



IMPACTO DE LA LEY NO. 21.431 EN LA TUTELA DE LOS
DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES DE
PLATAFORMAS DIGITALES.

María Fernanda Herrera Ponce

Catalina Martínez Muñoz

Tesina de Derecho

Dirigida por el profesor Gonzalo Aguilera Chaparro

Valparaíso, Chile

Diciembre 2023

RESUMEN.....	4
INTRODUCCIÓN.....	5
CAPÍTULO I. NUEVO ESTATUTO LEGAL.....	8
I. REFERENCIA A LA LEY 21.431.....	8
II. ESCENARIO PARA LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMAS DIGITALES DE SERVICIO EN CHILE. UN ANTES Y UN DESPUÉS DE LA LEY 21.431.	9
1. ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMAS DIGITALES DE SERVICIO.	9
A. ESCENARIO GENERAL ANTES DE LA LEY 21.431.....	9
B. ESCENARIO GENERAL DESPUÉS DE LA LEY 21.431.....	15
A. DIRECCIÓN DEL TRABAJO	15
B. NUEVA REGULACIÓN RESPECTO A LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMAS DE SERVICIOS.....	16
CAPÍTULO II: PROCEDIMIENTO DE TUTELA LABORAL.....	18
I. PROCEDIMIENTO DE TUTELA LABORAL. GENERALIDADES.....	18
II. PROCEDIMIENTO DE TUTELA LABORAL APLICABLE A LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMAS DIGITALES.....	21
CAPÍTULO III: EL CASO ESPECIAL DEL PROCEDIMIENTO DE TUTELA LABORAL PARA LOS TRABAJADORES INDEPENDIENTES DE PLATAFORMAS DIGITALES DE SERVICIOS.	24
I. GENERALIDADES	24
II. ESPECIAL PROTECCIÓN POR PARTE DEL LEGISLADOR A LOS TRABAJADORES INDEPENDIENTES.....	25
III. EL DERECHO	25
III. 1. REGULACIÓN EN EL DERECHO COMPARADO.	25
III.2. REGULACIÓN EN LA LEGISLACIÓN CHILENA.	27
A. PROCEDIMIENTO DE TUTELA LABORAL.....	27
B. EL INCONVENIENTE EN EL REQUISITO DE LA DENSIDAD DE LOS SERVICIOS.....	30
C. FISCALIZACIÓN POR PARTE DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO.....	30
IV. VINCULACIÓN DE NORMAS DE LA LEY 21.431 CON GARANTÍAS RESGUARDADAS EN EL PROCEDIMIENTO DE TUTELA.....	31

V. APLICACIÓN PRÁCTICA DE LA REFORMA INTRODUCIDA POR LA LEY 21.431.	32
CONCLUSIÓN.....	33
BIBLIOGRAFÍA	35

Resumen.

Esta la última década, en el ámbito comercial las aplicaciones virtuales han pasado a ser una de las herramientas más eficaces para las empresas para los nuevos modelos de relación entre oferentes y demandantes de bienes y servicios, y no solo eso, sino que pueden ser consideradas actualmente la fuente generadora de más empleos a nivel nacional, de un grupo que se ha encontrado alejado históricamente de los trabajos más tradicionales.

Empero, esto no ha estado exento de debate y discusión en torno al marco jurídico que estas nuevas relaciones pueden generar entre trabajador y empresa.

La ley 21.431, que modificó el Código del Trabajo para regular el contrato de los trabajadores de plataformas digitales de servicios, fue promulgada y entró en vigencia el año 2022, y con su texto definitivo y el contexto actual de las plataformas digitales de servicios, esta tesina se erige como un análisis crítico que busca determinar el impacto que puede tener esta nueva regulación en todo lo que es el procedimiento de tutela laboral contemplado en el Código del Trabajo para los trabajadores, y que como novedad buscará incluir a los trabajadores dependientes e independientes.

La necesidad de emprender este estudio radica en los fallos precedentes que se pronunciaban respecto a la protección del trabajador de alguna plataforma digital de servicio, puesto que si bien recién con la ley se da una definición de qué se considera plataforma, estas venían siendo utilizadas en nuestro país hace muchos años atrás, uso que con la reciente pandemia por COVID-19 vivida mundialmente se vio aún más incrementado.

Palabras claves: plataformas digitales de servicio, trabajadores dependientes e independientes, procedimiento de tutela laboral.

Introducción.

Las plataformas digitales son sitios en redes de comunicaciones interconectadas, que actualmente gran parte de la población mundial utiliza día a día para realizar variadas actividades, entre estas la adquisición de productos y de servicios. Y es que, en la última década, en el ámbito comercial las aplicaciones virtuales han pasado a ser una de las herramientas más eficaces para las empresas para los nuevos modelos de relación entre oferentes y demandantes de bienes y servicios.

Es así como este fenómeno se ha involucrado en casi todos los aspectos de nuestra vida, incluido el ámbito laboral. Plataformas digitales de servicio de renombre internacional como Uber, Cabify, Uber Eats, Pedidos Ya, Rappi, entre otras, que se han instalado en Chile hace un par de años, actualmente son consideradas un gran generador de empleo para muchos, sobre todo para las personas que tradicionalmente se han visto relegados del mercado laboral más formal.

Lo cual no ha estado exento de debate y discusión en torno al marco jurídico que estas nuevas relaciones pueden generar entre trabajador y empresa, tanto en Chile como en los demás países del mundo. Y es que ¿estos trabajadores se encuentran en una relación laboral?, ¿pueden ser titulares de los derechos reconocidos para los trabajadores en el Código laboral?, ¿existe obligación alguna de la empresa de plataforma digital de servicio para con el trabajador?, y muchas otras interrogantes dirigidas a la misma materia: la dignidad, los derechos, y las garantías mínimas que se le deben asegurar al trabajador.

Aquí, en nuestro país, el tema en cuestión generó que se ingresara una moción parlamentaria el año 2020 para justamente “*abordar aspectos regulatorios básicos relacionados con la seguridad y el bienestar de las personas que trabajan en estas modalidades*”. Que, a partir de una larga discusión legislativa, desembocó en la promulgación de la ley 21.431, la cual modificó el Código del Trabajo para regular el contrato de los trabajadores de plataformas digitales de servicios.

Sin embargo, y de manera introductoria puesto que el análisis del texto aprobado y vigente de la ley se realizará en los siguientes capítulos, se puede señalar que el proyecto buscaba que la empresa tuviera con contribuir con: el pago de un seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; un pago de un seguro de invalidez y sobrevivencia; un seguro de responsabilidad civil por los daños que pudiera sufrir o causar a terceros; un pago de cotizaciones del seguro de desempleo; entrega de mecanismos de protección para los trabajadores (considerados como *riders* y en ese sentido la protección correspondía a cascos y rodilleras); y como punto final la entrega de capacitaciones para desarrollar adecuadamente el trabajo. El proyecto originalmente establecía un mecanismo para la determinación de la remuneración que debía recibir el trabajador, la tarifa líquida mínima que debía recibir quien prestaba el servicio; y apuntaba a proteger y dar estabilidad al trabajador respecto al cese o desvinculación de la plataforma digital de servicio.

Durante todos los trámites legislativos, se contó con un acuerdo y trabajo transversal entre el Ejecutivo y la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado, junto a la Mesa Técnica conformada por la CUT y la CPC.

Como idea central del proyecto se tenía establecer un marco regulatorio moderno e innovador, que permitiera entregar transparencia y también certeza a todas las partes involucradas en la interacción a través de la plataforma digital de servicio. Se buscaba formalizar y regular la actividad de prestación de servicios, que existiera una distinción eficaz entre trabajadores dependientes e independientes, pero sin dejar desamparado a ninguno de los dos grupos. Y si bien, dentro del ámbito de plataformas existirán siempre diversas industrias y servicios que deberán ser objeto de la norma, durante la discusión legislativa se mantenía la idea de implementar una regulación que fuera flexible y adaptable a la evolución propia de esta industria.

Y si bien, la ley mencionada representa un hito significativo en el marco legal del país al abordar a través de sus disposiciones esta materia, es necesario analizar si dicho marco normativo afecta en lo sustancial el procedimiento que por excelencia se ha utilizado en tribunales laborales por aquellos trabajadores que han visto transgredido algún derecho reconocido por el Código del Trabajo.

Por otro lado, lo que es el Derecho comparado al regular esta materia cabe resaltar la innovación que tuvo Chile por este lado del mundo, y es que en América Latina no encontramos normas que regulen estas nuevas relaciones de laboralidad entre las empresas de plataformas digitales de servicios y sus trabajadores, lo que es menos puesto que solo existen proyectos de legislación que se han quedado en la fase de discusión.

Con la legislación y jurisprudencia internacional que sí se puede comparar lo que fue el proyecto, y que incluso fue tomado en miras al momento de realizar la discusión legislativa de la ley 21.431, es Estados Unidos y Reino Unido: Chile estaría incorporando el estándar más alto al respecto.

California, por lo pronto, en una Consulta pública que se realizó el año 2020, obtuvo como resultado lo siguiente: en la clasificación jurídica que se le otorgaría a los trabajadores sería la de independientes, con acceso al sistema de salud, con un ingreso mínimo por ley sobre una base de ingreso extra a este del 20%, con seguros obligatorios y con horas máximas de conexión, dejando fuera el acceso al sistema de pensiones y los elementos de protección.

Por otro lado, en Reino Unido la Corte Suprema el 2021 a través de una sentencia estimó lo siguiente: la clasificación jurídica de los trabajadores sería un intermedio entre dependientes e independientes (*workers*), que se considera el acceso al sistema de salud, así como al sistema de pensiones y horas máximas de conexión, pero sobre una base de ingreso extra sobre el mínimo del 12%, y dejando fuera seguros obligatorios y los elementos de protección.

Asimismo, en este trabajo se realiza un comparativo con el marco normativo de España, enfocándose por sobre todo en el tratamiento que se les dio a los trabajadores independientes (o por cuenta propia) tanto allá como acá. Y también con el marco jurídico que contemplaba un proyecto de ley que regulaba la materia en Uruguay, cuestiones que podrán verse más adelante.

Como último punto introductorio cabe hacer presente que la ley 21.431 (o lo que fue la antesala con el proyecto) en su totalidad no difiere mucho en su texto original con el texto vigente, pues como ya se ha señalado, el objetivo con su aprobación y promulgación que se buscaba era resguardar la dignidad de la persona trabajadora de plataformas digitales de servicios, ya sea en su calidad de dependiente como independiente, como también en la protección y garantía de sus derechos consagrados como tales.

Ahora bien, referido a la estructura que seguirá este trabajo, por lo pronto se desarrollarán los siguientes temas:

En el primer capítulo se abordará todo lo general y referente al nuevo estatuto legal que se incorpora al Código del Trabajo en el Capítulo X, Título II, con la ley 21.431. El escenario para los trabajadores de plataformas digitales de servicio en Chile, antes y después de la comentada ley respecto al estatuto de dichos trabajadores, y cómo la jurisprudencia fue resolviendo los conflictos que se generaban entre empresa y trabajador sin una ley que los regulara de manera directa.

En el segundo capítulo se analizará lo que es el Procedimiento de Tutela laboral y el impacto que tendrá la nueva ley 21.431. Primero refiriéndonos a las generalidades del procedimiento de tutela laboral contenido en el Libro V, Título I, Capítulo II del Código del Trabajo, para luego intentar vislumbrar cómo se hará aplicable dicho procedimiento a los trabajadores de plataformas digitales.

El tercer y último capítulo se destinará al caso especial del procedimiento de tutela laboral para los trabajadores independientes de plataformas digitales de servicios, pasando por sus generalidades, por la especial protección que busca el legislador para esta clase de trabajadores (que por mucho tiempo se vio excluido de la esfera de protección del Derecho laboral), para luego hacer una revisión de lo que compone la legislación en esta materia, tanto lo internacional como en el caso chileno, para finalizar con el punto de análisis en relación a la aplicación práctica de la reforma introducida.

CAPÍTULO I. NUEVO ESTATUTO LEGAL.

I. REFERENCIA A LA LEY 21.431

La ley 21.431 que regula el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios, publicada el 11 de marzo del año 2022, pero que entró a regir seis meses después, es decir, el 01 de septiembre, modifica el Código del Trabajo incorporando el Capítulo X “Del trabajo mediante plataformas digitales de servicios” en el Título II “De los Contratos Especiales” del Libro I, con el objetivo de regular y estructurar las relaciones entre los trabajadores de plataformas digitales de servicios dependientes e independientes y las empresas que prestan servicios tales como reparto de comida, bienes, transporte de pasajeros, etc., a los que se accede a través de plataformas digitales

Este nuevo capítulo, se divide en cuatro párrafos, distribuidos de la siguiente manera:

- a) Párrafo 1: Definiciones de: empresa de plataforma digital de servicios, trabajador de plataformas digitales.
- b) Párrafo 2: El contrato de trabajo de los trabajadores de plataformas digitales dependientes.
- c) Párrafo 3: El contrato de trabajo de los trabajadores de plataformas digitales independientes.
- d) Párrafo 4: Normas comunes aplicables a los trabajadores de plataformas digitales dependientes e independientes.

Es en el primer párrafo de este capítulo, que la ley establece que para estos tipos de servicios se consideran dos clases de trabajadores, según concurren o no los requisitos del artículo 7 del Código del Trabajo, es decir, serán trabajadores dependientes de plataformas digitales de servicios si existe un vínculo de subordinación y dependencia, y en casos de no existir dicho vínculo, serán trabajadores independientes.

A su vez para los trabajadores dependientes e independientes, la ley establece normas diferenciadoras y normas comunes para estas dos clases de trabajadores. Las primeras, encuentran su ubicación entre los párrafos dos y tres del capítulo X, siendo estas para los trabajadores dependientes, tales como las estipulaciones en el contrato de trabajo sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 10 del Código del Trabajo, el deber de protección, establecimiento

de una jornada de trabajo y la remuneración. Mientras que, para los trabajadores independientes, se encuentran el contrato de prestación de servicios, los honorarios, la obligación del servicio de desconectar al trabajador, el aviso previo por terminación del contrato y los derechos fundamentales establecidos para ellos. Y las segundas se ubican en el párrafo cuatro, tales como, la obligación de informar sobre el servicio ofrecido, el lugar, la identidad del usuario y el medio de pago, la transparencia y el derecho a la información, la prohibición de discriminación por mecanismos automatizados de toma de decisiones, capacitación y elementos de protección, una base de cálculo de indemnizaciones legales, derechos colectivos y por último la fiscalización de la Dirección del Trabajo.

II. ESCENARIO PARA LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMAS DIGITALES DE SERVICIO EN CHILE. UN ANTES Y UN DESPUÉS DE LA LEY 21.431.

1. Estatuto de los trabajadores de plataformas digitales de servicio.

A. Escenario general antes de la ley 21.431

Hasta antes de la entrada en vigencia de la ley 21.431 el debate se ha concentrado en determinar si existe o no subordinación y dependencia en los servicios de plataformas digitales. Algo que no obstante la ley no resuelve, pues queda entregado a las reglas generales la diferenciación entre trabajadores dependientes -vínculo de subordinación y dependencia del artículo 7- e independientes.

Ha sido la doctrina y jurisprudencia las que han ido estableciendo la noción de este vínculo de subordinación y dependencia. Por parte de la doctrina, en palabras de Ugarte, “encontramos la noción de subordinación. Es una figura central de derecho del trabajo que puede ser descompuesta en tres elementos que la constituyen: un haz de indicios, un tipo normativo y una justificación de finalidad –o razón subyacente–.

Se trata de elementos que expresan un orden funcional y jerárquico: los indicios son expresión –y solo expresión– del tipo normativo, el que, a su turno, tiene como fundamento la protección de la razón sustantiva o fin que lo justifica, que es una “razón de libertad”.

De ese modo, en esta concepción triádica lo más relevante es su razón sustantiva, esto es, aquella finalidad que justifica el tipo mismo de la subordinación.

De ahí que, en rigor, la razón subyacente que justifica asignar la protección de las normas laborales al trabajador subordinado es la situación de amenaza a su libertad, la que proviene de

que ha perdido el control de la organización de su propia actividad laboral, poniéndose bajo el control de un tercero”¹.

Pero en la actualidad, estos indicios ya no son los mismos, como lo pueden ser un lugar físico de trabajo, un horario establecido, el suministro de materiales o herramientas por parte del empleador, etc. Esto debido a la utilización de nuevas tecnologías que son utilizadas en una nueva forma de trabajo, por lo que también cambia la forma en que el empleador ejerce un control sobre los trabajadores, “de esta manera, la noción de subordinación y su sentido –en palabras del mismo Michel Foucault “que el tiempo de los hombres se ajuste al aparato de producción”– no ha variado en las diversas etapas de la economía capitalista. Lo que ha ido transformándose es la forma que adopta el control que la constituye, según las exigencias y capacidad tecnológica del sistema productivo: del control disciplinario del cuerpo al control virtual de la vida.

De este modo, no es que, en rigor, existan nuevos indicios que reemplacen o sustituyan a los antiguos sobre la misma base o contenido, sino que hay indicios propios de otra forma de control/dirección que comienza a extenderse en el trabajo asalariado: el control virtual o algorítmico [...]

Las nuevas tecnologías digitales estarían ayudando a derribar las barreras de la empresa –la fábrica contemporánea–. Ello permitiría una extensión ilimitada del espacio empresarial y, por lo mismo, del control del trabajo humano”².

Entonces esta nueva forma de entender el vínculo de subordinación y dependencia por parte de la doctrina, en el sentido de las plataformas digitales, permitiría expandir los horizontes del alcance de la protección del Código del Trabajo a otro tipo de trabajadores, como lo podrían ser los trabajadores independientes de plataformas de servicios.

Por parte de jurisprudencia, respecto a la noción de subordinación para trabajadores de plataformas, existen diferencias en cómo ciertos tribunales del país han calificado los requisitos que deben existir para la existencia de la subordinación y dependencia como elementos necesarios para establecer un vínculo laboral, por ejemplo la postura del Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso indica que, *“el elemento que tipifica al contrato de trabajo y, que lo diferencia de otras relaciones contractuales, es la dependencia y subordinación y, la calificación de una relación laboral y del vínculo indicado, define la aplicación del derecho del trabajo, por lo que, a contrario sensu, cualquier labor autónoma, queda esencialmente fuera del ámbito de dicha rama y de su protección.*

En efecto, este elemento, que distingue a la relación laboral, importa una sujeción por parte del trabajador y, correlativamente, un mando del empleador, quien ejerce la dirección de la empresa y la inserción del trabajador a la empresa y su sujeción a su dirección y administración [...] se requiere de signos demostrativos que permitan

¹ (Ugarte, 2020, p. 25).

² (Ugarte, 2020, p. 25).

*establecer su presencia en la relación contractual o manifestaciones concretas o expresiones externas que revelen su existencia, tales como la obligación de asistencia, el cumplimiento de un horario, la sujeción a órdenes e instrucciones, la prestación de servicios continuos y permanentes en un espacio de tiempo importante, la fiscalización de un superior, la rendición de la labor encomendada, entre otros”*³

Otro caso, es el que se da en dos juzgados de letras del trabajo con solo 7 meses de diferencia entre las dos sentencias. Nos referimos a las causas RIT M-724-2020- del 5 de octubre del 2020, Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción- y RIT T-980-2020- del 17 de mayo del 2021, Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago-, en las cuales la empresa demandada correspondía a PedidosYa, una plataforma de delivery que en los últimos años se ha transformado en una de las grandes competencias en este rubro.

Para el Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, era una demanda de procedimiento monitorio por despido injustificado, indebido o improcedente, nulidad del despido y cobro de prestaciones e indemnizaciones laborales. En el que, más allá del mérito del procedimiento, pruebas rendidas y defensa de las partes, el tribunal declaró la existencia de una relación laboral entre las partes, pues la subordinación en el caso de los trabajadores de plataformas digitales de servicios se da aun cuando no es de manera tradicional, es decir, que no hay un lugar físico determinado con un supervisor directo, el *“control sobre la conexión del actor, la forma como desarrolla su trabajo, si se mantiene o no conectado, el monitoreo a través de GPS, la existencia de beneficios y castigos asociados a estos, incentivos para mantener porcentajes altos de aceptación de repartos, en donde incluso el testigo de la demandada señaló que a quienes prestan mas servicios se le da acceso a elegir los horarios, se trata de una solapada forma de ejercer el control sobre el actor, fijar la jornada de trabajo y la remuneración asociada al cumplimiento aparentemente voluntario de las normas que el empleador ha determinado y que no son otra cosa más que la manifestación del vínculo de subordinación y dependencia”*.⁴

Mientras que para el Primer Juzgado de Letras de Santiago, para que una persona *“detente la calidad de trabajador, se requiere: a) que preste servicios personales; b) que la prestación de dichos servicios las efectúe bajo vínculo de subordinación o dependencia; y c) que como retribución a los servicios prestados reciba una remuneración determinada*.

*En relación con el requisito signado en la letra b), cabe destacar que la subordinación o dependencia se materializa a través de diversas manifestaciones concretas, tales como la continuidad de los servicios prestados, la obligación de asistencia del trabajador, el cumplimiento de un horario de trabajo, la supervigilancia en el desempeño de las funciones, la subordinación a reglas y controles de diversa índole, circunstancia esta última que se traduce en el derecho del empleador a dirigir al trabajador, impartándole órdenes o instrucciones”*⁵. Para el tribunal,

³ Sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso (2023). Olmos/Hinter Chile Spa y otros, considerando décimo segundo. Rol O-602-2021.

⁴ Sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción (2020). “Arredondo con Pedidos Ya”, considerando décimo.

⁵ Sentencia del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (2021). “Escalante con Pedidos Ya”, considerando octavo.

no se logró acreditar la existencia de una jornada de trabajo ni horario prefijado, así como tampoco sanciones que pudiese aplicar la empresa, estimó que no se acreditó la existencia de una supervisión directa o supervigilancia ni de remuneraciones en términos del Código del Trabajo, es decir de una relación laboral en los términos del artículo 7° del Código. En suma, que *“en la especie no concurren los elementos distintivos de subordinación y dependencia exigidos para la configuración de una relación laboral (...) Queda demostrado que nos encontramos frente a la figura de un contrato de naturaleza civil, cuya diferencia con la relación de naturaleza laboral radica en que en esta última existe una supervigilancia directa y constante y una fiscalización permanente de las labores, lo que no ocurre en la especie.”*⁶

Importa mencionar que la sentencia de la causa RIT M-724-2020 fue impugnada por la parte demandada, sin embargo la Corte de Apelaciones de Concepción confirmó la sentencia del tribunal a quo, y fue más allá al señalar que *“No debemos olvidar que la relación laboral es a menudo asimétrica entre el empleador y el trabajador (...) razón por la cual el carácter tuitivo y protector de esta rama del Derecho obliga al sentenciador a tener particular cuidado en que sus decisiones tiendan a equilibrar dicha relación. (...) Deberá preferirse aquella más conforme a los intereses del trabajador.”*⁷

Por lo que en consecuencia, para la jurisprudencia nacional por un lado, la subordinación y dependencia como elementos del contrato de trabajo, supondría indicios tales como la existencia de una jornada laboral establecida y obligatoria, continuidad de labores, un lugar físico de trabajo, un supervisor directo, etc., mientras que por el otro lado el monitoreo a través del GPS, el control en las calificaciones, la remuneración asociada al cumplimiento de las obligaciones laborales como formas de ejercer control, son un signo claro y evidente de la existencia de subordinación y dependencia, y por consiguiente la existencia de una relación laboral.

En el Derecho Comparado la situación respecto a este tipo de trabajadores y el vínculo de subordinación y dependencia también ha variado:

En Estados Unidos “los primeros enfrentamientos legales sobre la clasificación de los individuos que laboran a través de plataformas como Uber o Lyft tuvieron lugar en los Estados Unidos, donde tanto los tribunales como las agencias reguladoras de diferentes estados han designado a los conductores de Uber y Lyft como empleados o contratistas independientes.

[...] En un caso particular, el juez destacó la necesidad de un juicio con jurado, ya que la determinación de la clasificación de los trabajadores de Lyft involucraba diversos factores que podrían inclinar la decisión en una dirección u otra. El juez añadió que los trabajadores presentaban características tanto de empleados como de contratistas independientes. Esta conclusión fue recientemente respaldada por un tribunal federal [...]

⁶ Ibídem, considerando décimo.

⁷ Sentencia de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Concepción (2021). “Arredondo con Pedidos Ya”, considerando octavo.

[...] La jurisprudencia reconoce los desafíos que estas nuevas formas de organización plantean al derecho laboral tradicional y descarta la noción de que las plataformas son simplemente mercados cuya actividad es distinta de la de aquellos que trabajan a través de ellas. Se ha argumentado que los criterios utilizados para determinar la existencia de una relación laboral no son los más apropiados. A pesar de estas dificultades, el debate judicial se ha centrado en la elección de los criterios aplicables para definir la naturaleza de la relación existente [...]

[...] Algunas decisiones judiciales han afirmado que empresas como Uber son esencialmente compañías de transporte, y los conductores forman parte integral de los servicios que ofrecen. En este contexto, se rechaza la argumentación de que las empresas sólo proporcionan servicios tecnológicos a los conductores, y se presume que los trabajadores de plataformas son empleados, a menos que los hechos específicos del caso indiquen lo contrario⁸.

Para Pérez, Francia es donde “los tribunales han atendido un número creciente de casos relacionados con la clasificación laboral de los trabajadores vinculados a plataformas. En el ámbito francés, se ha suscitado un debate marcado por el intento de establecer un régimen especial para estos trabajadores, ya que las autoridades gubernamentales y una parte significativa de la comunidad académica consideran que el marco legal convencional resulta inapropiado para abordar la situación laboral de quienes desempeñan funciones en estas plataformas.

En el contexto jurídico del debate, pese a la definición legal que otorga el artículo 7 del Código del Trabajo al señalar que “Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada”, sí ha existido discusión sobre la configuración de una auténtica (o no) relación laboral entre estas dos personas. En el mercado laboral de las plataformas digitales de servicios, este debate se intensifica aún más, por sobre antes de la ley 21.431, en donde los tribunales mantenían una tendencia a seguir la jurisprudencia que lo asociaba con la noción de subordinación.

De este modo, se ha afirmado que el contrato laboral implica "la realización de tareas bajo la autoridad del empleador, quien ostenta el poder de impartir órdenes y directrices, supervisar la ejecución y sancionar las faltas del subordinado". Además, se añade que "el trabajo dentro de un servicio organizado sirve como indicio de una relación laboral, en la que el empleador unilateralmente determina las condiciones de ejecución de las diversas tareas" (Pérez, 2022)

[...] “La Corte de Casación ha recalificado en dos ocasiones la relación entre los trabajadores y la plataforma como laboral pues de los hechos de la causa emerge la existencia de un vínculo de subordinación. La primera sentencia consideró que un repartidor de Take Eat

⁸ (Pérez, 2022).

Easy, al ser controlado por la plataforma gracias a un sistema de geolocalización y al poder ser sancionado por la misma, estaba bajo un vínculo de subordinación. La segunda estableció que un chofer de Uber estaba ligado a la plataforma por un vínculo de subordinación. El razonamiento de la Corte se centró en que el trabajador entregaba un servicio completamente organizado por Uber: no podía conseguir su propia clientela, era controlado e instado a trabajar por la aplicación que fija los viajes, sus rutas y tarifas y que además, podía sancionarlo con la desconexión”⁹.

Según Pérez, en Inglaterra es “diferente, ya que en ese país se admite una tercera categoría, distinta a empleados y contratistas independientes. Estos son los workers, un tipo de contratista independiente que goza de algunos derechos de los empleados como un sueldo mínimo, protección contra la discriminación y vacaciones pagadas. En los casos judiciales que han existido las Cortes han ubicado en esta categoría a los trabajadores de plataformas como Uber.

Los Tribunales ingleses han centrado su análisis en determinar el nivel de control que la plataforma ejerce sobre el trabajador y su actividad, y han dicho que no existe un contrato entre el cliente y el conductor, sino dos contratos: uno entre cliente con la plataforma y otro entre la plataforma con el conductor, ya que no hay acuerdo al momento de aceptar el viaje, ni en el destino, ni en la tarifa, ni puede el cliente demandar el cumplimiento al conductor. De aquí concluyen que los conductores trabajan para Uber, que es una empresa de transportes, y no un proveedor de servicios tecnológicos para los conductores ni un intermediario. Señalando, además, que la plataforma tiene un fuerte grado de control sobre el conductor.

La Corte Suprema del Reino Unido calificó a los trabajadores de Uber como workers. En su sentencia enfatizó que para analizar el caso es clave fijarse en la clase de relaciones que se da entre la plataforma, los conductores y los clientes finales”¹⁰.

Para España “existen sentencias que califican de forma distinta hechos similares. Es el caso de las así denominadas sentencias Deliveroo y Glovo. La primera reconoció la relación laboral y la segunda estableció que se trataba de una relación intermedia denominada TRADE.

Actualmente, la jurisprudencia se inclina por reconocer la relación laboral siguiendo la sentencia del Tribunal Supremo que revisando el citado caso Glovo, declaró el carácter laboral del vínculo [...]

[...] En esa línea se determina que el repartidor está bajo la subordinación de la plataforma por ser parte de su negocio; ser controlado por distintos sistemas mientras reparte; no tener libertad para rechazar pedidos, ya que de hacerlo pierde puntuación en el sistema de Glovo; ser instruido por la plataforma acerca de cómo debe prestar el servicio tener el contrato TRADE

⁹ (Pérez, 2022, pp. 89-91).

¹⁰ (Pérez, 2022, pp. 91-92).

causales de terminación similares a las de una relación laboral tradicional; tomar Glovo todas las decisiones comerciales (servicios, precios, cuándo y quién); ser hechos los pagos a Glovo, quien luego remunera al trabajador; pagársele al trabajador por tiempos de espera, y no participar el repartidor de las ganancias del negocio, a pesar de asumir los riesgos”¹¹.

B. Escenario general después de la ley 21.431

a. Dirección del Trabajo

La Dirección del Trabajo, a propósito de la promulgación de la nueva ley, el 19 de octubre de 2022, pronunció el Dictamen N° 1831/39 sobre los “Trabajadores de Plataformas Digitales de Servicios”, para fijar el sentido y el alcance de la ley 21.431, en razón de necesidades del servicio (tal como lo ha hecho cada vez que entra en vigencia una nueva ley en materia laboral). Y que, entre otros puntos igual de relevantes, señaló que corresponderá al Servicio determinar la naturaleza jurídica de un contrato de trabajo en relación a los trabajadores de plataformas digitales.

Al buscar la causa rol N° 68658-2023, aparece la carátula “Uber Portier Chile SpA / DT”. Y es que, respecto al referido Dictamen, Uber Portir Chile SpA y Rasier Operations B.V (en adelante “Uber”) recurrieron de protección en contra de la Dirección Nacional del Trabajo por considerar que el acto administrativo priva y perturba los derechos constitucionales asegurados en los numerales 2, 3 inciso 5°, 16, 21 y 22 del artículo 19 de la Constitución Política de la República.

Pero, antes del recurso de protección, el 26 de octubre de 2022 interpuso un recurso de reposición administrativo en contra del dictamen, argumentando un exceso de competencia, porque considera que responde a una competencia privativa de los tribunales de justicia con competencia en materia laboral determinar la naturaleza jurídica de un contrato de trabajo en el caso concreto (como ya venían haciéndolo antes). Sin embargo, la Dirección del Trabajo no se pronunció y Uber prefirió desistir del recurso administrativo para evitar impugnaciones paralelas en sedes diversas.

El recurso de protección fue rechazado por la Tercera Sala de la Corte de Apelaciones de Santiago el 04 de abril de 2023, y es menester recalcar el considerando 7° de la sentencia, en tanto señala que *“Que, a mayor abundamiento, la letra b) del artículo 5 del D.F.L 2 de 1967 del Ministerio del Trabajo, que dispone la reestructuración y fija las funciones de la Dirección del Trabajo, señala que es competencia del Director del Trabajo “Fijar la interpretación de la legislación y reglamentación social, sin perjuicio de la competencia que sobre determinadas materias tengan otros Servicios u Organismos Fiscales, salvo que el caso*

¹¹ (Pérez, 2022, pp. 93-94).

esté sometido a pronunciamiento de los Tribunales y esta circunstancia esté en su conocimiento, de modo que no puede imputársele a tal órgano, cuando ejerce su función mediante dictación de un dictamen, que se trate de un acto ilícito o arbitrario, pues está actuando dentro del ámbito de su competencia, sin perjuicio que se pueda discrepar su contenido...”.¹²

Los recurrentes decidieron escalar un poco más, e interpusieron recurso de apelación en contra de la sentencia definitiva (que fue apelada ante la ICA de Santiago y rechazada por esta) ante la Excelentísima Corte Suprema, para que esta acogiera el recurso de protección en contra de la Dirección del Trabajo y revocara la sentencia apelada.

La Corte Suprema se pronunció, y rechazó el recurso. Sobre el fallo, este fue pronunciado por la Tercera Sala de dicha Corte; dándole la razón de esta forma a la Dirección del Trabajo sobre el dictamen Nro. 1831/39, a propósito de la ley 21.431.

b. Nueva regulación respecto a los trabajadores de plataformas de servicios

Respecto a la nueva regulación, su contenido se distribuye entre las normas aplicables a los trabajadores dependientes de las plataformas de servicio, a los trabajadores independientes, y las normas comunes a ambos tipos de trabajadores.

Cabe señalar que, si bien aún no es posible determinar un marcado antes y después de la nueva normativa, en tanto no existen hasta la fecha fallos relacionados a la materia que vislumbren la efectiva aplicabilidad que busca la ley, pero sí existen elementos (como han sido anteriormente mencionados) que se pueden distinguir.

Sin embargo, respecto a la ley, comienza estableciendo el ámbito de aplicación de la regulación y las definiciones de empresa de plataforma digital de servicios y trabajador de plataforma digital.

Después, continúa con las normas propias para trabajadores dependientes, que regula: i) los servicios prestados; ii) las estipulaciones del contrato de trabajo; iii) el deber de protección que tiene el empleador; iv) la jornada de trabajo; y v) la remuneración.

Seguido por las normas propias para trabajadores independientes, que se hace cargo también de i) los servicios prestados; ii) del contrato de prestaciones de servicios; iii) de los honorarios del trabajador y el acceso al sistema de seguridad social; iv) del cumplimiento de un

¹² Sentencia de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago (2023). "Uber Portier Chile SpA / DT", considerando séptimo.

tiempo de desconexión mínimo; v) del aviso previo por terminación del contrato de trabajo; y vi) de los derechos fundamentales de los trabajadores de plataformas digitales independientes.

Luego, finaliza señalando las normas comunes a ambas clases de trabajadores de plataformas digitales de servicio y con las disposiciones transitorias. En las normas comunes a tanto dependientes como independientes, se establecen i) la obligación de la empresa de informar sobre el servicio ofrecido; ii) transparencia y derecho a la información; iii) la prohibición a la empresa de discriminación por mecanismos automatizados de toma de decisiones; iv) la capacitación y los elementos de protección a los trabajadores; v) la base de cálculo de indemnizaciones legales; vi) el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores dependientes e independientes de plataformas digitales; y vii) la fiscalización de la Dirección del Trabajo.

En este sentido el vínculo de subordinación y dependencia es de primordial importancia, para el desarrollo del tratamiento normativo para los trabajadores de plataformas digitales, pues la distinción entre los trabajadores dependientes e independientes conlleva a situaciones jurídicas muy distintas, como lo que ocurre en el procedimiento de tutela laboral, el cual será abordado en los próximos capítulos.

Este vínculo no fue resuelto por la ley 21.431, y es la doctrina la que se ha encargado de darle sentido a esta nueva forma de entender, la relación laboral en estas nuevas plataformas de trabajo, pues sus requisitos han variado con el desarrollo de estas nuevas formas de trabajo y el contexto social en el que nos encontramos, autores como José Luis Ugarte en “Trabajo en empresas de plataforma: Subordinación y más allá”, Rodrigo Pérez en “Trabajo y plataformas: El problema de la calificación laboral en el derecho comparado”, Rodrigo Palomo en “El debate sobre la laboralidad del trabajo vía plataformas digitales en Chile y algunos problemas conexos”, Diego Godoy en “La precariedad de los trabajadores de plataformas digitales: examen de la subordinación y sus posibles alternativas”, entre otros, los que han brindado un nuevo enfoque de entendimiento a los conceptos de subordinación y dependencia en la relación laboral.

CAPÍTULO II: PROCEDIMIENTO DE TUTELA LABORAL

Corresponde ahora lo que es la Tutela Laboral contemplada por el Código del Trabajo para poder analizar el impacto que la nueva ley 21.431 tendrá en la tutela de los derechos fundamentales de los trabajadores de plataformas digitales. Iniciando por el procedimiento de tutela laboral de aplicación general, para luego desarrollar, y comparar, ese procedimiento, pero aplicado a los trabajadores de plataformas digitales.

I. PROCEDIMIENTO DE TUTELA LABORAL. GENERALIDADES.

El procedimiento de tutela laboral es una modalidad judicial que se encuentra en el Libro V, Título I, Capítulo II Párrafo 6° del Código del Trabajo (arts. 485 y ss.), incorporada el año 2006 con la publicación de la ley N° 20.087, en la que se buscó la tutela de la generalidad de los derechos fundamentales tanto en calidad de trabajador como en cuanto persona.

Hasta el año 2006, antes de la ley 20.087 que introdujo la reforma procesal laboral que implementó el procedimiento de tutela laboral, en Chile aun cuando existía en sí un reconocimiento de la eficacia horizontal de los derechos fundamentales de los trabajadores, no existía eficacia real de estos, pues no había una correlación entre las normas y la realidad. El dilema se daba, que aun cuando eran diversas las normas que reconocían una plena vigencia de los derechos fundamentales de los trabajadores en el vínculo laboral, nuestro ordenamiento jurídico era insuficiente al tratarse de mecanismos que evidentemente tutelaran dichos derechos¹³.

En ese sentido, la reforma procesal laboral, consagra un conjunto de reglas que esquematizadas como este nuevo procedimiento de tutela laboral, le entrega a los trabajadores un mecanismo específico de defensa frente a lesiones de ciertos derechos fundamentales por aplicación de normas laborales en la relación laboral propiamente tal. La tutela que se busca no es preventiva, es reparatoria en tanto opera después de la violación de los derechos garantizados.

Se podría decir que el procedimiento tiene tres grandes características:

1. *“Legitimación activa ampliada. Los titulares de la acción de tutela son: el trabajador afectado, la organización sindical que tenga interés legítimo y la inspección del trabajo. En el caso específico de que la vulneración corresponda al despido del trabajador, sin embargo, la titularidad de la acción sólo corresponde al trabajador afectado.*
2. *La pretensión procesal de protección de derechos fundamentales. la pretensión de la acción de tutela es la protección y el resguardo de cierto tipo de derechos de los trabajadores —los doctrinariamente denominados fundamentales inespecíficos—, buscando el restablecimiento en el ejercicio del derecho lesionado y la*

¹³ (Ugarte, 2007).

reparación del daño producido por su vulneración, cuando dicha afectación provenga del ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador

*Los derechos fundamentales contemplados en esa enumeración taxativa de la ley, y por tanto protegidos por la acción de tutela, son de dos tipos, según su origen: los de fuente constitucional, previstos todos en el artículo 19 del texto fundamental, y los de fuente legal, en rigor, un solitario derecho que corresponde al derecho a no ser objeto de represalias laborales –derecho a la indemnidad laboral–, creado de algún modo por la propia ley 20.087”.*¹⁴

Señala el artículo 485, en su inciso tercero, que se entenderán lesionados los derechos y garantías mencionados cuando sean limitados sin justificación suficiente, ya sea arbitraria o desproporcionadamente, o sin respetar su contenido esencial; y también cuando existan represalias en contra de trabajadores por interponer denuncias o por el ejercicio de acciones judiciales (ya sea en forma de denunciante o como testigo), e incluso cuando dichas represalias se ejerzan como consecuencia de la fiscalización de la Dirección del Trabajo.

Respecto a la exigencia de una “relación laboral” que menciona la norma mencionada, menciona un autor nacional las tutelas por las siguientes controversias que se excluyen por esta vía: 1) aquellas controversias en las que no existe una relación laboral entre las partes en conflicto; 2) aquellas controversias en que se discute la existencia del vínculo; y 3) aquellas controversias en que existe relación laboral pero en donde la vulneración se produjo fuera del ámbito de organización y dirección del empleador.¹⁵

Cabe mencionar, que este procedimiento considera una excepción de exclusión, y es que si el trabajador opta primero por interponer una acción de protección (art. 20 de la Constitución Política), no podrá efectuar una denuncia conforme a las normas del Párrafo 6° que se refiera a los mismos hechos.

Este mecanismo procesal contempla, en una suerte de novedad, a más de un legitimado activo para efectuarlo. Dado que contempla una legitimación activa amplia, y es que el art. 486 establece que “Cualquier trabajador u organización sindical que, invocando un derecho o interés legítimo, considere lesionados derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones jurídicas [...], podrá requerir su tutela por la vía de este procedimiento”. Es decir, podrá accionar el titular del derecho fundamental vulnerado; cualquier trabajador; la organización sindical; y la Inspección del Trabajo.

Sin embargo, se debe señalar una excepción contemplada que es para el caso de que la vulneración se hubiera producido con ocasión del despido, el art. 489 inciso 1° radica la legitimación activa exclusivamente en el trabajador afectado.

¹⁴ (Ugarte, 2007, pp. 62-63).

¹⁵ (Palavecino, 2014, p. 35).

Por último, respecto a los derechos fundamentales protegidos por esta acción, se garantizan los siguientes:

- 1) El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona; siempre que la vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral.
- 2) El respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia, y asimismo, la protección de sus datos personales.
- 3) La inviolabilidad de toda forma de comunicación privada.
- 4) La libertad de conciencia, la manifestación de todas las creencias y el ejercicio libre de todos los cultos.
- 5) La libertad de emitir opinión y la de informar, en cualquier forma y por cualquier medio.
- 6) La libertad de trabajo y su protección, a la libre contratación y elección del trabajo.
- 7) El derecho a no ser discriminado por motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad y ascendencia nacional o social, creencia, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad.

Los derechos de fuente constitucional, antes mencionados no son lo únicos protegidos por el procedimiento de tutela laboral, puesto que tal y como se mencionó anteriormente, existe una protección a un derecho fundamental que no tiene su origen en la Constitución Política de la República, pues es un derecho implementado en la reforma procesal laboral de la Ley 20.087, y es el no ser objeto de represalias en el ámbito laboral por el ejercicio de acciones administrativas o judiciales, conocido técnicamente como la garantía de indemnidad, establecida en el artículo 485 inciso 3 del Código del Trabajo, *“en igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores por la interposición de denuncias o por el ejercicio de acciones judiciales, por su participación en ellas como testigo o haber sido ofrecidos en tal calidad, o bien como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo”*.

[...] *“Como ha destacado la doctrina, la garantía de indemnidad “vedaría al empresario la posibilidad de ocasionar daño por el simple hecho de formular el trabajador una reclamación de derechos, pudiendo revestir los mecanismos de represalia empresarial distintas modalidades, como son las no renovaciones contractuales,*

*discriminaciones retributivas, modificaciones de condiciones de trabajo, traslados, sanciones disciplinarias y despidos”.*¹⁶

II. PROCEDIMIENTO DE TUTELA LABORAL APLICABLE A LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMAS DIGITALES.

El procedimiento de tutela laboral, introducido por la reforma procesal laboral de la Ley 20.087 del año 2006, hizo posible un mecanismo de defensa para los trabajadores cuando ven vulnerados sus derechos fundamentales.

Y tal como se ha mencionado a lo largo del desarrollo de este trabajo, es palpable la digitalización que ha desarrollado la sociedad, en el mundo y también en Chile. Lo que ha significado no sólo una nueva manera de relacionarse entre las personas, sino que también ha impactado en todas las áreas de la vida, incluyendo el ámbito laboral.

Este gran desafío responde a los siguientes motivos: el trabajo de plataformas digitales de servicios usualmente involucra a personas que tienen menos posibilidad de acceder a un empleo más tradicional (o formal si se quiere), tales como jóvenes, migrantes o personas con menor calificación profesional, lo cual indudablemente resultará en una situación más precaria en protección laboral y en el sistema de seguridad y protección social.¹⁷

A todas luces esto ha significado para la legislación laboral buscar nuevas maneras de establecer garantías básicas a quienes prestan servicios a través de plataformas digitales, tanto en determinar cuáles serán los derechos a proteger de los trabajadores como la manera en que ellos podrán buscar tutela en los tribunales en caso de una vulneración a cualquiera de esos mismos derechos.

En Chile, ese ni siquiera era el objetivo de la ley 21.431 impulsada por moción parlamentaria el año 2020. Tal como se desprende de la historia de esta ley, el proyecto pretendía iniciar la discusión sobre si debían considerarse trabajadores dependientes a quienes trabajaban en las plataformas digitales de servicios o como trabajadores con contrato de honorarios como independientes, así como también respecto a la existencia de mecanismos suficientes para regular adecuadamente dichas relaciones laborales. La moción apuntaba a “*tratar aspectos regulatorios básicos de seguridad y bienestar de las personas que trabajan en las mencionadas modalidades*”¹⁸.

¹⁶ *Ibíd*em, pp. 63.

¹⁷ (Palomo et al., 2022, pp.59-99).

¹⁸ Historia de la Ley No. 21.431.

En este sentido, la ley 21.431 publicada el año pasado en el Diario Oficial determina que, en caso de vulneración a los derechos fundamentales señalados, se debe aplicar el procedimiento general al caso específico de los trabajadores de plataformas digitales.

Pero, para ello, se debe tener en consideración la distinción entre trabajadores dependientes e independientes, pues los primeros quedan de todas maneras dentro de la esfera de protección del Código del Trabajo, al concurrir los requisitos de subordinación y dependencia, mientras que el caso de los trabajadores por cuenta propia será distinto.

La ley 21.431 poco dice o hace referencia al procedimiento de tutela laboral, el artículo 152 quáter R, establece 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 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”*.

Por lo que la lectura de este artículo deja establecido que el Procedimiento de Tutela Laboral, protege y garantiza derechos establecidos en el inciso primero del artículo 485 del Código del Trabajo consagrados en la Constitución Política de la República y la garantía de indemnidad como el mecanismo de defensa de la tutela laboral para los trabajadores dependientes de plataformas digitales de servicios.

Dichos derechos son, recordemos, los consagrados en el artículo 19, números: 1° inciso primero, siempre que la vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, 4°, 5° respecto a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6° inciso primero, 12° inciso primero y 16° respecto a la libertad de trabajo, al derecho de su libre elección y los establecidos en su inciso cuarto cuando sean lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador.

Caso distinto es el de los trabajadores independientes, puesto que como se ha mencionado con anterioridad, el vínculo de subordinación y dependencia hace una diferencia en los términos de la esfera de protección del Código del Trabajo y si bien la ley tiene como elemento central la dignidad de la persona humana independiente del régimen jurídico específico que regule una relación de trabajo, por supuesto el procedimiento de tutela laboral para estos trabajadores será dispar al establecido para los dependientes, siendo esto revisado con más profundidad en el posterior capítulo.

Con todo, a pesar de lo mencionado en este capítulo respecto al procedimiento de tutela laboral para trabajadores de plataformas digitales de servicios- sujetos, derechos protegidos, etc.-, dada la relativa novedad de la ley, no existen en Chile estudios de impacto que ayuden a evaluar su implementación en los tribunales de justicia. Y es que la misma ley, en las disposiciones transitorias, señala que el Consejo Superior Laboral, durante los primeros tres años de vigencia

de la ley, deberá emitir un informe *anual* en el que se evalúe la implementación y aplicación de la ley y sus resultados, enfocada principalmente en los efectos de la distinción de la calificación entre trabajador dependiente y trabajador independiente.

CAPÍTULO III: EL CASO ESPECIAL DEL PROCEDIMIENTO DE TUTELA LABORAL PARA LOS TRABAJADORES INDEPENDIENTES DE PLATAFORMAS DIGITALES DE SERVICIOS.

I. GENERALIDADES

Este capítulo se dedicará para describir el caso especial de los trabajadores independientes, quienes, antes de la entrada en vigencia de la ley, no eran contemplados dentro de la esfera protectora del Derecho del Trabajo, y cómo a partir de ella- la nueva ley- se extiende la operatividad del Procedimiento de Tutela. Hay que recordar que aquel trabajador que presta servicios por cuenta propia corresponde al trabajador independiente de plataformas digitales, mientras que el trabajador dependiente lo hace por cuenta ajena.

Teniendo en cuenta la distinción entre trabajadores dependientes e independientes, tal y como se explicó en el capítulo anterior. El caso de los trabajadores de plataformas digitales independientes, la Ley 21.431 establece en el artículo 152 Quáter W que la empresa de la plataforma deberá limitarse a coordinar el contacto entre el trabajador y los usuarios, lo cual descartaría el elemento de subordinación y dependencia, ya que se trata de una prestación de servicios que no reúne los requisitos señalados en el artículo 7° del Código del Trabajo, pues la postura estandarizada de las empresas del mercado de plataformas digitales de servicios es precisamente relacionarse laboralmente con trabajadores independientes para que realicen labores de transporte, ya sea de mercaderías o pasajeros. (*“Escalante con Pedidos Ya”*; *“Olmos/Hinter Chile Spa y otros”*, etc.).

Antes de adentrarnos a la situación específica de los trabajadores por cuenta propia, cabe recordar las normas aplicables a los trabajadores de plataformas digitales dependientes e independientes mencionadas en capítulos anteriores:

La empresa de plataforma digital de servicios tiene la obligación de informar al trabajador sobre el servicio ofrecido; el derecho a la información transparente que tiene el trabajador respecto a sus datos personales; la prohibición que tiene la empresa de discriminación por mecanismos automatizados de toma de decisiones; la base de cálculo que deberá considerar la empresa para las indemnizaciones legales correspondientes; los derechos colectivos de los trabajadores de plataformas digitales; y, finalmente, la actuación de la Dirección del Trabajo para fiscalizar el cumplimiento de las normas que componen el Capítulo X.

II. ESPECIAL PROTECCIÓN POR PARTE DEL LEGISLADOR A LOS TRABAJADORES INDEPENDIENTES

Los trabajadores de plataformas digitales de servicios independientes se vinculan con las empresas de plataformas digitales a través de un contrato de prestación de servicios, por lo que su vínculo es civil y no laboral, sin embargo, dicho contrato debe contar con una serie de disposiciones mínimas entregadas por la ley. Entonces se entendería que el legislador ha tomado medidas frente a la precariedad y vulnerabilidad frente a las empresas de dichos trabajadores al no estar dentro de la esfera de protección del Código del Trabajo, por lo que establece un tiempo de desconexión, honorarios, seguridad social, aviso previo por terminación del contrato, sindicalización, aplicación del procedimiento de tutela laboral con ciertas limitaciones, la fiscalización por parte de la Dirección del Trabajo, entre otras.

III. EL DERECHO

III. 1. REGULACIÓN EN EL DERECHO COMPARADO.

Desde hace un par de años, pero por sobre todo desde la pandemia por COVID-19, ha existido una creciente y cada vez mayor recurrencia al uso de plataformas digitales, y en consecuencia una alteración en las formas de prestación del trabajo. Y no solo en Chile, sino que también en el resto del mundo.

Empero, las regulaciones en materia laboral respecto a este nuevo formato de trabajo son escasas, incluso casi nulas en América Latina. En esta parte del continente, sólo un país ha incorporado una normativa referente a los trabajadores de plataformas digitales de servicios: Chile. En los demás países como Argentina, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, Uruguay, Panamá solo es posible encontrar proyectos de ley de esta materia.

Por lo que, para poder cotejar la regulación que se incorporó en Chile con la ley 21.431 sobre los trabajadores independientes de plataformas digitales de servicio, con el Derecho comparado, analizaremos la *Ley Rider* adoptada en España el 2021.

España se vio en la necesidad de legislar sobre los trabajadores de plataformas, y es que en un estudio en que se analizaron fallos judiciales referidos a la naturaleza jurídica de esta relación, de un total de 38 fallos en el mundo 14 corresponden a España¹⁹. Y fueron estos mismos fallos el pilar que llevó a la *Ley Rider* a establecer que entre trabajadores de plataformas

¹⁹ (Ramírez; Parra, 2023).

(*domiciliarios* o *riders* como los nombran los españoles) son trabajadores subordinados; se emplea una suerte de presunción de laboralidad con el objetivo de que los trabajadores puedan entrar a la esfera de protección laboral.

Esta ley contempla, sin embargo, una prueba en contrario a dicha presunción: las plataformas de servicio pueden demostrar que no existe un carácter laboral en la relación ya que los servicios son prestados sin subordinación, de manera autónoma.

Esto puede compararse con la regulación en Chile por los elementos ya mencionados varias veces: la ley contempla a dos clases de trabajadores, los dependientes y los independientes. No obstante, no por tratarse de trabajadores de plataformas digitales de servicios independientes no tienen garantías, es decir, no por no existir los elementos contemplados en el artículo 7° del Código del Trabajo quedan fuera de la esfera protectora de la normativa laboral, tal como se verá más adelante.

Con la jurisprudencia internacional que sí se puede comparar lo que fue el proyecto, y que incluso fue tomado en miras al momento de realizar la discusión legislativa de la ley 21.431, es Estados Unidos y Reino Unido: Chile estaría incorporando el estándar más alto al respecto²⁰.

California, por lo pronto, en una Consulta pública que se realizó el año 2020, obtuvo como resultado lo siguiente: en la clasificación jurídica que se le otorgaría a los trabajadores sería la de independientes, con acceso al sistema de salud, con un ingreso mínimo por ley sobre una base de ingreso extra a este del 20%, con seguros obligatorios y con horas máximas de conexión, dejando fuera el acceso al sistema de pensiones y los elementos de protección.

Por otro lado, en Reino Unido la Corte Suprema el 2021 a través de una sentencia estimó lo siguiente: la clasificación jurídica de los trabajadores sería un intermedio entre dependientes e independientes (*workers*), que se considera el acceso al sistema de salud, así como al sistema de pensiones y horas máximas de conexión, pero sobre una base de ingreso extra sobre el mínimo del 12%, y dejando fuera seguros obligatorios y los elementos de protección.

Ahora bien, si se quisiera comparar la ley 21.431 con algún país más cercano, está el proyecto de ley ingresado en septiembre de 2022 por el Poder Ejecutivo de Uruguay que busca regularizar la tutela del trabajo desarrollado mediante plataformas digitales de servicios.

Este proyecto de ley se asemeja bastante a los establecido por la ley que rige en Chile desde hace un año: se establecen condiciones comunes a las formas de trabajo dependiente o independiente (*autónomo* como se señala en el proyecto), consagrando un deber de transparencia tanto de los algoritmos como de los sistemas de monitoreo; el derecho de todo trabajador a ser informado sobre la existencia de sistemas automatizados; el derecho de todo trabajador a la

²⁰ Historia de la ley No. 21.431.

portabilidad de datos así como también a la debida protección de estos; se consagra también el deber de transparencia para el uso de la plataforma digital y la formalización de la relación entre las partes; se incorporan condiciones de trabajo mínimas, la obligación de capacitación a los trabajadores. Lo importante de esa parte del proyecto de ley es que se señala expresa y claramente que esas condiciones comunes a cualquier tipo de vinculación entre trabajador-plataforma, no definirán por sí solas la naturaleza del vínculo (dependiente o independiente).

Respecto a los trabajadores independientes, se establecen condiciones de trabajo como la regulación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la cobertura y beneficios de seguridad social, y el derecho a negociación colectiva en todo lo que esto implica.

En este sentido, se puede concluir que el proyecto de ley en Uruguay que busca regular el trabajo en las plataformas digitales de servicio se asemeja mucho más a la ley chilena, a diferencia de la ley española.

III.2. REGULACIÓN EN LA LEGISLACIÓN CHILENA.

Volviendo al caso chileno, en cuanto a los trabajadores independientes, la ley 21.431 se encarga de lo siguiente:

De los servicios prestados; del contrato de prestación de servicios entre empresa y trabajador; de los honorarios del trabajador y el acceso al sistema de seguridad social; y, de los derechos fundamentales del trabajador.

A. PROCEDIMIENTO DE TUTELA LABORAL

Referente a los derechos fundamentales de los trabajadores independientes, se establece en el artículo 152 quinquies B lo siguiente:

De los derechos fundamentales de los trabajadores de plataformas digitales independientes. La empresa de plataforma digital *deberá respetar las garantías constitucionales* del trabajador de plataformas digitales independiente.

Sin perjuicio de las reglas generales en la materia, en el caso de trabajadores de plataformas digitales independientes que, *durante los últimos tres meses hayan prestado servicios* a través de una determinada plataforma por, *a lo menos, 30 horas promedio cada semana*, será aplicable el procedimiento contenido en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V del presente Código respecto de las cuestiones que afecten los derechos fundamentales a los que se refiere el

artículo 485 de dicho cuerpo legal, cuando aquellos *resulten lesionados por la empresa de plataforma digital de servicios*, o en caso de *terminación del contrato del trabajador en represalia por afiliarse a un sindicato, participar de actividades sindicales o de negociación colectiva*.

Para efectos de determinar la cantidad de horas por semana en que el trabajador de plataformas digitales independiente ha prestado servicios, *se considerará el tiempo por los servicios efectivamente realizados, en los términos del inciso cuarto del artículo 152 quáter Y*.

En consecuencia, las empresas de plataformas digitales de servicios tienen un deber de protección para con los trabajadores independientes, debiendo respetar las garantías constitucionales. Siéndoles aplicable el Procedimiento de Tutela Laboral fijado en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo.

“[...] debe destacarse la importancia otorgada al respeto de las garantías constitucionales del trabajador independiente por parte de la empresa de plataforma digital, que debe ser observado en todas las decisiones que adopte la empresa, especialmente en lo relacionado con las instrucciones y decisiones que adopte el algoritmo inserto en la aplicación tecnológica” (Garrido, 2022, p. 80).

Será aplicable el Procedimiento de Tutela Laboral cuando:

- a) Cuando los derechos fundamentales referidos en el artículo 485 resulten lesionados por la empresa de plataforma digital de servicios.
- b) En los casos de terminación del contrato del trabajador en represalia por afiliarse a un sindicato, participar de actividades sindicales o de negociación colectiva. Lo anterior *“no excluye la protección otorgada por el procedimiento de Tutela Laboral a aquel trabajador que padece los efectos de represalias dirigidas en su contra, por el ejercicio de acciones judiciales, su participación en ellas como testigo o haber sido ofrecidos en tal calidad, o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo”* (Garrido, 2022, p. 81).

No obstante, la ley dispone ciertos requisitos a cumplir para que pueda ser aplicable dicho procedimiento. Se establece que el trabajador que ha prestado servicios durante los últimos tres meses a través de una determinada plataforma a lo menos 30 horas promedio semanales, es decir, la concurrencia de dos requisitos de manera conjunta:

- 1) Que durante los últimos tres meses hayan prestado servicios en una determinada plataforma.
- 2) Que, a lo menos, hubieren efectuado sus servicios durante 30 horas promedio semanales.

El inciso final del artículo prescribe que para determinar la cantidad de horas semanales en que el trabajador independiente ha prestado servicios, se considerará el tiempo por los servicios efectivamente realizados, *“descartando entonces al tiempo en que el trabajador independiente está conectado a la aplicación tecnológica sin que se le asignen tareas o encargos por causas que no le son imputables”*.²¹

En este sentido, lo que ocurre es que existe una evolución expansiva de la operatividad del procedimiento de tutela pues:

1. Para los trabajadores dependientes de plataformas digitales que reúnen los requisitos de subordinación y dependencia para la existencia de un vínculo laboral, quedan bajo el amparo del procedimiento de tutela establecido en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo, con todas sus garantías y limitaciones de manera taxativa.
2. La expansión dada por la ley interpretativa número 21.280 para los funcionarios públicos, que les permite acceder al Procedimiento de Tutela Laboral.

Las normas contenidas en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V del Código del Trabajo, les son aplicables a todos los trabajadores, incluidos aquellos a los que hace referencia el inciso segundo del artículo 1° del Código del Trabajo, es decir, funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional, del Poder Judicial, trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquellas en que éste tenga aportes, participación o representación. Como también serán aplicables a los trabajadores que se desempeñen en los órganos señalados en los Capítulos VII, VIII, IX, X y XIII de la Constitución Política de la República y a aquellos que sus propias leyes declaren como autónomos, es decir, funcionarios del Ministerio Público, Tribunal Constitucional, Servicio Electoral, Contraloría General de la República y Banco Central.

Puesto que, con anterioridad a esta ley, el Procedimiento de Tutela Laboral establecido en el Código del Trabajo a partir de la ley 20.085, no permitía acceder a dicho procedimiento a los funcionarios públicos, tal y como ocurría con los trabajadores independientes de plataformas digitales de servicio, antes de la entrada en vigencia de la ley 21.431.

3. La aplicación del procedimiento de tutela a los trabajadores independientes, el restringido y limitado respecto del tiempo y las horas en que presten servicios, y es cuestión de gran importancia reconocer el deber que esta ley le impone a las

²¹ Garrido, Ricardo (2022). Manual Ejecutivo Laboral, N° 113, p.81.

empresas de plataformas digitales de servicios, en cuanto a la garantía de los derechos fundamentales de los trabajadores independientes de dichas plataformas. Sin embargo, en cuanto a los requisitos que deben cumplir estos trabajadores para acceder al procedimiento de tutela, son poco claros, pues el cálculo que se realiza para contabilizar las 30 horas semanales, no solo debería considerar el tiempo de los servicios efectivamente realizados, sino también el tiempo en que el trabajador se encuentra conectado a la aplicación sin que tenga encargos por causas que no le son imputables, como podría ser que durante un transcurso de tiempo no existan “pedidos” en la zona en la que se encuentra. Siendo relevante que en sí no se configura una relación laboral como tal con la empresa de plataformas digitales, pues no se reúnen los requisitos de subordinación y dependencia.

B. EL INCONVENIENTE EN EL REQUISITO DE LA DENSIDAD DE LOS SERVICIOS.

La aplicación del procedimiento de tutela de los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo para los trabajadores de plataformas digitales de servicio independientes tiene la gran limitación que, para acceder a dicho procedimiento, estos deben prestar servicios a través de una determinada plataforma durante los últimos tres meses a lo menos 30 horas promedio cada semana, así lo indica el artículo 152 quinquies B de la Ley 21.431.

Esto podría significar un grave problema para los trabajadores independientes, pues al tener que cumplir con cierta cantidad de horas semanales para acceder al procedimiento de tutela laboral, las empresas de plataformas digitales en la práctica se vincularían en su mayoría con trabajadores independientes que no cumplan con las horas exigidas a través del contrato de prestación de servicios, por lo que dichos trabajadores quedarían indefensos y al desamparo de un procedimiento tan importante y garantista como lo es el de procedimiento de tutela, relacionado con una materia tan importante como lo son los derechos fundamentales que podrían verse vulnerados a través de las prácticas empresariales vulnerativas de derechos fundamentales establecidos y garantizados por la Constitución Política de la República a través del artículo 485 del Código del Trabajo.

C. FISCALIZACIÓN POR PARTE DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Si bien la fiscalización que puede realizar la Dirección del Trabajo, está dentro del párrafo de las normas comunes aplicables a los trabajadores de plataformas digitales tanto dependientes

como independientes, el artículo 152 quinquies I le da una especial importancia a normas aplicables a los trabajadores independientes como lo son la obligación de desconexión mínimo de doce horas continuas dentro de un período de veinticuatro horas, establecido en el artículo 152 quáter Z, y la prohibición de discriminación por mecanismos automatizados de toma de decisiones del artículo 152 quinquies E.

Sin embargo, para los contratos de prestación de servicios de los trabajadores de plataformas digitales, la Ley no exige *“la obligación de la empresa de registrar la documentación contractual en la plataforma de la Dirección del Trabajo, ni se le podrían exigir aquellos aspectos vinculados a la ley que recientemente buscó modernizar este organismo”*²² por lo que la Dirección quedaría sin las herramientas suficientes para realizar una correcta y eficiente fiscalización dentro de las empresas de plataformas digitales de servicios.

IV. VINCULACIÓN DE NORMAS DE LA LEY 21.431 CON GARANTÍAS RESGUARDADAS EN EL PROCEDIMIENTO DE TUTELA.

En el párrafo IV de la reforma introducida por la ley 21.431 al Código del Trabajo, se establecen normas comunes aplicables a trabajadores de plataformas digitales tanto dependientes como independientes, en las cuales destacan la transparencia y el derecho a la información del artículo 152 quinquies D, y de la capacitación y los elementos de protección del artículo 152 quinquies F, los cuales tienen una correlación directa con garantías del procedimiento de tutela del Código del Trabajo, establecidos en derechos fundamentales garantizados en la Constitución Política de la República.

En este caso la transparencia y el derecho a la información tiene directamente relación con los artículos 19 N°4 y 5 de la Constitución, al establecer el respeto y protección de la vida privada y honra de la persona, por lo que el tratamiento de los datos personales de los trabajadores tienen protección constitucional, pues las empresas de plataformas digitales están bajo la regulación de la ley 19.628 sobre la protección a la vida privada y la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, pues los datos son de carácter reservado y sólo podrán ser utilizados por la empresa de plataforma digital de servicios en el contexto de los servicios que la misma empresa presta, y solo podrían ser liberados por medio de una resolución judicial y exclusivamente para el fin que se solicita.

Respecto de la capacitación y los elementos de protección, tiene una evidente conexión con el artículo 19 N°1 de la Constitución, pues en este se asegura el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona, la empresa tiene el deber de proporcionar a los

²² (Leyton, J., & Azócar, R., 2022, p. 190)

trabajadores una capacitación adecuada respecto de los criterios de seguridad y salud definidos por la autoridad competente, casco, rodilleras y coderas para aquellos trabajadores que utilicen bicicleta o motocicleta para prestar los servicios y un seguro de daños a los bienes personales del trabajador que utiliza en la prestación de servicio, todo ello para asegurar la vida del trabajador de plataformas digitales.

V. APLICACIÓN PRÁCTICA DE LA REFORMA INTRODUCIDA POR LA LEY 21.431.

Aun cuando la Ley 21.431 ya se encuentra vigente en nuestro ordenamiento desde el año 2022, la aplicación de dicha ley en la practica no se ha visto reflejada pues, no hay casos más allá de reclamos administrativos por parte de empresas de plataformas digitales como lo son Uber y Rappi, en los cuales el trasfondo es la competencia y limites fiscalizadores de la Dirección del Trabajo, algunos de estos son las causas Rol I-95-2023 caratulado: Rappi Chile spa/Inspección Provincial del Trabajo de Concepción del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, Rol: I-185-2023 caratulado: Rappi Chile spa/Inspección Provincial del Trabajo de Providencia del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, Rol: I-206-2022 caratulado: Uber Chile spa/Inspección Provincial del Trabajo Concepción del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, entre otras.

Por lo que estamos en presencia de una Ley que no está siendo aplicada en tribunales laborales, en casos tan importantes como despidos injustificados, accidentes de trabajo, indemnizaciones legales y procedimiento de tutela.

CONCLUSIÓN.

A partir de lo expuesto en el presente trabajo, es posible dilucidar las siguientes conclusiones:

La ley 21.431 es en un sentido un avance en materia de trabajadores de plataformas digitales de servicios, que ha visto un enorme crecimiento estos últimos años con la globalización y el contexto social en el cual se encuentra nuestro país.

Los legisladores al momento de redactar la ley, buscaban justamente que existiera cierta flexibilidad y adaptabilidad de esta respecto al ámbito laboral de las plataformas digitales de servicios, y es que no se quería implementar una reforma que fuera rígida e inamovible por la misma razón que se buscó crear esta marco jurídico: la versatilidad, renovación y modernización de este mercado laboral. Puesto que no sería lógico intentar abarcar todos los aspectos posibles con la ley, sin posterior modificación, en tanto se trata de una relación laboral que a medida que se vaya implementando la nueva regulación, se podrá ir tomando en consideración los puntos que quedaron débiles, que no quedaron claros, así como también los preceptos que sí tuvieron aplicación funcional.

En ese sentido, será importante revisar el cumplimiento de las normas transitorias de la ley 21.431, en relación a que las empresas de plataformas digitales de servicios tendrán el plazo de tres años, contados desde la publicación de la ley para cumplir con la exigencia establecida en el inciso primero del artículo 19 del Código del Trabajo.

Así como también, durante los primeros tres años de vigencia de la ley, el Consejo Superior Laboral deberá emitir un informe anual, con el objeto de evaluar la implementación y aplicación de la ley y sus resultados, con especial énfasis en la clasificación de trabajador dependiente e independiente. Y no solo eso, sino que deberá remitir dicho informe al Presidente de la República y a las comisiones de Trabajo y Previsión Social del Senado y de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados.

Lo cual reflejaría lo dicho anteriormente, y que fue objeto de este trabajo, analizar el impacto que tendrá la aplicación de la nueva ley en las relaciones laborales. habrá que ver si es que existirá un impacto real y sustancial en el procedimiento de tutela laboral para los trabajadores de plataformas digitales, o si por el contrario, quedará en letra muerta.

Desde luego que la jurisprudencia tendrá un rol clave en la aplicación del nuevo marco legal para las futuras cuestiones judiciales que se sigan, respecto a la protección y garantía de los derechos de esta clase de trabajadores. Y será ahí, en ese momento, en que se sabrá si la clasificación entre dependientes e independientes influye en la protección de sus derechos en los procedimientos de tutela laboral, generando así un hito histórico en la esfera proteccional del Derecho Laboral Chileno.

Sin embargo todo lo anterior, la ley es insuficiente al momento de cubrir ciertas necesidades mínimas para los trabajadores, como con la distinción que hace entre trabajadores dependientes e independientes solo se reduce a los requisitos de subordinación y dependencia del vínculo laboral del artículo 7 del Código del Trabajo, por lo que solo quienes cumplan con dichos requisitos ostentan la calidad de trabajadores dependientes de plataformas digitales de servicios, quedando dentro de la esfera protectora del Código, pues la relación con las empresas es a través de un contrato de trabajo, mientras que quienes no cumplen con la subordinación y dependencia, son trabajadores independientes que celebran contratos de prestación de servicios con dichas empresas.

Por lo que, como legislativamente esa distinción es muy vaga, es la doctrina la que se ha hecho cargo de esta tarea, pues en el contexto jurídico actual en el que nos encontramos, son distintos los indicios que llevan a proporcionar la subordinación y dependencia, como lo son el control de medios informáticos, la geolocalización, la calificación de los usuarios, la estructura organizacional de las empresas como lo es tener un jefe directo con el cual comunicarse, un lugar físico y establecido al cual poder dirigirse, entre otros, tal y como fue revisado en el capítulo I de la presente investigación.

Tratándose de los trabajadores independientes de plataformas digitales, si bien se les da un reconocimiento jurídico en su calidad de tales, ampliando la operatividad del procedimiento de tutela y la fiscalización que puede realizar la Dirección del Trabajo, son muy limitantes y poco garantizadoras, pues le entrega muchas tomas de decisiones a las empresas de plataformas, dejando sin poder de negociación ni decisión a los trabajadores independientes.

Por nuestra parte, terminamos concluyendo que, a priori aun cuando el legislador quiso entregar mayor protección a esta clase de trabajadores, al ser estos más vulnerables y con un estatuto más precario, por lo que era necesario una mayor garantía de sus derechos, fue incapaz de cumplir con todas las necesidades mínimas para una correcta y eficiente protección a los trabajadores independientes de plataformas digitales de servicios.

BIBLIOGRAFÍA

Artículos

- ◆ Asenjo, Antonia y Coddou, Alberto (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.
- ◆ Arab Verdugo, Fernando y María Florencia Frontaura Marzolo (2022). Descripción y análisis de la Ley 21.431, que regula el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios. Revista de Derecho Aplicado LLM UC, número (9). doi: <https://doi.org/10.7764/rda.0.9.51169>
- ◆ Covarrubias Cuevas, Ignacio (2015). El test de proporcionalidad que se promueve en la tutela de derechos fundamentales y las premisas a las que se adhiere. Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, N°45, 261-287.
- ◆ Díaz, Iván (2010). Aplicación del Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales en el Suministro de Trabajadores. Revista Ius et Praxis, Año 16 No. 2, pp. 353-382.
- ◆ Franchi Muñoz, Andrés (2015). La Constitucionalización de los derechos fundamentales laborales en Chile. Revista de Derecho. Universidad Católica de la Santísima Concepción, N°31, 23-34.
- ◆ Franchi Muñoz, Andrés (2016). La protección de los derechos laborales de los funcionarios públicos a través del procedimiento de tutela laboral. Revista de Derecho. Universidad Católica de la Santísima Concepción, N°32, 11-26.
- ◆ Garrido, Ricardo (2022). Manual Ejecutivo Laboral, No. 113, p.80-81.
- ◆ Godoy, D (2022). La precariedad de los trabajadores de plataformas digitales: examen de la subordinación y sus posibles alternativas. Revista de Estudios Ius Novum, Vol. XV (1), 209-252.
- ◆ Humeres, H. (2009). Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Tomo I. Editorial Jurídica de Chile.
- ◆ Mella, Patricio; Domínguez, Álvaro (2012). Conflicto de derechos constitucionales y juicio de tutela laboral en Chile: Estado doctrinal, legal y jurisprudencial. Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, N°39, 177-219.
- ◆ Muñoz García, Boris (2018). Uber, la subordinación y las fronteras del Derecho del Trabajo. Algunas ideas para delimitar. Revista chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, vol (9), N°17, 13-40.
- ◆ Natalia Ramírez Bustamante y Juan Felipe Parra. Dos ejemplos regulatorios del trabajo a través de plataformas digitales: España y Chile (2023), Borrador 4 Trabajo y Derecho, Universidad de los Andes.
- ◆ Leyton, J., & Azócar, R. Análisis crítico de la regulación del trabajo en plataformas en Chile, introducida al código del trabajo por la ley nro. 21.431. (2022), Revista Jurídica del Trabajo, p. 190.

- ◆ Organización Internacional del Trabajo (2021). Economía de plataformas y transformaciones en el mundo del trabajo: el caso de los repartidores en Santiago de Chile.
- ◆ Pérez, Rodrigo (2022). Trabajo y plataformas: El problema de la calificación laboral en el derecho comparado. *Revista Chilena de Derecho y Tecnología*, Vol. 11 No. 1, pp. 89-94.
- ◆ Palomo Vélez, Rodrigo, Contreras Vásquez, Pablo, Jofré Bustos, María Soledad & Sierra Herrero, Alfredo. (2022). El debate sobre la laboralidad del trabajo vía plataformas digitales en Chile y algunos problemas conexos. *Revista latinoamericana de derecho social*, (35), 59-99.
- ◆ Palavecino, Claudio (2014). El procedimiento de tutela de derechos fundamentales del trabajador en Chile. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Vol. 5, No. 9, p. 35.
- ◆ Ruay Sáez, Francisco (2014). Una crítica al juicio de ponderación de Alexy a propósito del procedimiento de tutela laboral. *Revista de Derechos Fundamentales. Universidad Viña del Mar*, N°12, 123-161.
- ◆ Severín, Juan Pablo (2012). Discriminación en el ámbito laboral y su tutela jurisdiccional. *Revista de Derechos Fundamentales. Universidad Viña del Mar*, N° 7, 59-86.
- ◆ Todolí Signes, Adrián (2019). Plataformas digitales y concepto de trabajador: una propuesta de interpretación finalista. *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales*, 41, 17-41. doi: <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.20880>
- ◆ Ugarte, José Luis (2020). Trabajo en empresas de plataforma: Subordinación y más allá. *Revista Chilena de Derecho Privado*, N°35, 17-49.
- ◆ Ugarte, José Luis (2007): La Tutela de Derechos Fundamentales y el Derecho del trabajo: de erizo a zorro. *Revista de Derecho*. Vol. XX - N°2. pp 62-63.

Jurisprudencia

- ◆ Dictamen 1831/39 de la Dirección del Trabajo (2022). Fija el sentido y alcance de la Ley N°21.431 sobre Trabajadores de Plataformas Digitales.
- ◆ Sentencia de la Ilustrísima Corte Suprema (2023). Confirma sentencia apelada “Uber Portier Chile SpA vs. Dirección Nacional de Trabajo.
- ◆ Sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso (2023). Olmos/Hinter Chile Spa y otros.
- ◆ Sentencia del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (2015). “Thompson con Uber”.
- ◆ Sentencia del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (2021). “Escalante con Pedidos Ya”.

- ◆ Sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción (2020). “Arredondo con Pedidos Ya”.
- ◆ Sentencia de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Concepción (2021). Recurso de Nulidad contra la sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción RIT M-724-2019.

Legislación

- ◆ Constitución Política de la República de Chile.
- ◆ Código del Trabajo de Chile.
- ◆ Ley 21.431 (2022). Modifica el Código del Trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios.
- ◆ Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Proyecto de Ley “Servicios de Entrega de Bienes y Transporte Urbano y Oneroso de Pasajeros. Tutela del trabajo desarrollado mediante plataformas digitales.” (2022), Uruguay.