷.

Esta sola consideración anterior, que hemos usado como un ejemplo, nos pone en la pista que el criterio que usó la Ley N° 21.431 para distinguir entre un trabajador dependiente y un autónomo o independiente, es uno puramente formal, lo que produce en la práctica cuatro consecuencias importantes.

La primera consecuencia es el abandono del legislador a ponderar el asunto sustantivamente, o a permitir que la cuestión se determine judicialmente⁶⁸. Aparentemente puede haber un margen para la interpretación judicial, pues el artículo 152 quáter R dispone que: “Los trabajadores de plataformas digitales que, en conformidad al artículo 7°, presten servicios personales para una empresa de plataforma digital de servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia, se regirán por las normas de

mariscadores, buzos, arneadores, areneros, ripieros, picapedreros, canteros, lajeros. También merecen mencionarse la Ley N° 10.383, de 1952, que consagró un seguro obligatorio, contra riesgos de enfermedad, invalidez vejez y muerte para los trabajadores dependientes y para todos los trabajadores independientes, como artesanos, artistas, pequeños comerciantes, entre otros los artículos 1 y 2.

64. Decreto Ley 3500, de 1980.

65. Ley N° 20.255, de 2008.

66. Ley N° 21.133, de 2019.

67. Para una reflexión de los trabajadores de aplicación como autónomos dependientes, ver ARAGÚEZ (2019) pp. 256 y ss.; LIZAMA y LIZAMA (2020) p. 52; MORENO (2021) pp. 191 y 192. Las propuestas han transitado entre considerarlos como sujetos de un marco normativo ad-hoc, como hace en definitiva el sistema nacional, OTERO (2018) pp. 73 y 74; o bien como autónomos económicamente dependientes, GUTIÉRREZ (2016) pp. 161 y ss.; también se ha considerado que se está en presencia de una relación laboral especial TODOLÍ (2015) pp. 21-24.

68. Esta es la tesis que ha sostenido la Dirección del Trabajo, en su Dictamen N° 1831/30, de 2022, que fija el sentido y alcance de la Ley N° 21.431.

los Párrafos I, II y 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”. Ahora bien, sabemos que la concurrencia de un vínculo de subordinación y dependencia corresponderá en definitiva al tribunal, si las partes no coinciden en ello, más allá de lo formal, pero ha de admitirse que aquí se presentan dificultades. Una de esas dificultades es definir los contornos de la laboralidad y, por tanto, de la subordinación y dependencia en el caso de los trabajadores de plataformas, pues ciertamente los elementos de la subordinación y dependencia no se corresponden al régimen general.

Como se ve, resulta complejo distinguir elementos, a la luz de la apreciación de la regulación de los contratos. En principio, el artículo 152 quáter S exige, tratándose del contrato de trabajo indicar la naturaleza de los servicios, y los términos y condiciones bajo los cuáles debe prestarse, lo que puede contraponerse con el artículo 152 quáter X, inciso primero, que dispone: “Para estos efectos, la empresa de plataforma digital de servicios deberá limitarse a coordinar el contacto entre el trabajador de plataformas digitales independiente y los usuarios de ésta, sin perjuicio de establecer los términos y condiciones generales que permitan operar a través de sus sistemas informáticos o tecnológicos”. La ley, entonces, pretende que el tipo de vínculo sea más intenso, entregando como único criterio delimitador, la coordinación versus la dependencia; no obstante, el mismo inciso citado, así como la letra j) del artículo 152 quáter X permiten a la empresa señalar “las condiciones bajo las cuales el servicio debe prestarse”. Por otra parte, el contenido del contrato de trabajo, en el artículo 152 quáter S, letra e) exige que se indiquen los “criterios para establecer contacto y coordinación con el trabajador plataforma”⁶⁹.

Por consiguiente, la opción binaria de la regulación nacional (trabajador dependiente o autónomo económicamente dependiente), no tiene suficientemente en cuenta el tipo de relación que plantean las plataformas digitales. En principio, porque como señala Moreno, la innovación tecnológica puede suponer un mayor control del empresario. El autor considera que dicho mayor control se traduce en dos aspectos: a) la sustitución de un control periférico y parcial, realizado por la jerarquía humana, por otro control centralizado y objetivo, practicado en tiempo real y por mecanismos tecnológicos; b) la reconstrucción de un perfil de trabajador que los algoritmos van

69. SIERRA (2022) pp. 42-48, señala que no obstante la ley usa como criterio que define el trabajo independiente la coordinación de los trabajos por parte de la empresa de plataforma, muchos aspectos de la ley ensombrecen la cuestión, porque la ley no delimita el alcance de los deberes de la empresa de plataforma a la mera coordinación de labores, pues adicionalmente al empresa tiene obligaciones relativas al pago de honorario (y se fijan condiciones, como período de pago, monto mínimo); condiciones sobre la prestación de servicios, entre otros.

70. MORENO (2021) pp. 193 y 194. De ahí la preocupación de la Ley N° 21.431, de 2022, por el manejo de los datos de los trabajadores, que se introduce, además, como norma común, en el

introduciendo en la máquina⁷⁰.

No resulta, por consiguiente, tan simple distinguir entre trabajo dependiente y autónomo tomando como criterio la organización del trabajo⁷¹. A ello suma que los otros aspectos de los contratos regulados son idénticos: a) en ambos debe establecerse criterios para fijar la remuneración u honorario que recibirá el trabajador, artículos 152 quáter S y 152 quáter X), ambos letra b); en ambos deben establecerse mecanismos de protección de datos personales (artículos 152 quáter S y 152 quáter X), letras a y e, respectivamente); un canal para que los trabajadores hagan llegar sus reclamos, relativos al pago de remuneraciones o precios, o calificación de los clientes, artículos 152 quáter S) y 152 quáter X), letras C) y H), respectivamente); determinación de la zona geográfica de trabajo, salvo matices normativos, artículos 152 quáter S) y 152 quáter X), ambos letra D). Por estas razones, muchos autores consideran que lo característico del trabajo en plataformas, no es en estricto rigor la dependencia (entendida como subordinación), sino la ajenidad, que implica que el trabajador asume riesgos derivados de la actividad que se desarrolla para satisfacer al cliente⁷².

Como fuere, el criterio formalista chileno ha empujado a una segunda consecuencia importante en la regulación porque, como podría haberse previsto, las empresas de plataformas digitales apenas entrada en vigencia la ley, hicieron suscribir a sus trabajadores contratos como independientes⁷³. Precisamente, por ejemplo, en España,

artículo 152 quinquies D). Esta misma óptica puede leerse en el Dictamen N° 1831/30, de 2022, aunque como veremos, sigue interpretando que los elementos de ajenidad o control solo pertenecen al ámbito del trabajo dependiente.

71. SIERRA (2022) p. 42. En el estudio de FLACSO (2023) p. 9, se hace ver la disparidad del control en distintas empresas de plataformas, lo que agravaría el problema. Como indica MORENO (2021) p. 192 es precisamente la idea de dependencia la que resulta más afectada en el ámbito de las nuevas relaciones laborales, lo que incluso pudiera llevar a cuestionar este criterio como unificador del derecho laboral. En el mismo sentido, PINTO (2021b) p. 124.

72. GUERRERO (2021) p. 311. En el mismo sentido, POQUET (2019) pp. 67 - 70. Esta cuestión es, sin embargo, elemento común tanto de un contrato de trabajo, como de independiente, a la luz de los artículos 152 quáter S y X, como hemos analizado. Con todo, no parecen elementos que puedan distinguirse con facilidad. La Dirección del Trabajo, por ejemplo, asocia la ajenidad y el vínculo de subordinación, al trabajo dependiente, y no al trabajo independiente en plataformas. Ver Dictamen N° 1831/30, de 2022. Lo cierto es que, a la luz de la Ley N° 21.431, de 2022, resulta difícil pensar que el autónomo no desarrolla la actividad con prescindencia de la ajenidad, como veremos.

73. Véase para esta materia, el interesante estudio FLACSO (2023) pp. 7 y ss. El informe arroja que las empresas de plataformas digitales ofrecieron la modalidad online para la suscripción de los contratos y que en todos los casos se ofreció únicamente el trabajo de prestador de servicios independientes. También resulta interesante constatar que hay mucha disparidad entre las empresas, a la hora de informar a los trabajadores en lo relativo a pago, sistemas de evaluación y otras condiciones contractuales.

74. En España, mediante Real Decreto-Ley 9, de 2021 y, posteriormente incorporado a la Ley 12, de 2021, se estableció una presunción de laboralidad. Para el análisis de la solución española, véase MORENO (2023) pp. 122 y ss.

antes de la regulación actual de los trabajadores de plataformas⁷⁴, Moreno advertía del peligro de dotar de un catálogo de derechos comunes a los que desarrollan la actividad como trabajadores en plataformas, fuesen dependientes o independientes, pues dicha opción, según el autor, podría contribuir a justificar una progresiva deslaborización de las actividades, como de hecho está ocurriendo en Chile⁷⁵.

Con ello se ha producido lo que Palomeque denuncia como una crisis de representatividad del Derecho laboral, en el sentido que se expulsan las normas protectoras del Derecho laboral en los casos de laboralidad discutida, empleada como una estrategia (en el caso legal), para tratar como autónomos o independientes a quienes deberían estar amparados por el Derecho laboral⁷⁶. Como indica Sierra, este proceso se logra, en el caso chileno, mediante la inclusión en el trabajo independiente de criterios propios para estimar la laboralidad (como la jornada), así como en el tratamiento análogo de independientes a trabajadores dependientes⁷⁷, lo que constituye una paradoja pues, con una aparente mayor o mejor protección prometida por la ley a los independientes, se les priva de una más robusta protección laboral⁷⁸.

En efecto, el trabajador independiente goza de una regulación relativa a la determinación de las condiciones de trabajo, en la medida que estas condiciones quedan supeditadas a las normas comunes tanto para dependientes, como independientes. Estas reglas comunes dicen relación con: a) la información del servicio ofrecido, artículo 152 quinquies C); b) el tratamiento de datos del trabajador, artículo 152 quinquies D); c) prohibición de discriminación arbitraria en la toma de decisiones por parte de algoritmos, artículo 152 quinquies E); d) medidas de protección en favor del trabajador, artículo 152 quinquies F); e) base de cálculo para indemnizaciones legales, en virtud de la terminación del contrato, artículo 152 quinquies G); f) la posibilidad, tanto para dependientes, como independientes, de asociarse colectivamente, artículo 152 quinquies H).

En los aspectos relativos a la fijación de la remuneración o el precio que recibirá el trabajador, mecanismos de protección de datos personales, un canal para que los trabajadores hagan llegar sus reclamos, relativos al pago de remuneraciones o precios, o calificación de los clientes y determinación de la zona geográfica de trabajo, hay una regulación análoga. También resulta análoga la extensión de la protección de las remuneraciones versus los honorarios del trabajador, en la fijación y época de pago, artículos 152 quáter V) e Y), respectivamente), así como la extensión de la acción de tutela de derechos fundamentales, en caso de terminación del contrato, artículo 152

75. DUEÑAS (2019) p. 284; MORENO (2021) p. 266.

76. PALOMEQUE (2021) p. 2.

77. ROSENBAUM (2021) p. 63; SIERRA (2022) pp. 52 y 53.

78. MORENO (2023) pp. 104 y 105, quien estima que cualquier categorización de los trabajadores de plataformas como independientes, se traduce en una desprotección de los mismos.

quinquies B).

A pesar de todo lo anterior, resulta obvio que los independientes no resultarán acogidos por una protección más robusta que implica la relación laboral⁷⁹. Pongamos algunos ejemplos. En materia de jornada de trabajo, la conexión de los trabajadores dependientes no puede exceder de la jornada ordinaria semanal, artículo 152 quáter U), mientras que para los independientes, se debe establecer en el contrato de prestación de servicios el tiempo máximo de conexión y de desconexión, artículo 152 quáter X), letra F). Enseguida, los trabajadores independientes no gozarían de feriado anual y permisos (en casos de muerte de un hijo, exámenes, entre otros); tampoco se regula la terminación del contrato (la que queda entregada a la voluntad de las partes), ni su control (salvo el ejercicio de la acción de tutela de derechos fundamentales), ni se goza de la protección derivada de la subcontratación o la descentralización productiva. Tampoco se gozaría de la protección e maternidad, o de las reglas que operan para la conciliación de la vida familiar, reguladas en los artículos 194 y siguientes del Código del Trabajo, lo que afecta especialmente a las mujeres⁸⁰.

Los déficit de la protección, sin embargo, no se extienden solo al campo del Derecho laboral. Las leyes 20.255 y 21.133 establecieron un sistema de cotización obligatoria para los trabajadores independientes, de manera que éstos pudieran incorporarse a los sistemas de previsión. La Ley 21.431, en el artículo 152 quáter Y establece que, para el pago de los honorarios que se deban al trabajador de plataformas, éste debe emitir la respectiva boleta de honorarios, imponiéndole a la empresa de plataformas el deber de agente retenedor. Además, el inciso final de la norma consagra expresamente la cobertura de la seguridad social.

Pueden anotarse en esta materia, al menos tres órdenes de déficit. El primer y más evidente, tratándose de trabajadores de plataformas, es que, a pesar de tener un estatuto jurídico análogo al trabajador dependiente, no podrán acceder al seguro de desempleo, que importa la existencia de una relación de dependencia, como ocurre en el caso de la Ley N° 19.728⁸¹. El segundo problema asociado a la ley, es que supo-

79. Por ello se incluye, al régimen laboral, un contenido ético jurídico, y una dimensión horizontal en la protección de los derechos. Véase GAMONAL (2018) pp. 8 y ss.; UGARTE (2018) pp. 3 y ss.

80. Hemos examinado antes las dificultades que la mujer tiene en la conciliación de la vida familiar con la laboral. Un dato que puede mostrar la especial dificultad de la mujer para acceder a los trabajos en plataformas es el estudio de la SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO (2023), que nos muestra que la tasa de ocupación femenina en plataformas es marginal en comparación con la masculina. En efecto, en 2022, un 89% eran hombres, mientras que un 11% mujeres. Para el trabajo de plataformas como perpetuación de las brechas de género, véase HERRERA (2022) pp. 199 y ss.

81. PINTO (2019c) pp. 71 y ss.; PINTO (2023) pp. 123 y 124. Para las medidas de protección del empleo que se adoptaron a propósito de la pandemia, en virtud de la Ley N° 21.227, de 2020, ver LANATA (2020) p. 56; PINTO (2020b) pp. 123 y ss.; Ley N° 19.728, de 2001.

ne que otorgue boletas y, en segundo lugar, que se exija por parte de la empresa de plataforma, de manera que pueda asegurarse la cotización. No obstante, los datos muestran que, en los hechos, los trabajadores de plataformas se han desempeñado en la informalidad, pues un porcentaje muy importante no da boletas de honorarios, ni se les exige⁸².

Un tercer problema es sistémico y trasciende la Ley 21.431. En efecto, las normas relativas a la cotización analizadas, que imponen la cotización obligatoria para trabajadores independientes que tributan regularmente, son insuficientes en la medida que no se corresponden con una regulación legal de esta clase de trabajadores, no recogen, por lo mismo, la más amplia diversidad de independientes que, tanto en el derecho comparado, como la dogmática chilena identifica y, por consiguiente, se trata de normas que dispensan una protección insuficiente, en la medida que la protección viene determinada por un mecanismo exclusivamente contributivo y comprendería, esencialmente, los denominados económicamente dependientes⁸³. A su vez, esta regulación da cuenta que el diseño del régimen de Seguridad Social chileno, tributario del Derecho laboral, está estructurado a partir de la relación o vínculo de dependencia⁸⁴.

Conclusiones

Como sostiene Moreno⁸⁵, con quien concordamos, el criterio de la dependencia como configurador del Derecho laboral sigue siendo válido pero, para poder determinar cuándo se está frente a un independiente y cuándo a un trabajador dependiente en el caso de las nuevas formas de trabajo colaborativo (en particular, el trabajo en plataformas), deberemos esforzarnos por actualizar los criterios que configuran la dependencia, pudiendo ser reemplazado, como se ha advertido en este trabajo, por

82. Mientras el estudio FLACSO (2023) p. 8, indica que las empresas de aplicación tienen mecanismos para hacer efectiva las cotizaciones de los trabajadores, el estudio de la SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO (2023) p. 4, da cuenta que un muy alto porcentaje de trabajadores independientes no emite boleta de honorarios: un 89,8% el año 2021 y un 94,9% el año 2022.

83. Ver la crítica de ARELLANO (2016) pp. 107 y 108.

84. LACCHINI y ZUCCOTTI (2009) pp. 13 - 28; MARTÍN (2009) pp. 87 y ss; DÍAZ y GÁLVEZ (2015) p. 8; LANATA (2015) pp. 11 y ss; JOFRÉ (2016) p. 9; CIFUENTES (2018) pp. 4 y 5. Para el caso español, PINTO (2019c) pp. 224 y ss.; PINTO (2023) pp. 122 y 123.

85. MORENO (2021) pp. 191, 261 y 262.

86. En una línea similar, pero más crítica, GUERRERO (2021) p. 310, señala que se yerra en la considerar la subordinación como elemento definidor de la relación laboral, en tanto el trabajo digital no se aporta tiempo de trabajo como objeto de la prestación, sino resultados. No convencen, por consiguiente, los indicios con que la Dirección del Trabajo ha pretendido configurar la subordinación y dependencia en el caso de trabajos en plataformas, porque esos mismos elementos que describe pueden encontrarse en el trabajo independiente. En efecto, según el Dictamen N° 1831/30, de 2022: “El correcto entendimiento

el de ajenidad⁸⁶.

Es innegable, por consiguiente, que existe una zona gris⁸⁷. Con todo, los criterios materiales que podrían configurar dogmáticamente la figura del trabajador independiente y que podrían traducirse a futuro en Chile en una regulación legal sistemática, serían, entre otras, a) la habitualidad, es decir, la continuidad en el ejercicio de una actividad económica o comercial⁸⁸; b) una realización directa y personal de la actividad, aun cuando se sirva de auxiliares⁸⁹; c) finalidad lucrativa en la realización de la actividad, que descarte actividades que no estén destinadas a la protección de la familia⁹⁰.

Por otra parte, en términos de protección relativa a la Seguridad Social, como venía indicándose, el problema sigue presentándose por una fuerte raíz de esta en el Derecho del Trabajo tradicional y en la relación de subordinación y dependencia⁹¹.

Esta vinculación histórica y arraigada con el empleo formal se ha traducido en los déficit de protección que exhibe en este ámbito la Ley N° 21.431, especialmente en ámbitos como el seguro de desempleo, o las materias relativas a la conciliación de la vida familiar y la maternidad, cuestiones que impactan profundamente la posibilidad de incorporación de la mujer en este tipo de trabajos. Las normas protectoras de cara a la previsión social, como hemos visto, son insuficientes, amén de que subsiste una importante informalidad laboral, pues la contribución depende de que los “independientes” de plataformas otorguen boletas⁹². En otras palabras, aunque el legislador

de la subordinación y dependencia en el ámbito de las empresas de plataformas digitales de servicios ahora puede asociarse a nuevos indicios de laboralidad a los que se debe atender, sin necesariamente abandonar los que tradicionalmente se han reconocido. Así, en el contexto del trabajo en plataformas digitales de servicios, se pueden identificar las siguientes manifestaciones de subordinación y dependencia generales y comunes, dado que el control sobre el trabajador de plataforma se realiza desde la distancia física, pero con cercanía tecnológica en el sentido que se determina tecnológicamente: a) 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; b) Se determina qué tareas tienen que ejecutar, dónde y cuándo; c) Se determina directa o indirectamente cuánto dinero se les pagará por la ejecución de tales tareas; d) Controla directa o indirectamente la ejecución del trabajo y el desempeño de un trabajador en el trabajo; y, e) La evaluación del trabajo realizado”.

87. POQUET (2019) p. 65; GUERRERO (2021) p. 311.

88. SALA y BLASCO (2004) p. 920.

89. DESDENTADO y TEJERINA (2004) pp. 57 Y 58.

90. LANDÁBURU (2008) pp. 55-58; MERCADER (2020) p. 173.

91. JOFRÉ (2016) p. 9. En el mismo sentido, DRAGO (2013) p. 184. Se trata, además, de un problema común a otros ordenamientos, como el español. Véase GALLEGO (2021) pp. 67 y ss.; MERCADER (2017) p. 118. Esta vinculación se encuentra, por lo demás, en el origen de los sistemas de seguridad social. Véase, por todos RODRÍGUEZ (2021) pp. 176, 178 y 179; para el sistema nacional y el desafío que representa de cara a los independientes, PINTO (2024) pp. 299-301.

92. Estos mismos aspectos de la desprotección se destaca en PINTO (2024) pp. 301 y ss.; RODRÍGUEZ (2021) pp. 183 - 190.

chileno ha hecho un esfuerzo por equiparar, de cara a derechos importante del Derecho laboral a los dependientes y a los “independientes”, en temas de Seguridad Social no hay avances significativos en relación a la protección que las leyes 20.255 y 21.133, de donde se sigue que debería procurarse una reforma que avance en una equiparación efectiva en esta materia⁹³. Con todo, como advierte Rodríguez, no es posible desacoplar el régimen de Seguridad Social del empleo, lo que significa un cambio de paradigma que implica una decisión política que supone una discusión más amplia⁹⁴.

Sobre la autora

Yenny Pinto Sarmiento. Doctora en Derecho por la Universidad de Deusto, Bilbao, España. Master Oficial en Derecho de la Empresa por la Universidad de Deusto, Bilbao, España. Profesora de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad Católica de la Santísima Concepción

Referencias bibliográficas

- AGUILERA, Raquel y CRISTÓBAL, Rosario (2017): “*Nuevas tecnologías y tiempo de trabajo: el derecho a la desconexión tecnológica*”. En VV.AA. *Conferencia nacional tripartita: el futuro del trabajo que queremos* (Madrid, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, Vol. II), pp. 331-342.
- ALONSO, María y CIFRE, Eva (2002): “*Teletrabajo y salud: un nuevo reto para la psicología*”. En *Papeles del Psicólogo, Consejo General de la Psicología de España*, N° 83, pp. 100-105.
- ARAGÜEZ, Lucía (2019): *Relación laboral digitalizada: colaboración y control en un contexto tecnológico* (Pamplona, Thomson Reuters-Aranzadi).
- ARELLANO, Pablo (2016): “*La informalidad en América Latina: revisión del concepto y experiencias*”. En *e-Revista Internacional de la Protección Social*, Vol. I, N° 1, pp. 101-112. Disponible en: <<https://revistascientificas.us.es/index.php/erips/article/view/12995>>. [Fecha de consulta: 6 de enero de 2024].

93. En su informe denominado: “Trabajar para un futuro más prometedor”, la OIT (2019) p. 55, recomienda a los Estados fortalecer la universalidad de los sistemas de protección social, para garantizar la cobertura de todos los trabajadores, incluyendo los autónomos.

94. Señala RODRÍGUEZ (2021) pp. 194 y 195: “Pues bien, pensemos que modificar el modelo nacional de seguridad social para desacoplarlo del empleo significaría cambiar los responsables de su financiación, que dejarían de ser empresarios y trabajadores por medio de cotizaciones para empezar a serlo el conjunto de ciudadanos mediante impuestos”. Así la autora entiende que hay un peligro en desvincular la relación entre contribución y prestación, porque ello podría impactar en la suficiencia de la prestación, dejando entregado el nivel de protección a los acuerdos políticos, que ofrecerían una oportunidad para erosionar el alcance del referido estatuto protector.

- ASSESNS, Jordi, et al (2021): “*El impacto del cambio tecnológico en el empleo. La importancia de la cultura organizativa*”. En MORENO, Josep y ROMERO, Ana María (coordinadores). *Nuevas Tecnologías, cambios organizativos y trabajo* (Valencia, Tirant Lo Blanch), pp. 95-120.
- AVOGARO, Matteo (2023): “*La dirección algorítmica en la propuesta de Directiva sobre el trabajo en plataforma: un avance parcial entre dimensión individual y colectiva*”. En GINÈS, Anna (directora). *Algoritmos, Inteligencia Artificial y relación laboral* (Pamplona, Aranzadi), pp. 231-266.
- BARREIRO, Germán y ESTAÑO, María del Carmen (2004): *La nueva regulación legal del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos* (Madrid, Consejo General de Colegios Oficiales Graduados Sociales de España).
- BELZUNEGUI, Ángel (2008): “*Teletrabajo en España, acuerdo marco y administración público*”. En *Revista Internacional de Organizaciones, Universitat Rovira i Virgili*, España N° 1, pp. 129-148. Disponible en: <<https://doi.org/10.17345/riol.129-148>>. [Fecha de consulta: 12 de enero de 2024].
- BOADA, Joan y FICAPAL, Pilar (2012): *Salud y trabajo. Los nuevos y emergentes riesgos psicosociales* (Barcelona, Universitat Oberta de Catalunya).
- CAAMAÑO, Eduardo (2004): “*Conciliación de trabajo y vida familiar. Un análisis desde la perspectiva del derecho del trabajo chileno*”. En *Revista de Derecho Valdivia*, Universidad Austral, Chile, Vol. XVI, pp. 59-82. Disponible en: <<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-09502004000100003>>. [Fecha de consulta: 13 de diciembre de 2023].
- CAAMAÑO, Eduardo (2005): “*Las transformaciones del trabajo, la crisis de la relación laboral normal y el desarrollo del empleo atípico*”. En *Revista de Derecho Valdivia*, Universidad Austral, Chile, Vol. 18, N° 1, pp. 25-53. Disponible en: <<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-09502005000100002>>. [Fecha de consulta: 14 de diciembre de 2023].
- CAAMAÑO, Eduardo (2010): “*El teletrabajo como una alternativa para promover y facilitar la conciliación de responsabilidades laborales y familiares*”. En *Revista de Derecho Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, Chile, Vol. XXXV, N° 2, pp. 79-105. Disponible en: <<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512010000200003>>. [Fecha de consulta: 15 de diciembre de 2023].
- CANDELARIA, María (2006): “*Flexibilidad de las relaciones laborales. Una perspectiva teórica postfordista*”. En *Gaceta Laboral*, Universidad de Zulia, Venezuela, Vol. 12, N° 1, pp. 33-68. Disponible en: <https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972006000100003&lng=en&nrm=iso&tlng=es>. [Fecha de consulta: 17 de diciembre de 2023].

- CARRERAS, Lluís y BASTIDA, Ramón (2021): “*La economía colaborativa: aspectos económicos y tributarios*”. En MORENO GENÉ, Josep y ROMERO BURILLO, Ana María (coordinadores). *Nuevas Tecnologías, cambios organizativos y trabajo* (Valencia, Tirant Lo Blanch), pp. 121-176.
- CATAÑO, Sara y GÓMEZ, Natalia (2014): “*El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo*”. En *CES Salud Pública*, Universidad CES, N° 5, Mayo 2014, pp. 82-91.
- CEPAL, FAO, OIT, ONU MUJERES y PNUD (2013): “*Trabajo decente e igualdad de género*”. Disponible en: < https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-santiago/documents/publication/wcms_233161.pdf>. [Fecha de consulta: 20 de diciembre de 2023].
- CIFUENTES, Hugo (2018): *El Sistema de Seguridad Social Chileno. Descripción y aspectos generales* (Santiago, Ediciones UC).
- DESDENTADO, Aurelio y TEJERINA, José Ignacio (2004): *La Seguridad Social de los Trabajadores Autónomos* (Valladolid, Lex Nova).
- DÍAZ ANDRADE, Estrella y GÁLVEZ PÉREZ, Thelma (2015): *Informalidad laboral: más trabajadores productivos sin protección laboral* (Santiago, Dirección del Trabajo).
- DRAGO, Jorge (2013): “*El propósito de incorporación obligatoria del trabajador independiente o autónomo al Sistema de Seguridad Social chileno. Una tarea en desarrollo*”. En *Revista Chilena del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Chile*, Chile, Vol. 4, N° 7, pp. 183-197. Disponible en: <<https://doi.org/10.5354/0719-7551.2013.42884>>. [Fecha de consulta: 16 de enero de 2024].
- DUEÑAS, Laurentino (2019): “*Retos y propuestas para la regulación del trabajo en los procesos productivos de las plataformas digitales*”. En *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Universidad Complutense de Madrid, España, Vol. 37, N° 1, pp. 275-292. Disponible en: <<https://doi.org/10.5209/crla.66038>>. [Fecha de consulta: 18 de enero de 2024].
- DUEÑAS, David (2021): “*El empleo en el marco de la transformación digital: Gig Economy vs Open Collaboration, ¿dos caras de una misma moneda?*”. En MORENO, Josep y ROMERO, Ana María (coordinadores). *Nuevas Tecnologías, cambios organizativos y trabajo* (Valencia, Tirant Lo Blanch), pp. 33-54.
- FERNÁNDEZ, Antonio (2021): “*La intermediación laboral digital: estado de la cuestión*”. En MORENO, Josep y ROMERO, Ana María (coordinadores). *Nuevas Tecnologías, cambios organizativos y trabajo* (Valencia, Tirant Lo Blanch), pp. 335-396.
- FLACSO (2023): *Estudio de descripción de las condiciones de trabajo y empleo en el trabajo de plataforma digitales, conforme a lo dispuesto por la Ley N° 21.431* (San-

- tiago, Programa TEES).
- GALLEGO, Rocío (2021): *Las pensiones en la economía digital. Retos y reformas* (Valencia, Tirant Lo Blanch).
- GAMONAL, Sergio (2010): *Trabajo y Derecho* (Santiago, LegalPublishing).
- GAMONAL, Sergio (2018): “*De la eficacia horizontal a la diagonal de derechos fundamentales en el contrato de trabajo: una perspectiva latinoamericana*”. En *Latin American Legal Studies*, Universidad Adolfo Ibáñez, Chile, Vol. 3, pp. 1-28. Disponible en: < <https://doi.org/10.15691/0719-9112Vol3a1>>. [Fecha de consulta: 19 de enero de 2024].
- GARCÍA, Mercedes (2001): *Teletrabajo y discapacidad* (Madrid, UNED).
- GARCÍA, Guillermo (2019): “*Desarrollo tecnológico, gig economy y contrato de trabajo: retos y desafíos de las relaciones laborales en la sociedad digital*”. En GARCÍA, Guillermo y REGINA, María (directores). *Relaciones contractuales en la economía colaborativa y en la sociedad digital* (Madrid, Dykinson), pp. 13-34.
- GAUTHIER, Gustavo (2016): “*Impacto de las nuevas tecnologías en el mundo del trabajo*”. En VV.AA. *A veinte años de la reforma jubilatoria. Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social* (Montevideo, Colonia del Sacramento), pp. 227-244.
- GENÉ, Josep (2023): “*Nuevas tecnologías, Covid y género*”. En ROMERO, Ana María (directora), BARDINA, Yolanda y RODRÍGUEZ, Cristina (coordinadoras). *La mujer ante los retos del trabajo 4.0* (Pamplona, Aranzadi), pp. 21-72.
- GINÈS, Anna (2023): “*Decisiones automatizadas y elaboración de perfiles en el ámbito laboral y su potencial impacto discriminatorio*”. En GINÈS, Anna (directora). *Algoritmos, Inteligencia Artificial y relación laboral* (Pamplona, Aranzadi), pp. 173-230.
- GONZÁLEZ, María de los Reyes (2001): *Sistemas de información para la empresa* (Alicante, Publicaciones Universidad de Alicante).
- GUAGLIANONE, Luciana (2021): “*Brecha de género, nuevas tecnologías y trabajo digital: enfoque desde Italia*”. En RODRÍGUEZ, María Luz (directora). *Tecnología y trabajo: el impacto de la revolución digital en los derechos laborales y la proyección social* (Madrid, Thomson Reuters-Aranzadi), pp. 81-104.
- GUERRERO, Esther (2017): *Aproximación al ámbito subjetivo del trabajador autónomo* (Valencia, Tirant Lo Blanch).
- GUERRERO, Esther (2021): “*Externalización laboral y trabajo autónomo simulado o aparente: los ¿nuevos? Desafíos del Derecho del Trabajo*”. En GENÉ, Josep y ROMERO, Ana María (coordinadores). *Nuevas Tecnologías, cambios organizativos y*

- trabajo* (Valencia, Tirant Lo Blanch), pp. 287-334.
- GUTIÉRREZ, Roberto (2016): “*Las relaciones laborales en la economía colaborativa: el caso UBER en EEUU*”. En *Revista Española de Derecho del Trabajo*, Thomson Reuters Aranzadi, N° 187, pp. 161-188.
- HERRANZ, Ana Isabel (2021): “*Transformación digital de las relaciones laborales y derechos fundamentales: videovigilancia laboral, tutela informativa del trabajador y derecho a la protección de datos personales*”. En RODRÍGUEZ, María Luz (directora). *Tecnología y trabajo: el impacto de la revolución digital en los derechos laborales y la proyección social* (Madrid, Thomson Reuters-Aranzadi), pp. 19-56.
- HERRERA, Paloma (2022): “*Discriminación de género por mecanismos automatizados por toma de decisiones: el caso de las conductoras de Uber*”. En PALOMO, Rodrigo (ed). *El trabajo a través de plataformas digitales. Problemas y desafíos en Chile* (Valencia, Tirant Lo Blanch), pp. 193-212.
- INE (2018): *Género e informalidad laboral* (Santiago, Subdirección Técnica, Departamento de Estadísticas demográficas y sociales).
- JEFFERY, Mark (2005): “*Derecho del trabajo en la sociedad de la información*”. En PEGUERA, Miquel (coordinador). *Derecho y nuevas tecnologías* (Barcelona, Universitat Oberta de Catalunya), pp. 191-230.
- JOFRÉ, María Soledad (2016): “*Los trabajadores independientes en el sistema de seguridad social chileno*”. En *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Universidad Nacional Autónoma de México, México, Vol. 4, N° 3, pp. 129-143. Disponible en: < https://ejcls.adapt.it/index.php/rld_e_adapt/article/view/411>. [Fecha de consulta: 20 de enero de 2024].
- LACCHINI, Carlos y ZUCCOTTI, Guillermo (2009): *Importancia de la contributividad en el sistema de Seguridad Social. Elementos de análisis para la inclusión social en América Latina* (Madrid, Gobierno de España, OIT).
- LANATA, Gabriela (2015): *Manual de legislación previsional* (2ª edición, Santiago, Thomson Reuters).
- LANATA, Gabriela (2020): “*Análisis críticos de los aspectos previsionales contemplados en la Ley N° 21.227*”. En DOMÍNGUEZ, Álvaro y ROSAS, Diego (coordinadores). *Derecho del trabajo y los efectos laborales de la crisis y emergencia sanitaria en Chile* (Santiago, Thomson Reuters), pp. 51-76.
- LANDÁBURU, María José (2006): “*Régimen jurídico del trabajo autónomo. El estatuto del trabajo autónomo*”. En SALINAS, Francisco, y HERRANZ, José María (eds). *El Trabajo Autónomo en España* (Ávila, Universidad Católica de Ávila), pp. 51-60.
- LLAMOSAS, Aida (2015): *Relaciones laborales y nuevas tecnologías de la información y de la comunicación: una relación fructífera no exenta de dificultades* (Madrid, Dykinson).
- LIZAMA, Luis y LIZAMA, Diego (2020): *El Derecho del Trabajo en las nuevas tecno-*

- logías* (Santiago, Der Ediciones).
- LÓPEZ, Eduardo (2020): *Flexibilidad, protección del empleo y seguridad social durante la pandemia global del Covid-19* (Alcalá, Instituto Universitario de Estudios Latinoamericanos).
- LÓPEZ, Eduardo (2021a): “Crisis del empleo y trabajo juvenil: un debate necesario y trascendente”. En *Estudios Latinoamericanos*, Ediciones Cinca, España. N° 12, Vol. II, pp. 9-17. Disponible en: <<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8276484.pdf>>. [Fecha de consulta: 21 de enero de 2024].
- LÓPEZ, Eduardo (2021b): “La reciente regulación española del trabajo a distancia y del teletrabajo: flexibilidad laboral y trabajo con derechos”. En *Revista de la Facultad de México*, Universidad Autónoma de México, México, Vol. 71, N° 281-2, pp. 513-540. Disponible en: <<http://www.revistas.unam.mx/index.php/rfdm/article/view/81078>>. [Fecha de consulta: 22 de enero de 2024].
- LÓPEZ, Eduardo (2021c): “La ordenación española del trabajo a distancia y el teletrabajo: la extensión y normalización del modelo legal”. En *Cielo Laboral*, N° 10, pp. 1-7. Disponible en: <https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/10/lopez_noticias_cielo_n10_2021-1.pdf>. [Fecha de consulta: 23 de enero de 2024].
- LÓPEZ, Juan y TOSCANI, Daniel (2010): *El régimen profesional y de seguridad social de los Trabajadores Autónomos* (Madrid, El Derecho).
- MARTÍN, Eduardo (2009): “El trabajador autónomo económicamente dependiente”. En MORGADO, Purificación (coordinadora). *Lecciones sobre trabajo autónomo y economía social* (Valencia, Tirant Lo Blanch), pp. 87-113.
- MARTÍN, Pedro (2014): *Teletrabajo y comercio electrónico* (Madrid, Ministerio de Educación, Cultura y Deportes).
- MARTÍNEZ, Carolina (2023): “Brecha salarial y digital por razones de sexo”. En ROMERO, Ana María (directora), BARDINA, Yolanda y RODRÍGUEZ, Cristina (coordinadoras). *La mujer ante los retos del trabajo 4.0* (Pamplona, Aranzadi), pp. 103-138.
- Martínez, Isnel (2023): “Sobre los métodos de la investigación jurídica”. En *Revista chilena de derecho y ciencia política*, Universidad Católica de Temuco, Chile, N° 14, pp. 1-4. Disponible en: <<https://dx.doi.org/10.7770/rchdcp-v14n1-art312>>. [Fecha de consulta: 22 de enero de 2024].
- MERCADER, Jesús (2017): *El futuro del trabajo en la era digitalización y la robótica* (Valencia, Tirant Lo Blanch).
- MERCADER, Jesús (2020): *Lecciones de Derecho del Trabajo* (13ª edición, Valencia, Tirant Lo Blanch).
- MERCADER, Jesús (2022): *Lecciones de Derecho del Trabajo* (Valencia, Tirant Lo Blanch, 15ª ed).

- MOLINA, Cristóbal (2017): “*Derecho y trabajo en la era digital: ¿revolución industrial 4.0 o economía sumergida 3.0?*”. En VV.AA. *Conferencia nacional tripartita: el futuro del trabajo que queremos* (Madrid, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, Vol. III), pp. 403-424.
- MONTALVO, Josefa (2020): “*El trabajo desde la perspectiva de género*”. En *Revista de la Facultad de Derecho*, Universidad de La República, Uruguay, N° 49, pp. 1-19. Disponible en: <<https://doi.org/10.22187/rfd2020n49a6>>. [Fecha de consulta: 23 de enero de 2024].
- MORENO, Josep (2021): “*El impacto de las nuevas tecnologías en difuminación de los contornos de empresario y trabajador: el trabajo en plataformas digitales como ejemplo paradigmático*”. En MORENO, Josep y ROMERO, Ana María (coordinadores). *Nuevas Tecnologías, cambios organizativos y trabajo* (Valencia, Tirant Lo Blanch), pp. 177-286.
- MORENO, Josep (2023): “*Plataformas digitales de reparto: pasado, presente y futuro de su calificación jurídica*”. En MORENO, Josep y ROMERO, Ana María (coordinadores). *Los nuevos escenarios laborales de la innovación tecnológica* (Valencia, Tirant Lo Blanch), pp. 85-158.
- MUÑOZ, Boris (2018): “*Uber, la subordinación y las fronteras del Derecho del Trabajo*”. En *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*, Universidad de Chile, Chile, Vol. 9, N° 17, pp. 13-40. Disponible en: <<https://doi.org/10.5354/0719-7551.2018.50380>>. [Fecha de consulta: 23 de enero de 2024].
- OIT (2019): *Trabajar por un futuro más prometedor. Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo* (Ginebra, OIT).
- OSIO, Lubica (2015): “*Salud y seguridad en el teletrabajo. Caso: Argentina*”. En *Revista Visión Gerencial*, Universidad de los Andes, Venezuela, Vol. 14, N° 2, pp. 410-426. Disponible en: <<https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545899009.pdf>>. [Fecha de consulta: 23 de enero de 2024].
- OTERO, César (2018): “*El complicado encaje de los trabajadores en la economía colaborativa en el Derecho laboral: nuevos retos para la frontera de la laboralidad*”. En *Derecho de las relaciones laborales*, Ediciones Francis y Taylor, N° 1, pp. 61-74.
- PABLOS, Laura (2004): “*Participación laboral femenina. Análisis de los factores determinantes. La importancia de la educación*”. En AA.VV. *XI Encuentro de Economía Pública* (Barcelona), pp. 1-31.
- PALOMEQUE, Manuel (2010): “*Sobre las fronteras móviles del Derecho del Trabajo: los trabajadores autónomos económicamente dependientes*”. En CAMPS, Luis; RAMÍREZ, Juan y SALA, Tomás (coordinadores). *Crisis, reforma y futuro del De-*

- recho del Trabajo* (Valencia, Tirant Lo Blanch), pp. 465-478.
- PALOMEQUE, Manuel (2021): *La crisis de representatividad del Derecho del Trabajo*. En *Trabajo y Derecho. Nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, Editorial La Ley, N° 73, pp. 1-10.
- PINTO, Yenny (2019a): “*El principio de continuidad en el derecho del trabajo en Chile. Un particular énfasis en las modificaciones objetivas y subjetivas*”. En *Revista Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, Ediciones Cinca, Vol. 1, N° 7, pp. 81-100.
- PINTO, Yenny (2019b): *El concepto de accidente de trabajo en el sistema español: Desde los orígenes de la protección al sistema de Seguridad Social y prevención de riesgos laborales* (Valencia, Tirant Lo Blanch).
- PINTO, Yenny (2019c): “*Inclusión de las personas con discapacidad en el mundo laboral*”. En *Revista de Derecho del Trabajo*, Ediciones La Ley, N° 22, pp.203-215.
- PINTO, Yenny (2019d): *El Seguro de Desempleo* (Santiago, Rubicon Editores).
- PINTO, Yenny (2020a): “*El derecho de desconexión en el teletrabajo y salud laboral en tiempos de pandemia*”. En DOMÍNGUEZ, Álvaro y ROSAS, Diego (coordinadores). *Derecho del trabajo y los efectos laborales de la crisis y emergencia sanitaria en Chile* (Santiago, Thomson Reuters), pp. 231-260.
- PINTO, Yenny (2020b): *Aspectos laborales frente al término o suspensión del contrato en tiempos de pandemia* (Valencia, Tirant Lo Blanch).
- PINTO, Yenny (2021a): “*Teletrabajo como nuevo paradigma laboral. Algunos aspectos críticos de su regulación en Chile en relación a la seguridad de los trabajadores*”. En *Revista de Derecho Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, Chile, N° 57, pp. 31-66. Disponible en: < <http://dx.doi.org/10.4151/s0718-68512021000-1355>>. [Fecha de consulta: 23 de enero de 2024].
- PINTO, Yenny (2021b): “*La flexibilidad y precarización de los trabajadores por plataformas digitales y del teletrabajo*”. En CÉSPEDES, Carlos (director). *Derecho y situaciones de excepcionalidad* (Valencia, Tirant Lo Blanch), pp. 111-136.
- PINTO, Yenny (2023): *Mujer, Seguridad Social y los nuevos desafíos del trabajo* (Santiago, Thomson Reuters).
- PINTO, Yenny (2024): “*Falta de suficiente protección social de los trabajadores independientes en Chile*”. En MELLA, Lourdes y TAPIA, Francisco (directores): *La protección del trabajo frente a las crisis y transiciones actuales: perspectivas nacionales e internacionales* (Madrid, Aranzadi).
- PIZZI, Alejandro (2021): “*Digitalización y poder. La difícil inserción de los trabajadores de plataformas digitales en las relaciones laborales europeas*”. En MORENO, Josep y ROMERO, Ana María (coordinadores). *Nuevas Tecnologías, cambios organizativos y trabajo* (Valencia, Tirant Lo Blanch), pp. 55-94.
- POLO, Fredy et al (2017): “*El fenómeno de la tercerización del trabajo y su repercusión*”.

- sión en la salud del trabajador*". En *In Crescendo Institucional*, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Perú, Vol. 8, N° 1, pp. 140-155. Disponible en: <<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6042331.pdf>>. [Fecha de consulta: 28 de enero de 2024].
- POQUET, Raquel (2019): "Zonas grises en la economía colaborativa: Uber como paradigma". En GARCÍA, Guillermo y REGINA, María (directores). *Relaciones contractuales en la economía colaborativa y en la sociedad digital* (Madrid, Dykinson), pp. 61-84.
- QUINTANA, José Manuel (2012): "¿Flexibilidad laboral, flexiseguridad o flexplotación?". En *Revista de Relaciones Laborales*, Universidad del País Vasco, N° 26, pp. 131-159.
- RASO, Juan (2016): "La economía virtual. Nuevos retos para el Derecho del Trabajo". En *Revista de Derecho Laboral*, Fundación Cultura Universitaria, Uruguay, Vol. 59, N° 262, pp. 247-276. Disponible en: <<https://revistas.fcu.edu.uy/index.php/RDL/article/view/1410>>. [Fecha de consulta: 20 de enero de 2024].
- RIMBAU, Eva (2021): "El Real Decreto-Ley 28(2020 de 2 de septiembre, de trabajo a distancia, ¿potencia o dificulta el trabajo?". En RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, María Luz (directora). *Tecnología y trabajo: el impacto de la revolución digital en los derechos laborales y la proyección social* (Madrid, Thomson Reuters-Aranzadi), pp. 105-124.
- ROCHA, Fernando (2017): *La digitalización y el empleo decente en España. Retos y propuestas de actuación*. En VV.AA., *Conferencia nacional tripartita: el futuro del trabajo que queremos* (Madrid, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, vol. II), pp. 259-274.
- RODRÍGUEZ, Isaías (2015): "Análisis jurídico a la figura del trabajo a distancia". En *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*, Universidad de Chile, Chile, Vol. 6, N° 11, pp. 69-92. Disponible en: <<https://doi.org/10.5354/0719-7551.2015.38213>>. [Fecha de consulta: 21 de febrero de 2024].
- RODRÍGUEZ, María Luz (2017): "Clásicos y nuevos desafíos del trabajo en la economía 4.0". En VV.AA. *Conferencia nacional tripartita: el futuro del trabajo que queremos* (Madrid, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, Vol. II), pp. 275-296.
- RODRÍGUEZ, María Luz (2021): "El impacto de la revolución tecnológica en la seguridad social: fórmulas para la protección de los trabajadores de plataformas digitales". En RODRÍGUEZ, María Luz (directora). *Tecnología y trabajo: el impacto de la revolución digital en los derechos laborales y la protección social* (Pamplona, Thomson Reuters-Aranzadi).
- RODRÍGUEZ, Sarai (2018): "Brechas de género en el mercado laboral: una mirada crítica ante el horizonte 2030". En *Revista Atlántida*, Universidad de la Laguna,

- España, N° 9, pp. 69-89. Disponible en: <<https://doi.org/10.25145/J.ATLAN-TID.2018.09.004>>. [Fecha de consulta: 20 de enero de 2024].
- RODRÍGUEZ, Rafel (2019): *Tratado sobre Seguridad Social* (Barranquilla, Ediciones Universidad del Norte-Editorial Ibáñez).
- RODRÍGUEZ, María José; GORELLI, Juan y VILCHES, Maximiliano (2001): *Sistema de Seguridad Social* (Madrid, Tecnos, 3ª ed).
- ROMERO, Ana María (2021): “*El marco jurídico-laboral del teletrabajo*”. En MORENO, Josep y ROMERO, Ana María (coordinadores), *Nuevas Tecnologías, cambios organizativos y trabajo* (Valencia, Tirant Lo Blanch).
- RODRÍGUEZ, Isaías (2015): “*Análisis jurídico del trabajo a distancia*”. En *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*, Universidad de Chile, Chile, Vol. 6, N° 11, pp. 69-92. Disponible en: <<https://doi.org/10.5354/0719-7551.2015.38213>>. [Fecha de consulta: 20 de enero de 2024].
- ROJAS, Irene (2011): *Subcontratación Laboral, Suministro de Trabajo y Cesión Ilegal de Trabajadores* (Santiago, Abeledo Perrot).
- ROSENBAUM, Federico (2021): *El trabajo mediante plataformas digitales y sus problemas de calificación jurídica* (Madrid, Thomson Reuters).
- SAGARDOY, Juan Antonio (2004): *Los trabajadores autónomos. Hacia un nuevo Derecho del Trabajo* (Madrid, Ediciones Cinca).
- SALA, Tomás y BLASCO, Ángel Antonio (2004): “*La nueva regulación del RETA*”. En *Actualidad Laboral*, Wolters Kluwer España, N° 8, pp. 907-927.
- SÁNCHEZ, Antonio (2020): “*Una historia de RR.HH. y su transformación digital: Del fordismo al talentismo y la gestión de la felicidad*”. En *Revista Medicina del Trabajo*, Vol. 29, N° 3, pp. 198-214.
- SERRANO, Mariola (2021): “*Conciliación corresponsable y trabajo digital e inteligente: no es fácil, pero es posible*”. En RODRÍGUEZ, María Luz (directora). *Tecnología y trabajo: el impacto de la revolución digital en los derechos laborales y la proyección social* (Madrid, Thomson Reuters-Aranzadi), pp. 125-158.
- SIERRA, Alfredo (2022): “*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, Rodrigo (editor). *El trabajo a través de plataformas digitales. Problemas y desafíos en Chile* (Valencia, Tirant Lo Blanch), pp. 41-62.
- SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO (2023): *Informe sobre la situación del empleo de trabajadores/as de plataformas digitales de servicios regulados por la Ley 21.431* (Santiago, Gobierno de Chile).
- TACCARI, Constanza (2024): “*El teletrabajo como medida de conciliación corresponsable: posibilidades, tensiones y desafíos actuales*”. En ORTEGA, Alfonso (direc-

- tor). *Nuevos problemas y nuevas soluciones en teletrabajo transfronterizo* (Madrid, Aranzadi).
- TEDESCO, Juan Carlos (2003): *Educación en la sociedad del conocimiento* (México D.F., Fondo de Cultura Económica 1ª ed).
- TODOLÍ, Adrián (2015): “El impacto de la “Uber Economy” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el Código del Trabajo”. En *IusLabor*, N° 3, pp. 1-25.
- TORTUERO, José Luis (2006): *50 propuestas para racionalizar la maternidad y facilitar la conciliación laboral. Del permiso de paternidad obligatorio... al apoyo de las PYMES* (Pamplona, Thomson Civitas).
- TRILLO, Francisco (2017): “Trabajo decente y economía digitalizada”. En VV.AA. *Conferencia nacional tripartita: el futuro del trabajo que queremos* (Madrid, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, Vol. II), pp. 425-444.
- UGARTE, José Luis (2018): *Derechos fundamentales, tutela y trabajo* (Santiago, Thomson Reuters).
- VARGAS, Gioconda et al (2021): “Las nuevas tecnologías y su influencia en las organizaciones: una revisión de la literatura”. En MORENO, Josep y ROMERO, Ana María (coordinadores). *Nuevas Tecnologías, cambios organizativos y trabajo* (Valencia, Tirant Lo Blanch), pp. 599-634.
- VÁSQUEZ, Elsa y MARTÍNEZ, Eliana (2013): “Políticas públicas en Seguridad Social para la protección de los trabajadores informales en Colombia”. En *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, Pontificia Universidad Javeriana, Colombia, Vol. 12, N° 24, pp. 87-98. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-70272013000100006>. [Fecha de consulta: 20 de enero de 2024].
- VILLALBA, Alicia (2024): *El derecho a recibir formación de la empresa para una transición digital justa* (Madrid, Aranzadi).
- WALKER, Francisco y ARELLANO, Pablo (2014): *Derecho de las relaciones laborales. Un derecho vivo* (Santiago, Librotecnia).

Normas jurídicas citadas

- Código del Trabajo chileno, de 2002. Texto refundido, coordinado y sistematizado. Diario Oficial, 31 de julio de 2002.
- Ley N° 5.948, de 1936. Incorpora a los beneficios de la Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas, a personal de notarías y archivos judiciales del país. Diario Oficial, 20 de octubre de 1936.
- Ley 5.931, de 1936. Incluye a los receptores de mayor y menor cuantía en las disposiciones del D.F.L. 1.340 BIS de 6 de agosto de 1930. Diario Oficial, 10 de noviembre de 1936.

- Ley N° 6.844, de 1941. Normas sobre arrendamiento. Diario Oficial, 4 de marzo de 1941.
- Ley N° 10.383, de 1952. Modifica Ley 4.054 relacionada con el Seguro Obligatorio. Diario Oficial, 8 de agosto de 1952.
- Ley N° 17.592, de 1972. Crea la Caja de Previsión Social de los comerciantes, pequeños industriales, transportistas e independientes; modifica la Ley N° 17.066; otras materias. Diario Oficial, 19 de enero de 1972.
- Ley N° 17.949, de 1973. Incorpora al régimen de previsión de la Caja de Previsión Social de los comerciantes, pequeños industriales, transportistas e independientes a las entidades que indica y facultad al Presidente de la República para refundir en un solo texto las distintas disposiciones relacionadas con la Caja. Diario Oficial, 21 de julio de 1973.
- Decreto Ley N° 824, de 1974. Aprueba texto que indica de la Ley sobre Impuesto a la Renta. Diario Oficial, 31 diciembre de 1974.
- Ley N° 19.278, de 1993. Concede beneficios que indica a profesionales de la educación que señala. Diario Oficial, 13 de diciembre de 1993.
- Ley N° 19.759, de 2001. Modifica el Código del Trabajo en lo relativo a las nuevas modalidades de contratación, el derecho a sindicación, a los derechos fundamentales del trabajador y a otras materias que indica. Diario Oficial, 5 de octubre de 2001.
- Ley N° 20.255, de 2008. Establece reforma previsional. Diario Oficial, 17 de marzo de 2008.
- Ley N° 21.133, de 2019. Modifica las normas para la incorporación de los trabajadores independientes a los regímenes de protección social. Diario Oficial, 2 de febrero de 2019.
- Ley N° 21.220, de 2020. Modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia. Diario Oficial, 26 de marzo de 2020.
- Ley N° 21.227, de 2020. Faculta el acceso a prestaciones del Seguro de desempleo de la Ley N° 19.278, en circunstancias excepcionales. Diario Oficial, 6 de abril de 2020.
- Ley N° 21.431, de 2022. Modifica el Código del Trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios. Diario Oficial, 11 de marzo de 2022.
- Dictamen Ordinario N° 1831/39, 19 de octubre de 2022. Fija el sentido y alcance de la Ley N° 21.431 sobre trabajadores de plataformas digitales publicadas en el Diario Oficial el 11.03.2022.

Normas internacionales citadas

Real Decreto-Ley 9/2021, de 28 de junio, por el que se regula la concesión de subvenciones directas a las personas trabajadoras por cuenta ajena afectadas por expedientes de regulación temporal de empleo a causa de la Covid-19. BOE núm. 197, 18 de agosto de 2021.

Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los 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 las plataformas digitales. BOE núm. 233, de 29 de septiembre de 2021.