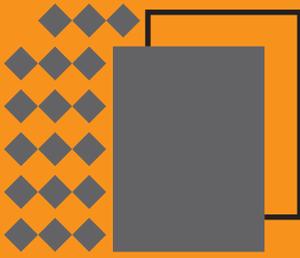


ppi 201502ZU4639

Esta publicación científica en formato digital es continuidad de la revista impresa

Depósito Legal: pp 199102ZU43 / ISSN:1315-8597



GACETA LABORAL

Centro de Investigaciones y Estudios Laborales y de Disciplinas Afines

CiElda

Vol. 28





Regulación laboral para las plataformas digitales en Chile: Descripción de la Ley N° 21.431¹

Julio González Candia

Académico Depto. de Tecnologías de Gestión. Correo electrónico:
julio.gonzalez@usach.cl

Gerardo Hernández Román

Docente Depto. de Tecnologías de Gestión. Correo electrónico:
gerardo.hernandez@usach.cl

María Regina Mardones E.

Académica Depto. de Tecnologías de Gestión. Correo electrónico:
regina.mardones@usach.cl

Olivia Zúñiga Von Der Meden

Docente Depto. de Tecnologías de Gestión Facultad Tecnológica - Universidad de Santiago de Chile. Correo electrónico: olivia.zuniga@usach.cl

Resumen

En el presente artículo se exponen los principales aspectos de la Ley N° 21.431 que modifica el Código del Trabajo, regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios, adicionando en el mencionado código el capítulo X denominado “Del Trabajo mediante plataformas digitales de servicios”. Los principales objetivos del proyecto de ley fueron: crear un marco regulatorio innovador para proteger adecuadamente a las personas que hacen un uso laboral de dichas plataformas, las que hasta ese momento se encontraban al margen de la legislación laboral; reconocer que las personas que utilizan las plataformas digitales de servicios son trabajadores, ya sea dependientes o independientes, con los derechos y obligaciones que aquello implica y; compatibilizar la debida protección de los trabajadores de plata-

¹ Artículo basado en el Capítulo de Libro: AVANCES Y DESAFIOS EN LA REGULACION LABORAL PARA LAS PLATAFORMAS DIGITALES EN CHILE: ANALISIS DE LA LEY N° 21.431 del Tercer Libro Digital de Investigación 2022 de la Facultad Tecnológica de la Universidad de Santiago de Chile.

formas digitales de servicios con la creación de empleo y el desarrollo de nuevas tecnologías. El enfoque metodológico utilizado es de carácter cualitativo, y su diseño de investigación presenta un alcance exploratorio - descriptivo, no experimental, transeccional, haciendo uso de documentación secundaria y aplicando un análisis interpretativo. En el artículo, adicionalmente, se revisan conceptos tales como economía de plataformas, globalización, modernización reflexiva, sociedad del riesgo y precariedad laboral y del trabajo, para así abrir un debate y poner en contexto la Ley 21.431.

Palabras clave: Contrato laboral; transformaciones del trabajo; economía de plataformas; precariedad laboral.

Labor regulation for digital platforms in Chile: Description of Law 21.431

Abstract

This article presents the main aspects of Law No. 21,431 that modifies the Labor Code, regulating the contract of workers of companies of digital service platforms, adding in the aforementioned code chapter X called "Of Labor through digital platforms of services". The main objectives of the bill were: to create an innovative regulatory framework to adequately protect the people who make use of these platforms for work, which until then were outside the labor legislation; Recognize that the people who use the digital service platforms are workers, whether dependent or independent, with the rights and obligations that this implies and; make the due protection of workers on digital service platforms compatible with job creation and the development of new technologies. The methodological approach used is of a qualitative nature, and its research design presents an exploratory scope - descriptive, non-experimental, transactional, making use of secondary documentation and applying an interpretative analysis. In addition, the article reviews concepts such as the platform economy, globalization, reflexive modernization, risk society, and job insecurity, in order to open a debate and put Law 21,431 in context.

Keywords: Labor contract; work transformations; platform economy; job insecurity.

Introducción

La promulgación en Chile de la Ley 21.431 que modifica el Código del Trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios, permite profundizar el debate y las

investigaciones con respecto a los efectos de estas nuevas modalidades de trabajo, su impacto en las organizaciones empresariales y las consecuencias en las experiencias de trabajadoras y trabajadores. Es importante que las investigaciones al respecto, contribuyan al logro

del objetivo número 8 de la Agenda Global 2030 de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, que promueve la adopción de políticas relacionadas con el Trabajo Decente y Desarrollo Económico.

En el presente artículo se exponen los principales aspectos de la Ley antes referida, la que modifica el Código del Trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios, estableciendo en el mencionado código el capítulo X denominado “Del Trabajo mediante plataformas digitales de servicios”. Se trata de una ley promulgada el 08 de marzo de 2022 y que el 11 del mismo mes fue publicada en el Diario Oficial entrando en vigor de manera diferida, el 1 de septiembre de 2022.

Adicionalmente, se revisan conceptos tales como economía de plataformas, globalización, modernización reflexiva, sociedad del riesgo y precariedad laboral y del trabajo, para así abrir un debate y poner en contexto la Ley 21.431.

El documento se organiza en los siguientes apartados o secciones: 1) Antecedentes Teóricos; 2) Metodología del Estudio; 3) Resultados: exposición de la Ley N° 21.431; y 4) Conclusiones.

El presente artículo, está basado en el capítulo del libro “Avances y Desafíos en la Regulación Laboral para las Plataformas Digitales en Chile: Análisis de la Ley N° 21.431”, parte del Tercer Libro Digital de Investigación de la Facultad Tecnológica de la Universidad de Santiago de Chile.

1. Antecedentes teóricos

El Covid-19 generó un fuerte impacto en las economías mundiales producto del cierre de fronteras, ralentizándose en muchas ocasiones las cadenas de suministros y el tránsito internacional de personas. De manera inversa, se intensificaron los flujos informacionales, acelerándose la adopción de formas de trabajo a distancia ante la necesidad de mantener operativas las actividades productivas, como consecuencia de las medidas de aislamiento social y las múltiples cuarentenas. Esto ha motivado a las organizaciones a digitalizar sus procesos, incorporando en muchos casos el comercio electrónico a sus estrategias de ventas y distribución, acoplándose a las economías de plataformas de servicios, las cuales han tenido una fuerte penetración en el transporte de pasajeros y en la logística y distribución de mercancías ofrecidas desde grandes transnacionales hasta almacenes de barrios o individuos (Weller, 2020).

El concepto de economía de plataformas engloba una variedad de actividades económicas entre las que se encuentran: access economy, collaborative economy, rowdworkers, gig-economy, on-demand economy, sharing economy (Madariaga, Buenadicha, Molina, y Ernst 2019). Uno de los principales aportes de estas plataformas es su potencial para reducir costos de coordinación y transacción, produciendo cambios en la organización de las cadenas de valor, en los modelos de gestión de las organizaciones y, en consecuencia, en la organización del trabajo, virando hacia esquemas que se denominan de

“plataformización” de las empresas y consecuentemente del trabajo (Madariaga et al., 2019: 14). Asenjo y Coddou (2021) son más específicos al hablar de “plataformas digitales de trabajo” en el contexto de un estudio realizado para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en Santiago de Chile, definiendo a estas plataformas como infraestructuras digitales que permiten la coordinación entre la oferta y demanda de diversos servicios.

Este tipo de economía y correspondiente mercado laboral es factible gracias al desarrollo informacional producido por un nuevo paradigma socio-técnico. Castells y Himanen (2016) denominaron a este paradigma como la era global de la información.

Este proceso tiene consecuencias en el trabajo, el que viene viviendo un proceso de hibridación, constituyéndose una zona gris que no permite distinguir con claridad entre el trabajo autónomo y el trabajo bajo subordinación, tradicionalmente conocido como trabajo asalariado. Sólo a modo de ejemplo, emerge la categoría de TRADE, la cual hace referencia a los trabajadores/as autónomos/as económicamente dependientes, poniendo presión a las leyes laborales y a los alcances del contrato de trabajo (Mondon-Navazo, 2016).

En América del Sur la discusión en torno al trabajo por medio de plataformas digitales comparte preocupaciones comunes, principalmente asociadas a como estas actividades se adecúan a los códigos del trabajo en cada país, presentándose siempre la dificultad del reconocimiento de la relación

de dependencia, generándose una opacidad difícil de resolver, que termina judicializada o en la que se requiere la elaboración de un proyecto de ley que permita normar la materia.

En Argentina, la discusión tendió a judicializarse y en marzo de 2019, un juzgado reconoció como “empleados” a los trabajadores de plataformas, desde ese momento se ha trabajado en un “Régimen especial de contrato de trabajo para la persona humana trabajadora de plataformas digitales” que les “habilita” y permite recibir “seguros laborales” (Bachoer, 2022). En el caso brasileño, la secuencia es bastante parecida, sin embargo, en septiembre de 2019 el Tribunal Supremo declaró que los choferes de “Uber” eran independientes. Esto llevó a que en 2020, el Congreso Nacional comenzara a tramitar proyectos que permitieran otorgar seguridad social a estos trabajadores (Camelo, et al., 2022). En Colombia, ya en 2020 existían tres proyectos que buscaban normar el sector, promoviéndose la creación de la figura legal que reconozca la condición de trabajador/a en el Código del Trabajo y así establecer un piso mínimo de protección social, sin embargo, el debate se ha centrado en la libertad que debe tener el trabajador/a con respecto a decidir un régimen de dependencia o autonomía (Corredor, 2021).

El caso peruano es diferente a todos los anteriores, ya que, si bien la discusión está abierta desde el año 2018, la pandemia vino a agudizar los conflictos del sector. Al 2022, el país andino no cuenta con una ley al respecto, debido a la avalancha de proyectos – diecisiete-trabándose la discusión en el

Congreso. A su vez, tampoco “se ha presentado ningún desafío jurídico concreto a la posición que defienden las plataformas digitales en Perú. Ni una sola demanda judicial a nivel individual o colectiva ha sido identificada” (Dinegro, 2022: 22).

1.1 Ajustes estructurales y globalización

En la década de los 60 -en el contexto de la guerra fría-, emergió un nuevo enfoque en el ámbito de las relaciones internacionales, que constataba que no todas las interacciones importantes se producen entre Estados Nacionales. John Burton, en la década antes señalada elaboró una teoría sistémica de la “sociedad mundial” intentando superar la mirada “Estado Céntrica” (Sklair, 2003).

En esos tiempos, el mercado internacional había vivido un gran crecimiento desde los años 50, el desarrollo del sector electrónico había comenzado a abrir las puertas para que una deslocalización intensiva y extensiva de la producción, se transformase en una realidad durante las siguientes décadas (Hardt y Negri, 2002).

Sin embargo, el ciclo expansivo de la economía internacional iniciado con posterioridad a la segunda guerra mundial vivió un proceso de contracción durante la década del 70 (Coriat, 1997). Los cambios en los patrones de consumo, el aumento de las demandas sociales y la imposibilidad de los Estados de Bienestar de procesar estas demandas en muchos casos, junto con un deterioro en el comercio internacional como efecto de la

llamada crisis de los petrodólares, generó un cambio en los patrones de acumulación ante los cuales el capitalismo impuso una serie de ajustes estructurales que en América Latina se realizaron por vía de dictaduras militares, y en el caso chileno significó la destrucción del Estado Desarrollista y la institucionalización de un Estado Subsidiario, anclado en la visión Neoliberal (Salazar y Pinto, 2002; Gárate, 2012).

Así, en la década de los 80 se consolidó el capitalismo tardío periférico, mediante una crisis global iniciada en la década anterior. La globalización en estos términos puede ser entendida como en su más íntima esencia, a la expansión y profundización de la economía capitalista y de sus postulados teóricos, tales como libre competencia, mercado, libre cambio, incremento de exportaciones, etc. (Ermida, 1999:3).

Los 90 se distinguieron por la proliferación de las llamadas relaciones triangulares del trabajo -subcontratación-, a través de la adopción de modelos de producción flexible, externalizándose los riesgos causados por la reestructuración productiva (Mondon-Navazo, 2016). El fin de siglo XX estuvo marcado por una pérdida de centralidad del concepto de trabajo con un deterioro significativo del valor de este y por tanto de la sociedad salarial que este representó (De la Garza, 2006; Castel, 2010).

Por otra parte, Ermida (1999: 5) señala que el proceso globalizador “coloca en primer plano la preocupación por la competitividad internacional de la empresa y ésta

pone en cuestión el costo del sistema tradicional” e indica que para lograr el propósito anterior se cumplen dos postulados en materia laboral, el más atingente para este caso es el relacionado con “la no intervención del Estado en las relaciones individuales, para que cada trabajador negocie el precio de su trabajo libremente con el empleador, sin sujeción a topes mínimos”.

Así, en el siglo XXI, la economía se asentó en los principios de la flexibilidad a la hora de organizar el capital, privilegiando el capitalismo financiero, e implementando procesos de desterritorialización, fragmentación y precarización de la producción y en muchos casos el desmantelamiento de los sistemas de protección social (Harvey, 2012; Gárate, 2012), teniendo alcances en las trayectorias y biografías de quienes participan en dichos mercados laborales (Castel, 2010; Sennett, 2013).

Estos cambios que se globalizan en la década del 90, y se expanden con el comienzo del siglo XXI, se refuerzan, aceleran e intensifican por medio de las economías de plataformas, las cuales tienen como característica principal la simplificación de las intermediaciones, aliviando las estructuras y dotaciones de las organizaciones empresariales (Sennett, 2013).

1.2 Modernización reflexiva y sociedad del riesgo

La pérdida de centralidad de los Estados Nacionales, en medio del aumento del poder e influencia del capital transnacional, favorece la implementación de “nuevas técnicas de gestión de descentralización productiva como el Outsourcing,

reducción de plantillas o downsizing y reingeniería” (Ugarte, 2004: 13) favoreciéndose la flexibilidad del trabajo y las relaciones laborales. La sociedad de la información ha generado que la rígida relación laboral concebida en el siglo XX se flexibilice, adopte matices y consecuentemente se extienda a sectores no considerados con anterioridad (Ugarte, 2004).

Así, la arquitectura sobre la que se asientan las plataformas digitales de servicios se basa en la transmisión de datos por medio de la Internet, haciendo uso de los recursos derivados de la geolocalización, las transacciones electrónicas y la posibilidad de comunicación al momento de acceder a los servicios y evaluarlos en tiempo real, de manera digital (Madariaga et al., 2019; Ripani et al., 2020).

La “plataformización” de las empresas y el trabajo conlleva producción flexible, consistente en la simplificación de las jerarquías, lo que traería consigo una mayor rotación de productos. Si “la producción flexible es innovación-intensiva, también es conocimiento-intensivo” (Lash y Urry, 1998: 171). Si bien los autores en los años 90 consideran que la producción flexible afecta principalmente tareas profesionales de ciclos largos, en el caso de las economías de plataformas digitales de servicios, afectaría a trabajos de ciclo corto y con bajos niveles de calificación.

Estas actividades son reflexivas respecto de la individuación, los empleados, en tanto agentes, tienen que asumir más responsabilidad individual en consonancia con el “adelgazamiento de las estructuras gerenciales de la empresa” (Lash y

Urry, 1998). Emerge un nuevo sujeto laboral “libre de sus pertenencias, pero, al mismo tiempo, la pérdida de derechos laborales que enfrenta ilustra una transferencia de los riesgos hacia los individuos, dos características del proceso de individualización actual”, así se consolida la modernización reflexiva, que sería el proceso de desvinculación de la sociedad industrial que da paso a un proceso de (re)vinculación social a las formas sociales de la sociedad del riesgo (Beck, 1998 en Mondon-Navazo, 2016:152).

La Modernización Reflexiva, resulta ser un tipo de modernización a gran escala, flexible, transformadora de estructuras. Implica inseguridades difícilmente delimitables, lucha de facciones en todos los niveles (Beck, 1998). En la Sociedad del Riesgo, “los riesgos sociales, políticos, económicos, e individuales tienden cada vez más a escapar de las instituciones de control y protección de la sociedad industrial” (Beck, 1998: 18) en donde la conflictividad social ya no se reduce a la distribución de los bienes, si no que transita a la distribución de los males. Fernando Robles (2000: 25), en referencia a Beck, nos señala que, en las sociedades de riesgo, “el motor del cambio social ya no es la racionalidad con arreglo a fines, sino los efectos colaterales que de pronto explotan inesperadamente”, la reflexividad de estas sociedades pasa por el hecho de que “los fundamentos de su actividad y sus metas se convierten en objetos de controversias públicas” (Robles, 2000: 28).

En el proceso de individualización, según Beck (1998: 21), el “individuo asume el rol de otorgar un significado al mundo, asumir variedad de riesgos

sociales, globales, personales, todos estos diferentes y mutuamente contradictorios”, así, el riesgo en la globalización, consiste en el reconocimiento de la ambivalencia, asociada a múltiples probabilidades, los riesgos se multiplican con cada decisión, se nos presenta lo que no hacer, pero no qué hay que hacer,

un pre requisito del cambio económico estructural, una precondition de la acumulación del capital consiste en nuestros días en que la fuerza de trabajo se vuelve auto-reguladora y ella misma desarrolle una reflexividad cada vez más afinada respecto de las reglas y recursos del lugar de trabajo (Lash y Urry, 1998: 17).

A pesar de la desaparición de los “espacios cerrados” en la globalización, la individualización no se presenta equivalente entre las personas que habitan los países del centro desarrollado y quienes viven en los espacios periféricos, como lo son los países latinoamericanos. Robles (2000: 57), propone distinguir entre individualización, entendida como “la configuración de la individualidad en las sociedades industrializadas y la individuación, como la forma específica de configuración de la individualidad en los países de la periferia globalizada”. En el primer caso se desarrollaría un proceso de “autoconfrontación asistido” en donde los individuos se constituyen así mismos, planificando y diseñando sus biografías, obrando y asumiendo la responsabilidad en caso de fracaso, mientras que en el segundo la “autoconfrontación” se presenta “desregulada” y “no asistida” en este caso, ninguna planificación es posible, más allá del mañana, aquí la máxima es “arréglatela como puedas”; así las

relaciones triangulares en el trabajo o derechamente la informalidad presente en los mercados del trabajo latinoamericanos generaría un aumento significativo de las “inseguridades ontológicas”, produciendo condiciones de exclusión social que se evidencian en la ausencia de sistemas de protección social (Robles, 2000: 71).

1.3 Leyes laborales y contratos de trabajo

El derecho del trabajo estuvo en crisis y se debió al acoso desde sectores económicos que pretendían “extender el mercado como receta para los problemas sociales”, y desde el sector “político, preocupado de elevar el nivel del empleo” (Ugarte, 2004: 13).

De esta forma, la “tendencia expansiva del Derecho del Trabajo” durante el siglo XX se verá interrumpida a mediados de la década del 70 con la crisis económica de los petrodólares y la extensión de sus consecuencias durante la década del 80, la que generó una fuerte demanda de flexibilidad en el mercado del trabajo, que se traducirá en “la necesidad percibida de eliminar todos los obstáculos legales al empleo de mano de obra mediante la extensión o recuperación de las prerrogativas de dirección de la empresa” (Ugarte, 2004: 14).

Esta arremetida neoliberal que comienza en la década del 80 y en el caso chileno a partir del golpe de Estado del año 73, busca disminuir la injerencia del Estado en los distintos mercados, entre los que se incluye el mercado laboral. De esta manera, se

promueve una concepción del trabajo en la que quienes concurren a dicho mercado se encuentran en igualdad de condiciones -por lo menos en relación a los mercados laborales-, ya que se presentan condiciones de desigualdad en términos de la división del trabajo (Bobbio, 1985), y por tanto, correspondería procesar las controversias de estas relaciones comerciales entre privados, por medio del derecho civil, tal como ocurría en el caso de las economías de plataformas digitales de servicios y sus “socios colaboradores” hasta antes de que el parlamento dictara la norma.

Las reformas neoliberales instaladas con la dictadura militar fueron contra la tendencia de la juridificación de las relaciones laborales avanzadas, promovidas por los Estados benefactores, en el que el individuo adquiere la forma de sujeto con derechos y obligaciones (Beck 1998). Sin embargo, a pesar de que a comienzos del siglo XXI se mantuvieron las presiones asociadas a la flexibilidad del empleo, el “Derecho del Trabajo” o las Leyes laborales y su tutela en las formas del contrato siguen manteniéndose (Ugarte, 2004).

La moderación de las presiones de flexibilidad de los mercados del trabajo a principios de siglo XXI (Ugarte, 2004), vuelven a tener una arremetida con la expansión del sector de los TRADE y las plataformas digitales, que han intentado disimular el vínculo laboral por medio del simulacro del Usuario - Socio colaborador. Según Baudrillard (2022) “disimular es fingir no tener lo que se tiene”, en este caso, el vínculo laboral por medio de la subordinación y dependencia. Por

su parte,

simular es fingir tener lo que no se tiene, en este caso una relación comercial entre partes iguales. Es por esto que resulta importante distinguir entre ley y contrato; la ley es una norma obligatoria bajo la cual se regulan las relaciones entre el soberano y el pueblo, emanando desde el Estado, cristalizándose en el derecho público y en donde la autoridad política se puede servir de la coacción para su cumplimiento. Las leyes son la base de la condición civil, que sería aquella en que la sociedad se mantiene unida por la autoridad superior a los individuos y el tipo de justicia que persiguen es de carácter distributivo, distribución de honores y gravámenes, a cada uno lo que le corresponde (Bobbio, 1985: 19- 21).

Por otra parte, el contrato tiene relación con el derecho privado, con sus instrumentos centrales, propiedad y contrato. Este sería el derecho propio del Estado de naturaleza y, por tanto, establece relaciones entre personas libres e iguales. Los contratos son un «conjunto de normas que los sujetos establecen para regular sus relaciones de “reciprocidad” y “antagonismo”» (Bobbio, 1985: 18) y por tanto prevalece un tipo de justicia de carácter conmutativo (reciprocidad del intercambio).

La ausencia de norma que se había presentado en este mercado laboral, significaba la salida del derecho del trabajo o, mejor dicho, las leyes laborales, dejando la relación de intercambio al amparo del derecho privado, eludiéndose el vínculo de subordinación y dependencia.

Dentro de la teoría microeconómica

“la necesidad de algún grado de regulación del mercado laboral se sustenta en las imperfecciones y fallas del mercado y en los problemas de asimetría de información de los agentes” (Muriel y Ferrufino, 2012: 15). Con respecto a esta problemática, el Banco Mundial en 1995 indicaba cuatro razones para justificar la intervención estatal, estas son: Asimetría de poder en los mercados; discriminación arbitraria; información insuficiente; y seguros inadecuados (Muriel y Ferrufino, 2012).

Así, la tendencia desreguladora ha sido desplazada por otra de naturaleza flexibilizadora, en que unos mismos objetivos sociales, económicos o políticos, tienden a ser logrados mediante una regulación diferente a la preexistente, dando paso a una desregulación que no desnaturalice la institución laboral objeto de la flexibilización (Morgado, 1999). Las críticas a los procesos desreguladores no han sido pocas, la falta de protección, la inequidad y el “pasar por encima de las conquistas sociales durante años” ha formado parte del discurso y de la opinión fundada de la sociedad civil más crítica del sistema.

1.4 Precariedad laboral y del trabajo

Las discusiones con respecto a la precariedad laboral se remontan a 1974, ese año la Organización Internacional del Trabajo (OIT) comienza a usar el concepto con el fin de analizar la flexibilización del vínculo contractual, o derechamente la inexistencia de este, lo que

impide alcanzar la estabilidad laboral (Barattini, 2018). Ya a fines de la década del 70 y en los 80, la sociología del trabajo latinoamericana se concentrará en el binomio formalidad e informalidad.

La precariedad laboral en términos generales puede ser entendida por medio de definiciones operacionales como la que propone Rodgers, quién pone el acento en la continuidad del trabajo, el control sobre él, los sistemas de protección y las remuneraciones, dando cuenta así de lo que se entiende como “empleos precarios” (De la Garza, citado por Julián, 2014).

Por su parte, las propuestas más abstractas permiten problematizar el fenómeno desde la articulación entre “las condiciones de precariedad, los sujetos de la precariedad laboral” (Julián, 2018) y el aumento de esta situación producto de los ajustes estructurales implementados en las economías neoliberales, permitiéndonos entender el “trabajo precario” como “la heterogeneidad de las relaciones, sentidos, actividades de producción y reproducción social vinculadas a la actividad de producir, ya sea bienes tangibles o servicios intangibles, en dinámicas salariales o no” (Julián, 2018: 66).

Se constata que la precariedad laboral es

un fenómeno diferenciado en su emergencia y contingencia, pero que solo ha podido ser reconocido en América Latina como un proceso de degradación que se asocia directamente a la implantación del neoliberalismo y la erosión de los mercados de trabajo, las formas de integración

y seguridad social, etc., y como una práctica disciplinante de la fuerza de trabajo (Julián, 2014: 160-161).

Según la OIT (2012), los tipos de precariedad se siguen expandiendo a medida que los empleadores descubren nuevas formas de evadir regulaciones o encuentran resquicios legales en ellas que les permiten incrementar la rentabilidad de su empresa a costa de sus empleados. Así, de acuerdo con este organismo internacional, la precariedad laboral es:

Un medio utilizado por los empleadores para trasladar los riesgos y las responsabilidades a los trabajadores. Es el trabajo que se realiza en la economía formal e informal y que se caracteriza por niveles variables y grados de particularidades objetivas (situación legal) y subjetivas (sensación) de incertidumbre e inseguridad (OIT, 2012: 32).

Para la OIT, un trabajo precario puede tener diversas facetas o modalidades. Sin embargo, se suele definir por:

la incertidumbre que acarrea en cuanto a la duración del empleo, la presencia de varios posibles empleadores, una relación de trabajo encubierta o ambigua, la imposibilidad de gozar de la protección social y los beneficios que por lo general se asocian con el empleo, un salario bajo y obstáculos considerables tanto legales como prácticos para afiliarse a un sindicato y negociar colectivamente (OIT, 2012: 32).

De esta manera, resulta fundamental que los Estados asuman acciones orientadas a establecer

normas que permitan regular las economías de plataformas para así promover el trabajo decente al interior de ellas, siendo un desafío para el legislador, las ciencias jurídicas y las ciencias sociales que convergen en el campo de las relaciones laborales. En palabras de la OIT (2012: 1), el trabajo decente,

sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para todos, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.

2. Metodología del Estudio

Respecto de la metodología del trabajo, se debe señalar que se trató de una investigación con un enfoque preferentemente cualitativo y, dado que expone una Ley nueva en el país, del tipo exploratorio – descriptivo, documental bibliográfico (Baena, 2017; Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Es preciso señalar que la Ley descrita y analizada recién fue promulgada el 08 de marzo del presente año y, en este aspecto, aplica también con mucha precisión lo sostenido por Salkind (1999: 210) en cuanto a que el propósito o finalidad de la investigación descriptiva es “describir la situación prevaeciente en el momento de realizarse el estudio”.

El foco principal de este trabajo fueron libros y artículos en revistas indexadas, notas de prensa y columnas de opinión académicas que fueron seleccionadas con un enfoque “dirigido, intencionado o razonado” en función de criterios pertinentes a la finalidad del trabajo. Se realizó un análisis de contenido como una “técnica de investigación para la descripción objetiva, sistemática y cualitativa del contenido manifiesto de las comunicaciones con el fin de interpretarlas” (Pérez, 2007:134).

El periodo documental fue realizado entre marzo y abril del 2022 y los ajustes en base a los evaluadores expertos se llevó a cabo entre mayo y junio del mismo año.

Las principales limitantes del estudio, en la mirada de Avello-Martínez, Rodríguez-Monteaudo, Sosa-López, Companioni-Turiño y Rodríguez-Cubela (2019) fueron: a) haber concentrado todas las acciones metodológicas en una investigación del tipo documental o bibliográfica basándose principalmente en la Ley 21.431 recientemente promulgada; y b) el tiempo disponible para realizar el trabajo, el cual tuvo que compatibilizar el desarrollo de otras actividades misionales (principalmente a nivel de docencia y gestión) de las y los integrantes del equipo de autores. No obstante, consideramos que, a pesar de las limitantes, se trata de una propuesta académica que puede resultar un aporte para las discusiones en temáticas de regulación laboral tanto a nivel profesional como político.

3. Resultados: Ley N° 21.431, sobre el trabajo mediante plataformas digitales de servicios, que modifica el Código del Trabajo

3.1 Objetivos y ejes principales de la Ley 21.431

En esta sección se exponen los principales aspectos que aborda la Ley N° 21.431² del 11 de marzo de 2022, que modifica el Código del Trabajo regulando el contrato de trabajadores incorporando el capítulo X denominado “Del Trabajo mediante plataformas digitales de servicios”. Resulta pertinente exponer, de acuerdo con la Subsecretaría del Trabajo (2022)³, los objetivos del proyecto que logró finalmente convertirse en Ley de la República:

- a) Crear un marco regulatorio innovador para proteger adecuadamente a las personas que prestan servicios a través de plataformas digitales de servicios, quienes hasta ahora se encontraban al margen de la legislación laboral.
- b) Reconocer que las personas que prestan servicios a través de plataformas digitales de servicios son trabajadores.
- c) Compatibilizar la debida protección de los trabajadores de plataformas digitales de servicios con la creación de empleo y el desarrollo de nuevas tecnologías.

El proyecto de ley buscó también ser una regulación innovadora, entendiendo que no todas las plataformas operan de la misma manera; y asumiendo que seguirán surgiendo nuevas plataformas digitales en el futuro.

Respecto de su ámbito de aplicación, se regulan las relaciones entre trabajadores de plataformas digitales y empresas de plataformas digitales de servicios prestados en el territorio (Artículo 152 quáter P)⁴.

Entre las principales definiciones que se plantean podemos mencionar:

Empresa de plataforma digital de servicios: aquella organización que, a título oneroso, administra o gestiona un sistema informático o de tecnología ejecutable en aplicaciones de dispositivos móviles o fijos que permiten que un trabajador de plataformas digitales ejecute servicios, para los usuarios de dicho sistema informático o tecnológico, en un territorio geográfico específico, tales como el retiro, distribución y/o reparto de bienes o mercaderías, el transporte menor de pasajeros, u otros.

Trabajador de plataformas digitales: 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.

3.2 Contrato de trabajo de los trabajadores de plataformas digitales dependientes

2 Los detalles completos de la Ley 21.431 mencionada en este artículo, están contenidas en la Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, BCN y se encuentra en <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1173544>.

3 Véase: <https://www.subtrab.gob.cl/se-despacha-a-ley-proyecto-que-regula-a-los-trabajadores-de-plataformas-digitales/>.

4 Quáter P y Q, pertenecen al Párrafo I de la Ley.

En relación con las estipulaciones del contrato de trabajo y, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 10 del Código del Trabajo, el contrato de trabajo de los trabajadores de plataformas digitales dependientes deberá indicar:

- a) La determinación de la naturaleza de los servicios y los términos y condiciones bajo los cuales deben prestarse, lo que deberá incluir, entre otros, el tratamiento de los datos personales del trabajador y el impacto que tienen las calificaciones que le asignen los usuarios.
- b) El método de cálculo para la determinación de la remuneración, forma y período de pago (Artículo 152 quáter S).
- c) 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 estas y la evaluación que los clientes realizan acerca de su labor, el que siempre deberá ser atendido por una persona si el trabajador lo requiere. El canal indicado deberá contar con un lugar físico de atención, un teléfono local y un representante de la empresa asignado como responsable de atender los fines descritos.
- d) La determinación de la zona geográfica en que debe prestar servicios el trabajador, o bien la forma en que dicha zona se determinará. En caso de que

dicha determinación quede a libre voluntad del trabajador, deberá consignarse en el contrato la forma y momento en que se deba notificar el territorio en donde se prestarán los servicios.

- e) Los criterios utilizados para establecer el contacto y coordinación entre el trabajador y los usuarios de la plataforma, los que deberán ser transparentes y objetivos (Artículo 152 quáter S).

La Ley 21.431 instala también el concepto de “deber de protección”. Conforme al deber de protección que tiene el empleador, la empresa de plataforma digital de servicios deberá informar por escrito al trabajador de plataformas digitales dependiente acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los medios de trabajo correctos según cada caso en particular de conformidad a la normativa vigente (Artículo 152, quáter T).

Respecto de la Jornada de trabajo: se considera jornada de trabajo todo el tiempo durante el cual el trabajador se encuentre a disposición de la empresa de plataforma digital de servicios, a partir del acceso a la infraestructura digital y hasta que se desconecte voluntariamente. Los y las trabajadoras podrán distribuir libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades. Se deberá respetar siempre el límite máximo de la jornada ordinaria semanal y diaria, y las normas relativas al descanso semanal establecidas en este Código (Artículo 152 quáter U).

Con relación a la remuneración: tratándose de trabajadores de plataformas digitales dependientes que distribuyan libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, las partes podrán pactar remuneraciones conforme a lo dispuesto en el artículo 44 de este Código o bien por los servicios efectivamente prestados, tales como un porcentaje de la tarifa que cobra la empresa de plataforma digital de servicios a sus usuarios u otro parámetro objetivo asimilable.

En cualquier caso, la remuneración por hora efectivamente trabajada no podrá ser inferior a la proporción del ingreso mínimo mensual determinado por ley, incrementado en un veinte por ciento, el que tendrá por objeto remunerar los tiempos de espera, así como cualquier otro tiempo de trabajo no efectivo a los que pueda estar sujeto el trabajador de plataformas digitales dependiente.

3.3 Contrato de trabajo de los trabajadores de plataformas digitales independientes y de los servicios prestados por estos trabajadores

Con relación al contrato de prestación de servicios de trabajadores de plataformas digitales independientes. El contrato de prestación de servicios que une al trabajador de plataformas digitales independiente con la empresa de plataforma digital de servicios deberá constar por escrito e indicar, en un lenguaje claro, sencillo y en idioma castellano, a lo menos, lo siguiente:

a) La individualización de las partes.

- b) Los términos y condiciones para determinar el precio o tarifa de los servicios del trabajador de plataformas digitales independiente y de los demás incentivos pecuniarios que se apliquen, expresando su valor en pesos chilenos y detallando todas las variables que se considerarán para su determinación.
- c) Los criterios utilizados para establecer el contacto y coordinación entre el trabajador independiente y los usuarios, los que deberán ser transparentes y objetivos.
- d) La determinación de la zona geográfica en que debe prestar servicios el trabajador independiente, o bien la forma en que dicha zona se precisará. A falta de estipulación, se entiende que queda a libre voluntad del trabajador independiente.
- e) Las reglas de protección de datos personales del trabajador de plataformas digitales independiente a que tiene acceso la empresa de plataforma digital de servicios de conformidad con la legislación vigente.
- f) Los tiempos máximos de conexión continua y la obligación de desconexión por parte de la empresa de plataforma digital de servicios.
- g) La designación de un domicilio en el país solo para efectos de comunicaciones y notificaciones judiciales, administrativas o de naturaleza análoga.
- h) La designación de un canal oficial donde el trabajador

independiente pueda presentar sus objeciones, reclamos o requerimientos respecto de los pagos recibidos, el registro de sus labores, la oferta de estas y la evaluación que los clientes realizan acerca de su labor. El mencionado canal deberá contar con un lugar físico de atención, un teléfono local y un representante de la empresa asignado como responsable de atender los fines descritos.

- i) Las causales de terminación del contrato, la forma de comunicación, los plazos y mecanismos dispuestos en la plataforma digital para reclamar este término.
- j) Las condiciones generales de prestación de los servicios a través de la plataforma digital de servicios y demás pactos que acuerden las partes.

La empresa de plataforma digital de servicios solo 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.

Una copia del contrato deberá ser entregada, física o electrónicamente, al trabajador de plataformas digitales independiente y otra deberá mantenerse a disposición de las partes en el sistema informático de la empresa de plataforma digital de servicios para que el trabajador independiente pueda leerla mediante la aplicación o descargarla para su archivo y uso personal en el dispositivo que estime conveniente

en cualquier momento (Artículo 152, quáter X).

Con relación a los honorarios de los trabajadores de plataformas digitales independientes y el acceso al sistema de seguridad social. Dentro del respectivo período de pago, el que no podrá exceder de un mes, la empresa de plataforma digital de servicios deberá pagar al trabajador de plataformas digitales independiente los honorarios que correspondan por los servicios efectivamente prestados a sus usuarios. Para estos efectos, la empresa de plataforma digital de servicios deberá otorgar todas las facilidades de registro de información, sistemas de transferencias de pago y otros aspectos operativos necesarios (Artículo 152 quáter Y).

Respecto a la obligación de desconectar al trabajador de plataformas digitales independiente. La empresa de plataforma digital de servicios deberá 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.

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 (Artículo 152 quáter Z).

Con respecto al aviso previo por terminación del contrato del trabajador de plataformas digitales independiente. La empresa de

plataforma digital de servicios deberá comunicar por escrito el término del contrato al trabajador de plataformas digitales independiente que ha prestado servicios continuos por seis meses o más a través de su plataforma, con al menos treinta días de anticipación. No será exigible tal anticipación cuando el término del contrato se deba a conductas descritas en el mismo que constituyan un incumplimiento grave por parte del trabajador independiente.

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

El párrafo IV del artículo 152 de la Ley 21.431, se refiere resumidamente, a las siguientes normas:

- De la obligación de informar sobre el servicio ofrecido (Artículo 152 quinquies⁵ C).
- Transparencia y derecho a la información (Artículo 152 quinquies D)
- Prohibición de discriminación por mecanismos automatizados de toma de decisiones (Artículo 152 quinquies E).
- De la capacitación y los elementos de protección a los trabajadores de plataformas digitales (Artículo 152 quinquies F).
- Base de cálculo de indemnizaciones legales (Artículo 152 quinquies G).
- Derechos colectivos de los trabajadores de plataformas digitales. Los trabajadores de plataformas digitales de

servicios, en conformidad a lo preceptuado en el artículo 216, tendrán el derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones sindicales que estimen convenientes, con la sola condición de sujetarse a la ley y a los estatutos de estas y gozarán de todos los derechos y deberes consagrados para ellas en este Código (Artículo 152 quinquies H).

Por otra parte, respecto del cumplimiento con porcentaje del 85% de trabajadores de nacionalidad chilena, descrito en el artículo 19 del Código del Trabajo: las plataformas digitales con más de 25 trabajadores dependientes tendrán un plazo de 3 años desde la publicación de la ley para cumplir con la obligación establecida.

Finalmente, se plantea una evaluación por parte del Consejo Superior Laboral, el cual durante los primeros 3 años de vigencia de la ley deberá emitir un informe anual en el que se evaluará la implementación y aplicación de esta y sus resultados, y se abordarán especialmente los efectos de la distinción de la calificación entre trabajadores dependientes e independientes.

4. Conclusiones

La opacidad en la que se encontraba el vínculo laboral en el mercado de las economías de plataformas de servicios impedía el reconocimiento de la condición de trabajador o trabajadora a las personas que se desempeñaban en este sector. Esta situación exponía a los y las trabajadoras y a los y las

⁵ Los Quinquies de la A a la I son parte del párrafo IV de la Ley 21.431.

usuarias de estas plataformas, a un conjunto de riesgos laborales y de seguridad en los respectivos casos.

La ley anteriormente analizada intenta iluminar, a través de avanzar en la formalidad, el escenario en donde se requieren ciertas definiciones y distinciones iniciales que permitan la dignificación del trabajo, en medio de la hibridación del mismo, producida por las tecnologías de la información y comunicación. Algunas de estas definiciones y distinciones que constituyen un avance consisten en:

- Se define a las empresas de plataformas digitales de servicios, al trabajador/a de plataformas digitales, el/la cual puede ser considerado/a como trabajador/a dependiente o independiente y a usuarios de estas plataformas.

- Se precisa el contrato de trabajo de los trabajadores de plataformas digitales dependientes. Algo similar ocurre con el contrato de prestación de servicios de trabajadores de plataformas digitales independientes.

- Se definen normas comunes aplicables a las y los trabajadores de plataformas digitales dependientes e independientes.

- Se le permite a la autoridad competente fiscalizar y tener acceso a la programación del algoritmo, a recibir explicaciones completas y suficientes de su funcionamiento y los datos con los que fue entrenado, por nombrar las principales.

- Otro punto que resulta de extrema importancia es que se destaca la función que cumple la Gestión de Personas, exigiendo a las empresas contar con un cargo que tiene el rol de atender consultas sobre remuneraciones, jornadas,

sistemas de evaluación, asignación de los usuarios y la recepción y procesamiento de reclamos por parte de trabajadores y trabajadoras. En el mismo ámbito, se releva la exigencia de una comunicación clara y detallada de los componentes y cálculo de la remuneración.

Las personas que prestaban servicios a través de plataformas digitales de servicios se encontraban en la más absoluta desprotección, dado que no siempre eran consideradas como trabajadoras o trabajadoras. Por otra parte, salvo contadas excepciones, no tenían acceso a prestaciones de seguridad social (acceso a salud, pensiones, accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, seguro de invalidez y sobrevivencia, entre otras). De esta forma, el proyecto de ley crea un marco regulatorio que busca proteger de manera adecuada e innovadora a dichas personas, adaptando la legislación laboral al desarrollo tecnológico y a las nuevas formas de empleo existentes.

Esta ley permite y genera un avance importante en cuanto a “la formalización” del trabajo para las personas que laboran en este ámbito, ya sea a través de un contrato de trabajo o un contrato de prestación de servicios de labores que actualmente se realizan mayoritariamente de manera informal, sin protección social y muchas veces en condiciones de precariedad, garantizando prestaciones mínimas de seguridad social a las y los trabajadores dependientes e independientes.

Además de destacar o valorar los aspectos previamente descritos, se hace necesario plantear algunos desafíos en el corto a mediano plazo, que están relacionados con reformas

al Código del Trabajo en general, que impidan la vulneración de derechos fundamentales y permitan contener las presiones que tienden a precarizar el empleo por la vía de la desregulación o externalización de los riesgos desde las empresas a los y las trabajadores/as pero a su vez, se vuelve necesario flexibilizar ciertas dimensiones que permitan adaptar los procesos a las transformaciones tecnológicas y a las necesidades de empleadores/as y trabajadores/as en el marco del diálogo social y el fortalecimiento de las organizaciones sindicales y los procesos de negociación colectiva.

En esta materia el Consejo Superior Laboral está mandatado y debe cumplir un rol principal en la promoción de este diálogo social y en la evaluación de la ley y su impacto en las relaciones laborales. A su vez, la Dirección del Trabajo tendrá la compleja tarea de fiscalizar el cumplimiento de esta Ley, lo cual ya es un desafío en sí mismo, debido a la complejidad tecnológica y logística de la problemática.

Finalmente, es fundamental avanzar en el fortalecimiento de una cultura de respeto por los derechos de las y los trabajadores, explicitando la importancia en el resguardo y uso de sus datos personales. Es responsabilidad de la sociedad en su conjunto, el deber de promover y resguardar de manera sostenible los derechos para una clase trabajadora que ha debido pagar una y otra vez los costos de todas las crisis. Es responsabilidad también de una institución formadora como la nuestra, educar en los derechos fundamentales del trabajo a las nuevas generaciones de profesionales, las cuales, desde

sus roles laborales contribuyan decididamente a promover y poner en práctica esa cultura de respeto por el trabajo, con una impronta de equidad y de superación permanente de toda forma que pueda atentar contra su dignidad.

Agradecimientos

Agradecemos al Departamento de Tecnologías de Gestión de la Facultad Tecnológica de la Universidad de Santiago de Chile y al Sr. Freddy Herrera Espinoza por la colaboración profesional en la realización del presente artículo.

Referencias Bibliográficas

- ASENJO, A. y CODDOU, A. (2021). Economía de plataformas y transformaciones en el mundo del trabajo: el caso de los repartidores en Santiago de Chile, Informes Técnicos OIT Cono Sur, N° 17.
- AVELLO MARTÍNEZ, R., RODRÍGUEZ MONTEAGUDO, M., RODRÍGUEZ MONTEAGUDO, P., SOSA LÓPEZ, D., COMPANIONI TURINO, B. y RODRÍGUEZ CUBELA, R. (2018). "¿Por qué enunciar las limitaciones del estudio?". En: **Medisur**. Vol. 17, No. 1. Pp. 10-12. Disponible en: <http://www.medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4126>
- BACHOER, L. (2022). "La conflictividad laboral en las plataformas digitales. Un acercamiento al caso de los repartidores en la Ciudad de Buenos Aires (2018-2020)". En: **Revista Controversia**. No. 218. Pp. 267-306. Doi: <https://doi.org/10.54118/controversia.vi218.1253>
- BAENA, G. (2017). **Metodología de la Investigación**. Serie Integral por competencias. 3° Ed Ebook. Disponible en: http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_

consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf

BAUDRILLARD, J. (2002). **Cultura y Simulacro**. Barcelona. Kairós.

BARATTINI, M. (2018). “El trabajo precario en la era de la globalización ¿Es posible la organización?”. En: **Polis**. Volumen 8, No. 24. Doi: <http://dx.doi.org/10.32735/S0718-6568/2009-N24-64>

BECK, U. (1998). **La sociedad del riesgo: Hacia una nueva modernidad**. Barcelona. Paidós.

BOBBIO, N. (1985). **Estado, gobierno, sociedad: Contribución a una teoría general de la política**. México. FCE.

CAMELO, A.; SILVEIRA, A.; BISPO, A.; AQUINO, G.; KLAFKE, G.; PASQUELETO, O.; SILVA A., y FEFERBAUM, M. (2022). **Futuro do trabalho e gig economy: Questões Regulatórias Sobre Tecnologia e Proteção Social. Regulação do trabalho em plataformas digitais no Brasil e no Mundo**. FGV Direito Sp – Cepi.

CASTEL, R. (2010). **El ascenso de las incertidumbres: Trabajo, protecciones, estatuto del individuo**. Buenos Aires. Fondo de Cultura Económica de Argentina.

CASTELLS, M., y HIMANEN, P. (2016). **Reconceptualización del desarrollo en la era global de la información**. Santiago. FCE.

Código del Trabajo (s.f). Disponible en: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-95516.html>

CORREDOR ESPINOSA, S. (2021). “La formalización de los empleos en las aplicaciones digitales en Colombia”. En: **Revista IUS-Praxis**. Colección grandes autores del derecho. Universidad Libre seccional Socorro. Junio – diciembre 2021.

CORIAT, B. (1997). **El taller y el cronómetro: Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa**. Madrid. Siglo XXI de España.

DE LA GARZA, E. (2006). **Tratado latinoamericano de sociología del trabajo**. México. El Colegio de México.

DINEGRO, A. (2022). **El desafío de regular las plataformas en Perú: Iniciativas legislativas para regular el empleo en las plataformas digitales de taxi y delivery 2000 – 2021**. Observatorio de plataformas – Perú / Fundación Friedrich Ebert.

Ermida, O. (1999). “Globalización y Relaciones Laborales”. Disponible en: <https://wilfredosanguineti.files.wordpress.com/2011/06/globalizacion-y-relaciones-laborales-oscar-ermida.pdf>. Fecha de consulta: 16-08-2020.

GÁRATE, C. (2012). **La revolución capitalista de Chile: (1973-2003)**. Santiago de Chile. Ediciones Universidad Alberto Hurtado.

HARDT, M., y NEGRI, A. (2002). **Imperio**. Barcelona. Paidós.

HARVEY, D. (2012). **El enigma del capital: Y las crisis del capitalismo**. Madrid. Akal.

HERNÁNDEZ, R., FERNÁNDEZ, C. y BAPTISTA, P. (2014). **Metodología de la Investigación**. 6° Edición. México. McGraw-Hill.

HONORABLE CONGRESO NACIONAL. Ley 21.431 Modifica el Código del Trabajo Regulando el Contrato de Trabajadores de Empresas de Plataformas Digitales de Servicios. Disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1173544>

JULIÁN, D. (2014). “La precariedad laboral, modernidad y modernización capitalista: Una contribución al debate desde América Latina”. En: **Trabajo y Sociedad**. N° 23. Pp. 147-168.

Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/3873/387334695008.pdf>

JULIÁN, D. (2018). **Precariedades del trabajo en América Latina**. Universidad Católica de Temuco. Ediciones: RIL editores.

LASH, S. y URRY, J. (1998). **Economía de signos y espacio. Sobre el capitalismo de la posorganización**. Buenos Aires. Amorrortu Editores.

MADARIAGA, J., BUENADICHA, C., MOLINA, E. y ERNST, C. (2019). Economía de plataformas y empleo ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina?. CIPPEC-BID - OIT. Buenos Aires.

MONDON-NAVAZO, M. (2016). "Los trabajadores autónomos económicamente dependientes del sector TO en Francia y Brasil: análisis comparativo de una forma específica de subcontratación". **8° Congreso latinoamericano de Estudios del trabajo La recuperación de la centralidad del trabajo en América Latina. Actores, perspectivas y desafíos, ALAST**. Asociación Latinoamericana de Estudios del Trabajo, Buenos Aires, Argentina. Disponible en: <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-01504359>.

MORGADO, E. (1999). "Las reformas laborales y su impacto en el funcionamiento del mercado de trabajo en Chile". En: **Serie Reformas Económicas y parte del Proyecto "Crecimiento, empleo y equidad: América Latina en los años noventa"**. Santiago. Chile. CEPAL.

MURIEL, B. y FERRUFINO, R. (2012). **Regulación laboral y mercado de trabajo: principales desafíos para Bolivia**. La Paz. Fundación Milenio.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2012). **Del Trabajo Precario al Trabajo Decente. Documento final del simposio de los trabajadores sobre políticas y reglamentación para**

luchar contra el empleo precario. Ginebra. Oficina Internacional del Trabajo. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_179789.pdf.

PÉREZ, G. (2007). **Investigación Cualitativa. Retos e Interrogantes. II. Técnicas y Análisis de datos**. 4° Edición. Madrid. Ed. La Muralla S.A.

RIPANI, L., RUCCI, G., VAZQUEZ, C., MADARIAGA, J. Y MOLINA, E. (28 de abril de 2020). Economía de plataformas y pandemia: Es hora de una mayor coordinación. Factor trabajo. Disponible en: <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/economia-de-plataformas-y-pandemia-es-hora-de-una-mayor-coordinacion/>

ROBLES, F. (2000). **El desaliento inesperado de la modernidad: Molestias, irritaciones y frutos amargos de la sociedad del riesgo**. Santiago de Chile. Red Internacional del Libro RIL.

SALAZAR, V. G., y PINTO, J. (2002). **Historia contemporánea de Chile**. Santiago de Chile. LOM Ediciones.

SALKIND, N. (1999). **Métodos de Investigación**. Tercera Edición. México. Editorial Prentice Hall.

SENNETT, R. (2013). **La corrosión del carácter: Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo**. Barcelona. Editorial Anagrama.

SKLAIR, L. (2003). **Sociología del sistema global: El impacto socioeconómico y político de las corporaciones transnacionales**. Barcelona. Gedisa.

SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO, MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (2022). Disponible en: <https://www.subtrab.gob.cl/sepach-a-ley-proyecto-que-regula>

a-los-trabajadores-de-plataformas-digitales/. Fecha de consulta: 18-03-2022.

UGARTE, J. L. (2004). **El nuevo derecho del trabajo**. Santiago de Chile. Ed. Universitaria.

WELLER, J. (2020). “La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales”. Documentos de Proyectos (LC/TS.2020/67), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387_es.pdf



Vol.28 N°2

*Esta revista fue editada en formato digital y publicada en Agosto de 2022, por el **Fondo Editorial Serbiluz**, Universidad del Zulia. Maracaibo-Venezuela*

www.luz.edu.ve
www.serbi.luz.edu.ve
www.produccioncientificaluz.org