



Universidad de Chile

Facultad de Derecho

Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

**Acceso a la seguridad social de los trabajadores de plataformas digitales de servicios:
análisis crítico de la ley 21.431, a la luz de los principios de la seguridad social.**

Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales

Autor:

Matías Joaquín Molina Sanhueza

Profesores Guía:

Roberto Cerón Reyes – Lucía Planet Sepúlveda

Santiago, Chile.

Agosto 2022

Índice:

Introducción.....	4
Capítulo 1. Los principios de la seguridad social y el derecho a la seguridad social en el ordenamiento jurídico chileno.....	9
1.1. Los principios de la seguridad social.....	9
1.1.1. Universalidad.....	10
1.1.2. Solidaridad.....	13
1.1.3. Integridad o suficiencia.....	15
1.1.4. Unidad.....	16
1.1.5. Uniformidad.....	17
1.1.6. Otros principios recogidos por la doctrina nacional.....	18
1.2. Contenido y alcances del derecho a la seguridad social en Chile.....	21
1.2.1. Alcances del derecho a la seguridad social desde la doctrina.....	22
1.2.2. Jurisprudencia del Tribunal Constitucional referida al contenido del derecho a la seguridad social.....	25
Capítulo 2: Las plataformas digitales de servicios y la ley 21.431.....	28
2.1 La economía colaborativa y las plataformas digitales.....	28
2.1.1 Plataformas digitales de alojamiento y de financiamiento.....	30
2.1.2. Plataformas digitales de transporte y de reparto.....	31
2.2. La situación actual de las plataformas digitales de servicios en Chile.....	34
2.2.1. La realidad del trabajo en plataformas digitales en nuestro país.....	34
2.2.2. Situación jurídica de las plataformas digitales: desregulación y proyectos de ley.....	38
2.3. Orígenes y contenido de la Ley 21.431.....	42
2.3.1. Historia legislativa: ingreso del proyecto y tramitación en el Congreso.....	42
2.3.2. La ley 21.431: su contenido y alcances.....	45
Capítulo 3: Análisis de la ley 21.431 respecto del acceso a la seguridad social de los trabajadores de plataformas digitales de servicios.....	51
3.1. La ley 21.431 y el acceso a la seguridad social a la luz de los principios de esta rama del ordenamiento jurídico.....	51
3.2. El deber de protección en el contrato de trabajadores de plataformas digitales.....	53
3.3. Acceso a la seguridad social de los trabajadores de plataformas dependientes.....	57
3.4. Acceso a la seguridad social de los trabajadores de plataformas independientes.....	59

3.5. La informalidad de los trabajadores de plataformas digitales de servicios y sus implicancias en el acceso a la seguridad social.	60
3.6. La situación de los trabajadores inmigrantes de plataformas digitales.	64
3.7. Análisis del acceso de los trabajadores de plataformas digitales de servicios a las prestaciones del sistema previsional, a la luz de los principios de la seguridad social.	65
Conclusiones.	70
Bibliografía y referencias	73

Introducción.

En los tiempos actuales, hemos sido testigos de la penetración y masificación de las plataformas digitales. Ya sea en ámbitos como el transporte o el delivery, plataformas de servicios como Uber, Cabify, Didi, Pedidos Ya, Uber Eats o Rappi pueden llegar a ser muy convenientes para sus usuarios. Esto se debe a que ofrecen soluciones relativamente rápidas ante distintas necesidades que se puedan tener, como la de ir de un lugar a otro, o de ordenar comida a domicilio, entre otras.

De la misma manera, sin embargo, hemos podido ver cómo estas ventajas tienen como contracara la gran desprotección en la que se encuentran aquellos individuos que trabajan en estas plataformas, principalmente en lo que respecta a sus derechos laborales y su protección social. Así, la regla general es que estos sujetos deban hacerse cargo por su cuenta de los riesgos que trae aparejado el desarrollo de su actividad, no contando con mecanismos de protección frente a sucesos tales como accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, cesantía, maternidad, entre otros¹.

Atendiendo a esta realidad, y a la necesidad de dar una respuesta a la falta de regulación de esta forma de trabajo, el día 13 de mayo del año 2020, los senadores Manuel José Ossandón, Carolina Goic, Juan Pablo Letelier y David Sandoval ingresaron un proyecto de ley, mediante el cual buscaron establecer garantías básicas a las personas que prestan servicios a través de plataformas digitales². Tras su respectiva discusión y aprobación en el Senado, de esta cámara emanó un proyecto que buscó agregar un nuevo capítulo décimo al Título II (“De los contratos especiales”) del Libro I de nuestro Código del Trabajo, a través del cual se pretendió regular la relación entre los trabajadores de plataformas digitales, tanto dependientes como independientes, y las empresas de plataformas digitales de servicios prestados en el territorio nacional.

¹ Esto es sin perjuicio de que actualmente, entidades de previsión social como la Mutual de Seguridad permiten que los trabajadores de plataformas digitales se adhieran a esta mutualidad, pero siempre y cuando se trate de trabajadores independientes que coticen de forma voluntaria. En esta misma línea, ciertas empresas de plataformas digitales han suscrito convenios con la Mutual para darle cobertura a quienes desarrollan funciones en cada una de sus aplicaciones. Sobre este último punto, revisar pág. 37 de esta tesis.

² Proyecto de ley boletín N° 13.496-13.

Posteriormente, tras su respectiva discusión en la Cámara de Diputadas y Diputados, y tras sufrir un veto por parte del ejecutivo, el día 11 de marzo del año 2022, este proyecto fue publicado en el Diario Oficial, convirtiéndose así en ley de la República³.

Esta nueva ley, y tal como se podrá advertir a lo largo de este trabajo, le otorga la calificación de trabajador a aquellas personas que prestan servicios mediante plataformas digitales de servicios, aunque reconoce la posibilidad de que estos puedan ser considerados como dependientes o independientes. Por esta razón, el presente trabajo partirá desde el supuesto de que estos sujetos deben ser entendidos como trabajadores y los tratará de esta forma, tal como lo establece la nueva regulación establecida en la ley 21.431⁴.

Asimismo, en vista de que existe literatura cada vez más abundante respecto al problema de la calificación que debe recibir este tipo de trabajo, el problema que abordará esta memoria será el de la regulación de la protección social de este grupo de trabajadores.

Más allá de que se pueda pensar que lo importante está en la calificación del vínculo que une al trabajador de plataformas digitales con la respectiva empresa, el tema que se tratará en esta tesis no es algo baladí. En efecto, tal como explica Arellano, desde que el ser humano vive en sociedad “aparecen lo que podemos denominar los primeros riesgos sociales”⁵. A partir de esta idea, surge lo que se conoce como “seguridad social”, como una manera de hacer frente a ante dichas contingencias. En este sentido, a partir de la relevancia que tiene el que exista un sistema que proteja a las personas ante estas contingencias es que incluso se le ha otorgado el estatus de derecho humano⁶, para asegurar que todas las personas tengan acceso a la seguridad social.

³ Ley 21.431, que modifica el Código del Trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios. Cabe mencionar que la redacción de esta memoria de prueba se hizo, principalmente, durante la tramitación de esta ley en el Congreso.

⁴ Esto sin perjuicio de que, a la fecha de redacción de esta memoria de prueba, la jurisprudencia no ha sido uniforme respecto a este punto. En efecto, nuestros tribunales de justicia han resuelto, por un lado, en el caso particular de las personas que desempeñan sus labores a través de la plataforma “Pedidos Ya”, que estos deben ser entendidos como trabajadores dependientes (Sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, de fecha 5 de octubre de 2020, RIT M-724-2020). Por otro lado, en contrario al razonamiento de esta última sentencia, otro tribunal de la misma jerarquía resolvió que aquellos que desempeñan labores a través de “Pedidos Ya” no debían ser considerados como dependientes sujetos al Código del Trabajo (Sentencia del 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, de fecha 17 de mayo de 2021, RIT T-980-2020).

⁵ ARELLANO, Pablo (2017). Lecciones de seguridad social. Editorial Librotecnia, Santiago, p. 13.

⁶ El artículo 22 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948 y ratificado por Chile, establece que “Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación

El trabajo en plataformas digitales, especialmente en el ámbito del transporte de pasajeros y del reparto, trae aparejados ciertos riesgos que son inherentes a su naturaleza y a los cuales no están expuestos con la misma intensidad la mayoría de los trabajadores. Estos se derivan, principalmente, del hecho de que este tipo de trabajo se desarrolle en la calle o vía pública. Sin embargo, ante la falta de regulación en la materia en la que se desarrollaba este tipo de trabajo antes de la entrada en vigencia de la ley 21.431, estos trabajadores no contaban con acceso a un sistema que le permita hacer frente a todos los riesgos a los que se enfrentan al realizar sus labores, los cuales van desde los accidentes de tránsito hasta el ser víctima de un robo o un hurto. Así, “no cabe duda de la vulnerabilidad de este tipo de trabajadores (sean autónomos o asalariados), de ahí la importancia de garantizar su inclusión en el sistema de Seguridad Social”⁷.

De esta forma, en vista de los riesgos propios de este tipo de trabajo, en virtud que ninguna de las principales plataformas que operan en nuestro país cuenta con “políticas concretas coherentes destinadas a proteger a los trabajadores de cualquier tipo de riesgo en el desempeño de sus actividades”⁸, y en razón de que “los principios básicos en materia de seguridad y salud en el trabajo están ausentes en la dinámica de la economía de plataformas”⁹, es que se hace más que necesario abordar la problemática del acceso de estos trabajadores a los sistemas y mecanismos de protección social existentes en Chile.

En este último sentido, esta memoria tiene como objetivo general realizar un análisis crítico de la ley 21.431, en lo que respecta a la posibilidad de acceso a las prestaciones propias del régimen de seguridad social de los trabajadores dependientes e independientes de plataformas de servicios digitales, que se condiga con los principios de la seguridad social, tales como la universalidad y la suficiencia, entre otros. La hipótesis de trabajo supone que la

internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad”. De la misma manera, el artículo 9 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 19 de diciembre de 1966 y también ratificado por nuestro país, dispone que “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social”.

⁷ SUÁREZ CORUJO, Borja (2018). La gran transición: la economía de plataformas digitales y su proyección en el ámbito laboral y de la seguridad social”, p. 23.

⁸ FAIRWORK CHILE (2021). “Puntuaciones 2021: Estándares laborales en la economía de plataformas”, p. 16.

⁹ GONZÁLEZ, Estefanía (2020). La economía de plataformas y la necesidad de un enfoque de seguridad y salud en el trabajo, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, p. 191.

regulación actual de estos derechos otorga acceso a las prestaciones propias del régimen de seguridad social, pero es insuficiente a la luz de los principios de la seguridad social.

Como toda rama del derecho, la seguridad social cuenta con ciertos principios que “proporcionan una estructura básica indispensable para su adecuado ordenamiento y aseguran una base de desarrollo a un sistema que se caracteriza por su mutación permanente”¹⁰. De esta forma, al ser los principios de la seguridad social la base sobre la cual se deben erigir las instituciones de esta rama del ordenamiento y su regulación, resulta relevante el comprobar si es que esta ley cumple con lo que establecen estos principios, en lo que refiere al acceso de los trabajadores de plataformas digitales a las prestaciones de seguridad social.

Con este fin, el primer objetivo específico de esta memoria consiste en exponer cuáles son los principios de la seguridad social que se recogen en la doctrina y jurisprudencia nacionales, lo que se desarrollará en el Capítulo 1. Por su parte, también se hará referencia a la noción de “derecho a la seguridad social”, recogida por nuestra Constitución Política de la República en el numeral décimo octavo de su artículo 19, con el objetivo específico de explicar la importancia que tiene el que los trabajadores de plataformas digitales (así como el resto de la población) accedan a prestaciones de seguridad social frente a estados de necesidad.

Por otro lado, en el Capítulo 2 de este trabajo, se desarrolla el objetivo específico dar cuenta sobre qué se debe entender por “plataformas digitales” y cuáles son las que operan actualmente en nuestro país. Se pretende, de esta forma, entregar un panorama de cuáles son las características especiales de este tipo de trabajo y de los riesgos a los cuales los trabajadores de plataforma se ven expuestos, con el fin de recalcar la necesidad de asegurarles un acceso a la red de seguridad social. Desde ya, cabe mencionar que el análisis que se realizará en esta memoria se hará tomando en consideración solo dos tipos de plataformas digitales de servicios: las de transporte de pasajeros y las de reparto.

Luego, en el Capítulo 3, se aborda el objetivo específico de explicar en qué consiste la ley 21.431, cuáles son sus alcances y qué es lo que vino a implementar en nuestro ordenamiento jurídico, principalmente en lo que refiere a acceso a seguridad social. A continuación, se analizará esta ley a la luz de los principios de esta rama del derecho, explicados al inicio de esta

¹⁰ HUMERES, Derecho del trabajo y de la seguridad social. Tomo III: Derecho de la seguridad social. Editorial Jurídica de Chile, Santiago, p. 31.

memoria, con el objetivo de poder determinar si es que esta normativa cumple con lo que dichos principios establecen.

Para cumplir con los objetivos que se plantean en este trabajo, en su investigación se utilizará principalmente el método dogmático. De esta forma, se analizará lo que ha señalado la doctrina y la jurisprudencia nacional respecto a temas tales como los principios de la seguridad social, el derecho a la seguridad social consagrado en nuestra Constitución, las plataformas digitales y el fenómeno del trabajo en plataformas. Así, una vez revisadas estas fuentes, se estará en condiciones de analizar lo que establece la ley objeto de estudio, específicamente en lo que refiere al acceso de los trabajadores de plataformas digitales a las prestaciones del sistema de seguridad social chileno.

Capítulo 1. Los principios de la seguridad social y el derecho a la seguridad social en el ordenamiento jurídico chileno.

1.1. Los principios de la seguridad social.

Enrique Barros plantea que los principios, en el ámbito del derecho, son “factores activos, dinamizantes, que son usados para fundamentar decisiones o reglas particulares”¹¹. En este mismo sentido, se dice que, en el derecho del trabajo, los principios son las “líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa e indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos”¹².

En lo relativo a la seguridad social, específicamente, se considera que los principios “actúan de forma dinámica y estimulan la labor legislativa de un país, y de esta manera son esenciales para la Seguridad Social chilena”¹³. De igual forma, estos principios “son los que otorgan su fisonomía propia al sistema de Seguridad Social imperante en un Estado determinado”¹⁴

Así, se puede entender que los principios de la seguridad social son, aunque no exclusivamente, verdaderas directrices que deben ser seguidas y tomadas en consideración por el legislador a la hora de regular las distintas materias que abarca esta disciplina, procurando siempre que las instituciones y prestaciones de seguridad social satisfagan lo que establecen dichos principios. Lo anterior se condice una de las varias funciones que la doctrina le ha otorgado a los principios en el campo del derecho del trabajo y la seguridad Social: la función informadora.

Esta función, junto a la interpretativa y a la normativa o integradora, constituyen lo que se entiende por las funciones de los principios en el derecho del trabajo. En particular, la función informadora establece que los principios son máximas que deben impulsar la labor legislativa en esta materia, son axiomas que deben inspirar la creación de leyes que regulen a las

¹¹ BARROS, Enrique (1984). Reglas y principios en el Derecho, en *Anuario de Filosofía Jurídica y Social*, año 1984, N°2, pp. 270-271.

¹² PLÁ, Américo (1978). Los principios del derecho del trabajo, Editorial Depalma, Buenos Aires, p. 9.

¹³ ARELLANO. Op. Cit., p. 62.

¹⁴ LANATA, Gabriela (2015). Manual de legislación previsional, Editorial Thomson Reuters, Santiago, p. 24.

instituciones de seguridad social. De esta forma, en la medida que estos principios encuentren una concreción y reconocimiento en la normativa previsional de un país, van a caracterizar a la legislación de dicho país en lo que respecta a su sistema de seguridad social¹⁵.

Por lo tanto, en virtud de la función informadora de los principios de esta rama del derecho, resulta relevante el verificar si es que la ley 21.431 cumple con lo que establecen los principios de la seguridad social, en lo que respecta a la regulación del acceso de los trabajadores de plataformas digitales a las prestaciones propias del sistema previsional¹⁶. De esta manera, se podrá comprobar si es que el legislador tomó o no en consideración a dichos principios a la hora de regular esta materia, y si es que por lo tanto se cumplió o no con dicha función informadora.

Sin embargo, antes de realizar este análisis y posterior verificación, debemos conocer cuáles son, en concreto, los principios de la seguridad social. Para esto, se tomará en cuenta lo indicado por la doctrina respecto a este punto. Así, siguiendo con lo planteado por Cifuentes, Arellano y Walker, a continuación se examinarán los principios fundantes que se encuentran presentes en el sistema de seguridad social chileno: universalidad, solidaridad, integridad o suficiencia, unidad y uniformidad¹⁷, así como también se hará una breve referencia a otros principios, respecto a los cuales la doctrina no tiene un consenso respecto a si es que deben ser considerados como tales.

1.1.1. Universalidad.

Cuando se dice que algo es universal, según la Real Academia, se quiere decir que ese algo “comprende todo en la especie de que se habla”, o bien que “comprende o es común a todos en su especie, sin excepción alguno”. Estas definiciones, justamente, se condicen con lo que la

¹⁵ LANATA, Ibid.

¹⁶ Respecto al concepto de “previsional” y su relación con la seguridad social, nuestro Tribunal Constitucional considera que “el régimen previsional, y específicamente el de cotizaciones previsionales, constituye parte del entramado del sistema de seguridad social”, el cual “es un derecho social cuya principal dificultad normativa consiste en la búsqueda de garantías efectivas que permitan satisfacer el contenido constitucional de esta clase de derechos fundamentales” (STC, rol N° 2452-13, caratulado “Requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad presentado por Julia Bravo Herrera respecto del artículo 8° de la Ley N° 17.322, que establece normas sobre cobranza judicial de cotizaciones, aportes y multas de las Instituciones de Seguridad Social, en los autos sobre procedimiento ejecutivo laboral, caratulado “Instituto de Previsión Social con Bravo Herrera, Julia”, de que conoce el Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de San Miguel, bajo el RUC 09-3-0076729-7, RIT A-166-2009”, considerando 11°)

¹⁷ CIFUENTES, ARELLANO y WALKER (2013). Seguridad Social. Parte general y pensiones. Editorial Librotecnia, Santiago, p. 59.

doctrina ha entendido como las dos facetas o dimensiones del principio de universalidad: la universalidad objetiva y la universalidad subjetiva.

De acuerdo con Novoa, “desde el punto de vista subjetivo, el principio de universalidad indica que la Seguridad Social debe proteger a todas las personas y, desde el objetivo, que ha de abarcar todos los riesgos”¹⁸. De esta manera, si bien a modo general se puede entender que este principio “refiere a la cobertura total”¹⁹, la distinción anterior es muy relevante para efectos de comprender a cabalidad lo que abarca este principio.

Por un lado, la universalidad objetiva apunta a que la seguridad social alcance “la total eliminación de todos los riesgos o contingencias derivados de una alteración desfavorable del necesario equilibrio que debe existir entre las necesidades y los ingresos de los individuos”²⁰. En otras palabras, la dimensión objetiva de este principio propicia que los sistemas de seguridad social otorguen protección y cobertura frente a todas las contingencias sociales.

No obstante lo anterior, tal como explica Lanata, la universalidad objetiva no implica que los ciudadanos puedan reclamar cobertura frente a cualquier hecho o necesidad que vaya surgiendo a lo largo de sus vidas, como lo pueden ser pérdida de algún objeto (un lápiz o un cuaderno, por ejemplo) o la “necesidad” de tener un teléfono celular de último modelo. En este mismo sentido, tampoco le otorga un derecho a la ciudadanía para “demandar prestaciones por cualquier acaecimiento que los dejare en estado de necesidad”²¹, sino que más bien apunta a que el sistema de seguridad social cubra todas las contingencias en la medida en que estas eventualidades se encuentren “previstas y reglamentadas en forma concreta”²².

Respecto a esto último y a cuáles son o deben ser las contingencias cubiertas y previstas por el sistema, un buen punto de partida para responder a esto lo encontramos en el Convenio N°102 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT), del año 1952. Este instrumento, llamado “Convenio sobre la seguridad social (norma mínima)”, establece como contingencias mínimas, que deben ser cubiertas por los sistemas de previsión de los países

¹⁸ NOVOA, Patricio (1977). Derecho de la Seguridad Social. 1ª edición, Editorial Jurídica de Chile, Santiago, p. 84.

¹⁹ ARELLANO. Op. cit., p. 62.

²⁰ HUMERES. Op. cit., p. 33.

²¹ CIFUENTES, ARELLANO y WALKER. Op. cit., p. 61.

²² LANATA. Op. cit., p. 24

miembros, a las siguiente: la asistencia médica, enfermedad, desempleo, vejez, accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, familia, maternidad, invalidez y sobrevivencia²³.

De esta forma, se puede entender que el principio de universalidad objetiva se encontrará satisfecho, cuando un sistema de seguridad social en específico entregue cobertura a todas estas contingencias, siempre y cuando se cumplan “ciertas condiciones y circunstancias previstas y reglamentadas por el ordenamiento jurídico”²⁴.

La universalidad subjetiva, por otro lado, apunta a que el sistema de seguridad social proteja a todos los habitantes o residentes del país. Es decir, “se debe otorgar protección a todos los miembros de la población, cualquiera sea su nacionalidad, trabajo que desempeñen, edad o monto de los ingresos que perciban”²⁵.

Esta faceta subjetiva del principio de universalidad, surge en el llamado “Informe Beveridge”, del año 1942. Presentado en ese año ante el Parlamento Británico, tal como explica Arellano, este informe fue pionero en instaurar lógicas distintas a lo que hasta ese momento imperaba en lo relativo a la seguridad social, ya que en él se postulaba que la protección ante los riesgos sociales debía tener una cobertura nacional, que alcanzara a todos los ciudadanos sin distinción²⁶.

La noción anterior se extendió más allá de las fronteras británicas, a lo largo del siglo XX, llegando a influir incluso en el sistema previsional chileno. Así, se puede afirmar que el sistema de seguridad social de nuestro país se estructura en base a la universalidad subjetiva²⁷, ya que el artículo 19 N°16 de la Constitución asegura a todas las personas el derecho a la seguridad social y dispone, además, el deber del Estado de asegurar el acceso a todos los habitantes de la república a prestaciones básicas uniformes.

²³ Si bien este Convenio establece a todas estas como contingencias mínimas que deben ser cubiertas por los sistemas de Seguridad Social, también se establece que los Estados miembros deben hacerse cargo de por lo menos tres de ellas.

²⁴ HUMERES. Op. cit., p. 33.

²⁵ LANATA. Op. Cit., p. 25.

²⁶ ARELLANO. Op. Cit., p. 16.

²⁷ CIFUENTES, Hugo (2019). El Sistema de Seguridad Social chileno. Ediciones UC, Santiago, p. 2.

1.1.2. Solidaridad.

De acuerdo con Novoa, existen varios autores que concuerdan en que “la Seguridad Social supone como premisa lógica la solidad nacional o humana o social”²⁸. Así, en esta rama del derecho se establece el principio de solidaridad, de acuerdo al cual el sistema de seguridad social “tiene el propósito de provocar una redistribución de la renta positiva a favor de los pobres”²⁹.

De esta manera, como la seguridad social es “un esfuerzo de toda la comunidad y realizado en su propio beneficio”³⁰, todos los integrantes de la comunidad están llamados a aportar a este sistema. Entonces, de acuerdo con esta solidaridad, “cada individuo debe efectuar aportes en base a su capacidad económica”³¹, con el objetivo de que la suma de todas las contribuciones les permita a todos los miembros de la comunidad hacer frente a los riesgos o estados de necesidad que puedan llegar a atravesar. Así, este principio implica “el reconocer la obligación de todos a cooperar al cumplimiento de sus postulados y objetivos en cada hombre que lo requiera”³²

En el actual sistema de seguridad social existente en Chile, este principio se puede ver claramente manifestado en dos ámbitos: en el seguro de cesantía y en el sistema público de previsión de salud. En lo que respecta al primero, regulado en la ley 19.728, se contempla la existencia de un Fondo de Cesantía Solidario, que se financia con aportes tanto de los empleadores como del Estado (según lo dispuesto en el artículo 23 de la mencionada ley), y al cual pueden acceder todos aquellos trabajadores afiliados a este seguro y que perdieron su trabajo por una causal que no les sea imputable. Estos individuos pueden acceder a una renta sustitutiva con cargo a este fondo siempre y cuando cumplan con ciertos requisitos, tales como estar cesante, buscar empleo, no tener saldo en la cuenta individual de cesantía y registrar cotizaciones en los últimos doce meses³³.

²⁸ NOVOA. P. 110

²⁹ CIFUENTES, ARELLANO y WALKER. Op. Cit., p. 55.

³⁰ NOVOA. Op. cit., p. 110.

³¹ LANATA. OP. Cit., p. 26

³² BOWEN, Alfredo (1974). Introducción a la Seguridad Social. 2ª edición, Ediciones Nueva Universidad, Santiago, p. 118.

³³ CIFUENTES. Op. cit., p. 74.

En lo respectivo al sistema de previsión de salud público, administrado por el Fondo Nacional de Salud (FONASA), el principio de solidaridad se concretiza en el hecho de que todos los afiliados aportan el 7% de sus remuneraciones mensuales a un único fondo común, administrado por el Estado, destinado a financiar las prestaciones de salud de los que se encuentran adscritos al sistema público. De esta manera, con los aportes de todos los afiliados se logra dar cobertura incluso a aquellas personas de más bajos recursos o que no tienen ingresos (pertenecientes a los grupos A y B), los cuales pueden acceder a estas prestaciones sin costo alguno. Por su parte, respecto de aquellas personas que tienen un nivel mayor de ingresos (grupos C y D), este fondo común de salud les otorga una cobertura del 80% o 90% del valor del arancel³⁴. Así, sin importar el nivel de ingresos de los afiliados, todos aportan a un mismo fondo que permite entregar una importante cobertura a todos y cada uno de ellos.

Lo anterior marca una importante diferencia con lo que ocurre, por ejemplo, en el actual régimen de pensiones que existe en Chile. En este régimen existe un “pilar solidario”, el cual permite otorgar pensiones básicas de vejez e invalidez a aquellas personas que no efectuaron aportes a sus cuentas de capitalización individual, o bien asegurándole un monto mínimo a aquellas personas que, habiendo cotizado en el sistema, tienen una pensión de un monto muy bajo y que no permite mantener un nivel de vida mínimo.

Sin embargo, más allá de la denominación que se le dé a esto, no se puede sostener que esta institución es una manifestación del principio de solidaridad entendido de la manera que se explicó anteriormente. Aquí es el Estado quien directamente financia al pilar solidario, con cargo a las arcas fiscales, y no los cotizantes en su conjunto, los cuales no realizan ningún aporte destinado a algún fondo común o solidario que permita financiar pensiones de todos los afiliados, sin distinguir su nivel de ingreso o el monto de sus aportes al sistema.

La ausencia de solidaridad en el actual régimen de pensiones se aprecia de manera mucho más clara si se toma en cuenta lo que implica el sistema de capitalización individual. A través de este, la pensión que cada persona recibe se financia únicamente con sus aportes³⁵ efectuados en una cuenta de capitalización individual, la que es administrada alguna

³⁴ CIFUENTES. Op. cit., p. 45.

³⁵ En este punto, al decir simplemente “sus aportes”, se entienden también incorporados los montos que corresponden a la rentabilidad que obtiene el fondo individual de cada trabajador gracias a la gestión de la Administradora.

Administradora de Fondos de Pensiones (en adelante, simplemente “AFP”). Así, los aportes que realiza cada afiliado al sistema van únicamente dirigidos a financiar su pensión individual, no contemplándose actualmente algún mecanismo que permita que todo o parte de esos aportes financien un fondo solidario de pensiones, entendido en el sentido que plantea el principio en comentario.

1.1.3. Integridad o suficiencia³⁶.

También llamado principio de eficacia, la suficiencia tiene como objetivo el que las prestaciones entregadas por el sistema de seguridad social sean capaces de “garantizar la continuidad y el mantenimiento de los medios de vida de la persona que se ve afectada por un riesgo social”³⁷. En este mismo sentido, Novoa señala que bajo este principio las prestaciones que entrega el sistema “deben ser suficientes para atender la contingencia social de que se trate, esto es, han de resolver el caso social”³⁸.

Así, se busca que las prestaciones que se otorguen a través del sistema previsional permitan asegurar que las personas, ante el acontecimiento de una contingencia determinada, puedan mantener un nivel de vida adecuado a su realidad. Para lograr este objetivo, se hace necesario que las prestaciones sean de un monto que se pueda caracterizar como suficiente.

De la misma manera, “la integridad apunta a la relación entre todos los tipos de beneficios y la cobertura de todos los estados de necesidad”³⁹. En este mismo sentido, Arellano plantea que ante el acaecimiento de un riesgo la cobertura debe ser completa, entregando prestaciones que permitan cubrir a la necesidad en su totalidad⁴⁰.

Este principio de integridad o suficiencia se puede ver completamente aplicado en el actual régimen de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que opera en nuestro país. Este seguro social, regulado en la ley 16.744 del año 1968, abarca la prevención de este

³⁶ Arellano, en *Lecciones de Seguridad Social*, denomina a este principio con el nombre de “efectividad material”.

³⁷ CIFUENTES, ARELLANO y WALKER. Op. Cit., p. 57

³⁸ NOVOA (1977). Op. cit., p. 99.

³⁹ CIFUENTES, ARELLANO y WALKER. Op. Cit., p. 57.

⁴⁰ ARELLANO. Op. cit., p.64.

tipo de contingencias, así como también toda la cobertura médica y el pago de subsidios en el caso de que ocurra alguno de los hechos previstos por este régimen.

De esta manera, por una parte, se logran entregar prestaciones que permiten a los afiliados a este sistema poder mantener un nivel de vida en caso de que se vean imposibilitados de trabajar por estar enfermos o haber sufrido un accidente a propósito de su trabajo, cumpliendo así con lo relativo a la suficiencia. Por otra parte, como se mencionó anteriormente, este sistema abarca distintos ámbitos de las contingencias que está llamado a cubrir, y por lo tanto se puede sostener que también cumple con lo relativo a la integridad ya que entrega una cobertura bastante completa ante estas contingencias.

1.1.4. Unidad.

En los inicios de los primeros sistemas de seguridad en el siglo XX, se entendía al principio de unidad como aquel que buscaba la “unificación orgánica o administrativa, fundada principalmente en la existencia de un riesgo único, de abaratar los costos y simplificar la estructura administrativa”⁴¹. Sin embargo, tal como nos explica Humeres, hoy en día la concepción que se tiene respecto a la unidad del sistema de seguridad social ha cambiado, apuntando más bien a que cada uno de los seguros destinados a una contingencia o riesgo en específico sean administrados por un organismo gestor, pero manteniendo las características propias de cada uno de ellos⁴².

Lo anterior, sin embargo, no implica que exista un único organismo encargado de administrar todas y cada una de las prestaciones entregadas por el sistema previsional. Por el contrario, siguiendo lo planteado por Novoa, la unidad puede “lograrse en un sistema integral de Seguridad Social instituido no sobre la base de un organismo único, sino mediante de distintos órganos gestores”⁴³. Así, de acuerdo a lo señalado por Lanata, muchas veces resulta más eficiente que existan distintos órganos administradores ya que así se podrá entregar una protección mucho más completa frente a una gran cantidad de riesgos sociales. De esta manera, se debe entender que en la actualidad el principio de unidad alcanza su máxima expresión en el

⁴¹ HUMERES. Op. cit., p. 37

⁴² Ibid., p. 38.

⁴³ NOVOA. Op. cit., p. 116.

hecho de que todos los organismos administradores sean capaces de llevar a cabo su labor de manera coordinada, formando conjuntamente un único sistema de seguridad social⁴⁴.

En vista de esto último, entonces, se puede concluir que el principio de unidad sí se encuentra consagrado en el actual sistema de seguridad social chileno. Así, pese a que no exista una entidad única que se encarga de administrar y entregar todas las prestaciones que se contemplan en nuestro régimen previsional, sino que más bien existe la participación de distintos organismos tanto públicos como privados, la unidad se logra toda vez que estos son capaces de actuar de manera regulada y coordinada, y siempre bajo la supervigilancia de la Superintendencia de Pensiones.

De esta manera, al estar todas estas entidades administradoras bajo una misma regulación y fiscalización, formando así parte de un único sistema de seguridad social, se puede entender que el principio de unidad está presente actualmente en Chile. Lo anterior es reconocido incluso por el Tribunal Constitucional, quien considera a la unidad como parte del sistema de seguridad social chileno, junto a otros principios⁴⁵.

1.1.5. Uniformidad.

Denominado también como principio de igualdad, este apunta a que las prestaciones entregadas por el sistema de seguridad social sean iguales o uniformes para todos. Se plantea que todas las personas deben ser amparadas igualitariamente frente a una misma contingencia, por lo que este principio apunta a que no se establezcan diferencias entre quien tiene más y quien tiene menos recursos a la hora de enfrentarse a una determinada contingencia. En otras palabras, con este principio se busca que todos los que atraviesan por una idéntica situación de contingencia o necesidad, reciban una idéntica protección⁴⁶.

Este principio se encuentra expresamente reconocido en nuestra Constitución, la cual establece, al referirse al derecho a la seguridad social en el artículo 19 N°18, que el Estado debe garantizar “el acceso de todos los habitantes al goce de prestaciones básicas **uniformes**” (la

⁴⁴ LANATA. Op. cit., p. 29.

⁴⁵ Respecto a este punto, esto se abordará con mayor profundidad con posterioridad en este trabajo, en el apartado correspondiente a la revisión de jurisprudencia del Tribunal Constitucional sobre el derecho a la seguridad social.

⁴⁶ HUMERES. Op. cit., p. 33.

negrita es propia). Si bien los demás principios se pueden desprender de lo establecido en la Constitución respecto al derecho a la seguridad social, el principio de uniformidad es el único que encuentra un reconocimiento expreso en la norma fundamental⁴⁷.

La uniformidad o igualdad, en nuestro actual sistema de seguridad social chileno, se manifiesta en distintos ámbitos. Por ejemplo, en lo que respecta a las coberturas de salud, se contempla un régimen de Garantías Explícitas (más conocido por su sigla “GES”), el cual les asegura a los afiliados tanto del sistema público como del sistema privado, un acceso a prestaciones aseguradas en lo relativo a su calidad, oportunidad, acceso y protección financiera, en la medida que se enfrenten a alguno de los problemas de salud contemplados en el plan GES⁴⁸. Ahora bien, pese a lo anterior, autores como Lanata sostienen que las manifestaciones de este principio en el ordenamiento jurídico nacional no son del todo claras⁴⁹.

1.1.6. Otros principios recogidos por la doctrina nacional.

Sin perjuicio de los principios de la seguridad social expuestos anteriormente, existen otros que no son reconocidos por todos los autores que han escrito sobre esta materia, los cuales se expondrán brevemente a continuación a modo de entregar una explicación lo más completa posible respecto a este ámbito de la seguridad social.

Arellano, por ejemplo, identifica como principios del sistema previsional a la participación y la responsabilidad. Respecto al primero, este autor establece que todo sistema de seguridad social debe contar con instancias de participación en las cuales puedan intervenir todos los actores sociales, generando relaciones dinámicas y permanentes de diálogo⁵⁰. A través de esto, se busca que el sistema previsional incorpore instancias en que los involucrados puedan dar su opinión respecto a las coberturas y prestaciones de este, y que estas sean tomadas en cuenta a la hora de diseñar políticas y leyes relacionadas con el sistema. De la misma manera, este principio de participación plantea que los distintos actores de nuestra sociedad no sólo

⁴⁷ Al igual que lo que se explicó respecto al principio de unidad y su presencia en el ordenamiento jurídico chileno, esto se tratará con mayor profundidad en el apartado dedicado a la revisión de jurisprudencia del Tribunal Constitucional sobre el derecho a la seguridad social.

⁴⁸ CIFUENTES. Op. cit., p. 41.

⁴⁹ LANATA. Op. cit., p. 30.

⁵⁰ ARELLANO, pp. 64-65.

tienen un derecho a participar, sino que también tienen el deber de involucrarse en la administración y dirección de la seguridad social.

En lo que respecta al principio de responsabilidad, por otro lado, Arellano plantea que el Estado tiene el deber de respaldar y entregar acceso a protección social ante los distintos riesgos que esta rama del derecho regula. Esto no solo se materializa en que instituciones públicas entreguen directamente prestaciones de seguridad social a la población con cargo a las arcas fiscales, sino que este principio también se manifiesta en que el Estado sea el encargado de supervigilar y ordenar la entrega de estas prestaciones (ya sea que esto se haga a través de entidades públicas o privadas), así como también en la responsabilidad que este tiene de asegurar el mantenimiento y estabilidad financiera de todo el sistema de seguridad social⁵¹.

Por otra parte, hay un principio respecto del cual se ha discutido ampliamente por la doctrina si es que forma o no parte de nuestro actual sistema previsional: el principio de subsidiaridad. En términos generales, se puede entender a la subsidiaridad como aquel principio que le exige al Estado abstenerse de “absorber aquellas actividades que son desarrolladas adecuadamente por los particulares, ya sea personalmente o agrupados en grupos intermedios”⁵², ya que son los privados quienes tienen el derecho a la libre iniciativa en materia económica, reconocido en el artículo 19 número 21 de nuestra Constitución Política.

Si bien este principio no tiene un reconocimiento expreso en la carta fundamental chilena, la doctrina ha entendido que existe en ella un reconocimiento implícito a través de una serie de disposiciones constitucionales, principalmente en el artículo 1 inciso tercero de dicho cuerpo normativo, el cual dispone que el Estado reconoce y ampara a los grupos intermedios⁵³.

Lo anterior, aplicado al ámbito de la seguridad social, se traduce en que el Estado debe permitir a los privados enfrentarse a los riesgos o contingencias sociales, y que sólo debe

⁵¹ ARELLANO, pp. 62-63.

⁵² YRARRÁZABAL, Arturo (2018). Manual de Derecho Económico. Ediciones UC, Santiago, p. 36. No obstante, esta afirmación es realizada por el autor explicando lo establecido en sentencia del Tribunal Constitucional, de fecha 15 de julio de 2002, causa rol N°352.

⁵³ HUMERES, Héctor; CERÓN, Roberto; MARTÍNEZ, Jorge (2016). El principio de subsidiaridad en la Seguridad Social chilena: Teoría, Historia y Normas, en *Nuevos Principios de la Seguridad Social para el siglo XIX*, Organización Iberoamericana de Seguridad Social, Bogotá, p. 367.

intervenir en la medida que los particulares no sean capaces de solucionar estas necesidades con sus propios medios⁵⁴.

Ahora bien, en lo que respecta a si es que se debe considerar a la subsidiaridad como un principio de la seguridad social, en la doctrina se encuentran posiciones opuestas. Por un lado, Cifuentes, Arellano y Walker estiman que no se debe considerar a la subsidiaridad dentro de estos principios, toda vez que esto sería incompatible con el principio de solidaridad explicado anteriormente⁵⁵. Por otro lado, Humeres, Cerón y Martínez sostienen que es innegable la presencia de este principio en todo el ordenamiento jurídico chileno, incluyendo a la seguridad social, y que este se manifiesta, en esta rama del derecho en particular, en la existencia de instituciones privadas que se encargan de administrar y entregar prestaciones de seguridad social, tales como las AFP, las ISAPRES y las mutualidades, entre otras⁵⁶.

No obstante lo anterior, también existe una postura que plantea que, sin entrar en la discusión sobre si es que se debe considerar como un principio de la seguridad social a la subsidiaridad, es conveniente considerar a esta como un simple elemento de gestión o administración del sistema⁵⁷. En el mismo sentido, se entiende que la subsidiaridad no es una noción que se pueda extender a todo el sistema de seguridad social, por los posibles efectos negativos que podría traer consigo una adopción completa de este principio en ámbitos como la salud, por ejemplo⁵⁸. Para efectos de este trabajo de memoria, el cual no tiene como objetivo pronunciarse sobre la calificación de la subsidiaridad como principio de la seguridad social, se adscribirá a esta última postura, por lo que no se tomará en cuenta a la subsidiaridad al momento de realizar el análisis de la ley 21.431.

Así las cosas, una vez explicados todos los principios de la seguridad social, a continuación corresponde realizar una revisión de lo que se entiende por el “derecho a la seguridad social”, consagrado en nuestra Constitución. De esta manera, se podrá ver cuáles son los alcances de este derecho fundamental, y cómo dentro de este se recogen los principios que se vieron anteriormente en esta memoria.

⁵⁴ HUMERES. Op. Cit., p. 39.

⁵⁵ CIFUENTES, ARELLANO y WALKER. Op. Cit., p. 55.

⁵⁶ HUMERES, CERÓN y MARTÍNEZ. Op. cit., p. 382-383.

⁵⁷ HUMERES. Op. cit., p. 39.

⁵⁸ Ibid.

1.2. Contenido y alcances del derecho a la seguridad social en Chile.

El artículo 19 número 18 de nuestra Constitución Política de la República, establece que dicha carta fundamental asegura a todas las personas el derecho a la seguridad social. Se dispone, además, que las leyes que regulen el ejercicio de este derecho serán de quórum calificado, así como también que la acción del Estado debe apuntar a garantizar el acceso de todos los habitantes al goce de prestaciones básicas uniformes, ya sea que estas se otorguen mediante instituciones públicas o privadas. Finalmente, la mencionada norma constitucional establece que la ley podrá establecer cotizaciones obligatorias, y que el Estado supervigilará el adecuado ejercicio de este derecho.

Como se podrá advertir, nuestra Constitución no describe cuál es el contenido o los alcances del derecho a la seguridad social, sino que la mencionada norma constitucional se limita a definir aspectos más formales relativos a este derecho, tales como el quórum de las leyes que lo regulan y los deberes del Estado en relación con esta garantía fundamental. Así, se trata de una norma más bien escueta, que se dirige principalmente a “institucionalizar la introducción de formas de gestión privada en el ámbito de la seguridad social”⁵⁹.

En este mismo sentido, respecto a la redacción que tiene la mencionada norma constitucional, la doctrina ha sostenido que hubiera sido conveniente determinar su contenido de forma más precisa, ya que existe una amplia discusión respecto a qué debe entenderse por este derecho⁶⁰. De esta manera, es evidente que la manera en que se establece el derecho a la seguridad social en nuestra carta fundamental no nos entrega un concepto completo que permita entender, de su sola lectura, qué implica esta garantía fundamental y cuáles son sus alcances en concreto. Tal como está redactado actualmente, se trata más bien de un “continente casi sin contenido constitucional”⁶¹.

Por lo tanto, para efectos de poder comprender a este derecho en su totalidad, y entender cómo operan los principios de la seguridad social en relación a este derecho, corresponde

⁵⁹ GUMUCIO, Juan Sebastián (2009). Descripción del sistema chileno de Seguridad Social desde la perspectiva del Convenio núm. 102, de 1952, de la OIT, en *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 8, enero-junio de 2009, p. 133.

⁶⁰ HUMERES, Héctor (2011). El derecho a la seguridad social en las Constituciones Políticas de Chile: una visión panóptica, en *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, Vol. 2, N°4, 2011, pp. 35-36.

⁶¹ OBANDO, Iván (2012). El derecho a la seguridad social en el constitucionalismo chileno: un continente en busca de su contenido, en *Estudios Constitucionales*, Año 10, N°1, 2012, p. 291.

examinar lo que ha planteado la doctrina y lo que ha establecido la jurisprudencia respecto a esta garantía establecida en nuestra Constitución. Así, se podrá destacar la relevancia que supone el asegurarles a los trabajadores de plataformas digitales un acceso a las prestaciones de seguridad social que cumpla con lo que establecen los mencionados principios.

1.2.1. Alcances del derecho a la seguridad social desde la doctrina.

En primer lugar, se comenzará este apartado revisando lo planteado por Alejandro Silva Bascuñán, destacado jurista y constitucionalista chileno que formó parte de la Comisión de Estudios para la Nueva Constitución⁶².

Este autor, al referirse a este derecho en su Tratado de Derecho Constitucional, comienza explicando que las personas titulares de este derecho pueden dividirse en dos categorías: los cotizantes o afiliados al sistema previsional, y otro grupo compuesto por todos aquellos que no están afiliados al sistema pero que igualmente reciben prestaciones, principalmente por el hecho de ser parientes de personas que forman parte del primer grupo⁶³. No obstante esta distinción, Silva Bascuñán establece que lo que dispone la Constitución es que el régimen de seguridad social sea de carácter universal, protegiendo sin distinción a todas las personas por igual⁶⁴. De esta forma, se puede advertir cómo algunos de los principios que se explicaron anteriormente en esta memoria tienen un reconocimiento dentro del derecho a la seguridad social, tales como la universalidad (en su faceta subjetiva) y la igualdad o uniformidad.

Siguiendo con lo planteado por este autor, se establece que lo que se busca no es otorgar una cobertura ante todas y cada una de las necesidades que puedan enfrentar las personas a lo largo de su vida. Por el contrario, el derecho a la seguridad social asegura sólo el acceso a una protección frente a determinados riesgos sociales, en la medida que ellos generen un estado de necesidad en la persona que se ve enfrentada a ellos⁶⁵. En este mismo sentido, en virtud de que el sistema de seguridad social solo debe dedicarse a entregar protección frente a ciertas

⁶² También conocida como “Comisión Ortúzar”, fue el organismo establecido por el Régimen Militar que gobernó Chile entre los años 1973 y 1990, con el fin de redactar la Constitución publicada en el año 1980 y que actualmente sigue teniendo vigencia en nuestro país, sin perjuicio de haber sufrido una serie de reformas a lo largo de los años.

⁶³ SILVA, Alejandro (2010). Tratado de Derecho Constitucional. Tomo XIII, Santiago, p. 382.

⁶⁴ Ibid.

⁶⁵ Ibid., p. 383.

contingencias sociales, Silva Bascuñán recoge lo dicho por José Ramón Camiruaga en una de las sesiones de la Comisión Ortúzar en que se discutió el derecho a la seguridad social.

Este último, asesor de la Superintendencia de Seguridad Social durante esa época, sostuvo ante la Comisión que el sistema de seguridad social debía hacer frente sólo a contingencias de carácter extraordinario, en las cuales “hay una pérdida precisamente de la capacidad de ganancia y, por otro lado, un aumento de gastos, como es en el caso de una enfermedad”⁶⁶. Así, se establece que el derecho a la seguridad social implica únicamente una protección o cobertura del sistema previsional frente a este tipo de contingencias, las cuales se caracterizan por ser aquellas que “afectan a quienes, por determinados motivos especiales, se encuentran impedidos de procurarse los medios suficientes para cubrirlas”. Esto en detrimento de aquellas necesidades de carácter “ordinario”, tales como el vestuario o la entretención, por ejemplo, las cuales quedan fuera de la cobertura del sistema de seguridad social.

De acuerdo con este último punto, se puede desprender que el derecho a la seguridad social sí tiene como uno de sus presupuestos al principio de universalidad objetiva. En la misma línea con lo señalado por autores como Lanata o Novoa, tal como se dio cuenta en el apartado dedicado a este principio en particular, se debe entender a la universalidad objetiva de una manera más bien restringida. En este sentido, el actual sistema previsional chileno consagra como merecedoras de cobertura sólo a ciertas contingencias, las que se consideran como “extraordinarias” y que generan un verdadero estado de necesidad en los individuos. Así, se consideran dentro de este grupo, a contingencias sociales tales como la vejez, la salud, los accidentes del trabajo, etc., y respecto de las cuales se entrega una cobertura en el sistema de seguridad social chileno para cada una de ellas.

Héctor Humeres, por su parte, también ha dedicado párrafos al derecho a la seguridad social. Este autor, en primer lugar, critica el hecho de que el artículo 19 N°18 de nuestra Constitución tenga una redacción tan escueta, sosteniendo que lo ideal hubiese sido que el constituyente, por lo menos, enumerara “los componentes básicos del sistema, a fin de evitar cualquier eventual interpretación restrictiva del mismo”⁶⁷. Además, al igual que Silva Bascuñán,

⁶⁶ Palabras de José Ramón Camiruaga en la sesión N°204 de la Comisión de Estudios para la Nueva Constitución, según acta oficial disponible en *Actas de la Comisión Ortúzar, Tomo IV (sesiones 182 a 214)*. Biblioteca del Congreso Nacional.

⁶⁷ HUMERES (2011), Op. Cit., p. 36.

señala que al disponerse que el Estado deba garantizar el acceso al goce de prestaciones básicas uniformes, esto implica que se establezca una regulación que sea similar para todos los beneficiarios del sistema⁶⁸, lo que claramente es una manifestación del principio de igualdad o uniformidad explicado con anterioridad.

Siguiendo con su explicación sobre el contenido del derecho a la seguridad social, Humeres destaca, entre otras cosas, el hecho de que esta norma constitucional le entregue al Estado el control y supervisión de este derecho. Al respecto, sostiene que esto se ha concretizado con “la creación de órganos de control muy modernos, tecnificados y eficientes –las Superintendencias–, que le han permitido al Estado cumplir de manera muy prolija la función encomendada por el constituyente”⁶⁹. A partir de esto, se puede ver que la regulación constitucional recoge, de alguna manera, al principio de unidad. Lo anterior se fundamenta en que, tal como se explicó anteriormente, este principio plantea que todos los organismos que administran prestaciones previsionales deben actuar coordinadamente, formando un único sistema de seguridad social. Esto se concretiza, en el caso chileno, en la creación de las mencionadas Superintendencias, las que al fiscalizar a todas las entidades de seguridad social logran que estas cumplan con lo establecido en la regulación legal respectiva y, de esta manera, se asegure que todas funcionen de manera coordinada dentro del sistema.

Por otra parte, Humeres se refiere al principio de solidaridad y su presencia dentro del derecho a la seguridad social. Sobre este punto, el autor resalta la circunstancia de que en la norma constitucional se haya omitido realizar alguna mención a la solidaridad. Esto se explica, según Humeres, por motivos tanto políticos como económicos, dentro de los cuales se encuentran el hecho de que la carta fundamental esté fuertemente inspirada en principios de una economía de libre mercado (subsidiaridad del Estado, libre iniciativa económica, etc.), los cuales están lo suficientemente alejados de una noción de solidaridad como para justificar su exclusión en la norma que establece el derecho a la seguridad social⁷⁰.

Sin embargo, y tal como se explicó en el apartado de este trabajo dedicado al principio de la solidaridad, este autor también reconoce que en el actual sistema previsional chileno se

⁶⁸ Ibid.

⁶⁹ Ibid., p. 37.

⁷⁰ Ibid., p. 43.

pueden encontrar ciertas instituciones que tienen como base o se inspiran en este principio. En este sentido, plantea que el sistema de seguro de cesantía, el sistema de salud con el plan GES y el sistema de seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, entre otros, son instituciones en las que está presente la solidaridad a pesar de lo que establece la norma constitucional al omitir menciones a este principio en su redacción⁷¹. De esta manera, se puede sostener que, si bien el derecho a la seguridad social asegurado en la Constitución no establece expresamente como un principio del sistema a la solidaridad, actualmente en este sistema sí se pueden encontrar manifestaciones de este principio. De hecho, estas manifestaciones son cada vez más numerosas dentro del sistema previsional, razón por la cual Humeres sostiene incluso que esto provoca que el sistema le otorgue una paulatina e incesante “mayor importancia de la solidaridad, como eje del Sistema de Seguridad Social chileno”⁷².

Así, al examinar lo expuesto por estos autores, se puede concluir que varios de los principios de la seguridad social sí se encuentran presentes en nuestro ordenamiento, o en lo que se ha entendido que comprende el derecho a la seguridad social en Chile, pese a que la norma no haga referencia directa a ellos (a excepción del principio de uniformidad).

1.2.2. Jurisprudencia del Tribunal Constitucional referida al contenido del derecho a la seguridad social.

En este apartado, corresponde examinar ciertos fallos del Tribunal Constitucional⁷³, en los cuales esta magistratura ha desarrollado la garantía fundamental del derecho a la seguridad social, explicando sus alcances y los principios presentes en el sistema previsional.

Un aspecto respecto al cual se ha manifestado este tribunal, se refiere a si efectivamente el derecho a la seguridad social consagrado en nuestra Constitución incluye a los principios de esta rama del derecho, sin perjuicio de que la norma fundamental no los mencione o enumere en su gran mayoría. Sobre esto, el Tribunal Constitucional ha establecido que esta omisión realizada por el constituyente “carece de relevancia, pues tales principios conforman la esencia

⁷¹ Ibid., p. 44.

⁷² Ibid.

⁷³ Las sentencias del Tribunal Constitucional que se examinaron, fueron obtenidas de la página web <https://www.tribunalconstitucional.cl/sentencias>, bajo la búsqueda de las palabras “seguridad social”, que arrojó 2.019 pronunciamientos, de los cuales se revisaron 30.

de aquel derecho, de modo que se entienden siempre absorbidos por él, pues de lo contrario perdería su identidad específica”⁷⁴.

De acuerdo lo anterior, el Tribunal Constitucional reafirma lo planteado por la doctrina, tal como fue explicado anteriormente en esta memoria: por más que el artículo 19 N°18 de nuestra Constitución no detalle cuales son los principios del sistema de seguridad social, estos sí se encuentran presentes dentro del derecho a la seguridad social, con una intensidad que varía según cada principio en particular. Por lo tanto, como estos principios sí forman parte del sistema previsional, debe entenderse que los mismos principios forman parte de los alcances del derecho a la seguridad social consagrado en nuestra norma fundamental.

Una vez definido esto último, el Tribunal Constitucional establece cuáles son los principios que forman parte del sistema de seguridad social chileno. En virtud de una interpretación sistemática del texto constitucional, este tribunal precisa que este sistema recoge a los principios de solidaridad, universalidad, igualdad, suficiencia y unidad o uniformidad⁷⁵. Sin embargo, desde ya se puede advertir que lo establecido por este tribunal presenta diferencias con lo planteado por la doctrina, en particular en lo que refiere al principio de solidaridad.

Al respecto, este tribunal sostiene que dicho principio se concretiza en el hecho de que el Estado tenga el deber de “garantizar económicamente el goce de estos derechos”⁷⁶ (incluyendo, además de la seguridad social, al derecho a la protección de la salud). Esto claramente difiere tanto de la definición doctrinal del principio de solidaridad, como de lo planteado por la doctrina en lo referido al reconocimiento de este principio dentro de la norma fundamental.

Por otra parte, se advierte que tanto la doctrina como la jurisprudencia reconocen que, pese a la redacción actual de la norma constitucional que asegura el derecho a la seguridad social sea más bien escueta, de ella sí se pueden desprender ciertos principios que empapan al sistema

⁷⁴ STC, Rol N°1218-08, caratulado “Requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad de María Ximena Osorio Sagredo respecto del artículo 38 ter de la Ley N° 18.933 -introducido por la Ley N° 20.015-, que actualmente corresponde al artículo 199 del D.F.L. (Ministerio de Salud) N° 1, de 2005, en la causa Rol N° 10.913-2008, de la que conoce actualmente, como árbitro arbitrador, el Intendente de Fondos y Seguros de Salud”, considerando 30°.

⁷⁵ STC, Rol N°1710-10, caratulado “Proceso iniciado de oficio para decidir sobre la constitucionalidad del artículo 38 ter de la Ley de Isapres y cuya sentencia se publicó en el Diario Oficial el 9 de agosto de 2010”, considerando 131°.

⁷⁶ Ibid.

previsional de nuestro país. Es por esta razón que resulta relevante comprobar si es que la ley 21.431, objeto de esta memoria, logra dar un acceso a los trabajadores de plataformas digitales que se condiga con dichos principios, ya que esto, a fin de cuentas, será lo que permitirá afirmar si es que a este grupo de trabajadores se les logra asegurar el derecho a la seguridad social mediante esta normativa o no.

De esta forma, una vez revisados los principios de la seguridad social, los alcances de esta garantía fundamental y el cómo se recogen en ella a estos principios, a continuación corresponde referirse a las plataformas digitales y a la ley que será analizada.

Capítulo 2: Las plataformas digitales de servicios y la ley 21.431.

2.1 La economía colaborativa y las plataformas digitales.

El fenómeno de las plataformas digitales ha producido cambios, en las maneras de producción de bienes y servicios y en las formas de hacer negocios, que hubieran sido impensados sin el uso de la tecnología⁷⁷. En este sentido, tanto como para comprender este fenómeno como para realizar el análisis sobre la nueva ley que regula la situación jurídica de los trabajadores de plataformas digitales, resulta conveniente dejar en claro qué es lo que se debe entender cuando nos referimos a dichas plataformas.

En primer lugar, hay que enmarcar a las plataformas digitales dentro de una noción más amplia como lo es el de “economía colaborativa”. La Comisión Nacional del Mercado y la Competencia de España, define a este concepto como “un nuevo modelo económico que engloba un conjunto heterogéneo y rápidamente cambiante de modos de producción y consumo por el que los agentes comparten, de forma innovadora, activos, bienes o servicios infrautilizados, a cambio o no de un valor monetario, valiéndose para ello de plataformas sociales digitales y, en particular, de internet”⁷⁸.

Luis y Diego Lizama, sin embargo, critican la definición anterior, sosteniendo que corresponde a un concepto muy rígido y que exige una serie de requisitos para que una plataforma se encuentre dentro de la economía colaborativa⁷⁹. Esto claramente iría, según los autores, en contra de la naturaleza misma de un modelo económico que se caracteriza por la flexibilidad y la constante aparición de nuevas plataformas. Por esta razón, adscriben a un concepto distinto y más laxo de economía colaborativa, según el cual esta economía “se fundamenta en crear espacios de encuentro, normalmente digitales, donde gente con intereses

⁷⁷ UGARTE, Rodrigo (2021). ¿Mi jefe es una app? Columna de opinión publicada en El Mercurio Legal, el 4 de junio de 2021 [en línea], disponible en <https://bit.ly/3Gf0vQ1>

⁷⁸ COMISIÓN NACIONAL DE LOS MERCADOS Y LA COMPETENCIA (2016). Resultados preliminares: estudio sobre los nuevos modelos de prestación de servicios y la economía colaborativa, p. 17.

⁷⁹ LIZAMA, Luis y LIZAMA, Diego (2020). El derecho del trabajo y las nuevas tecnologías. Der Ediciones, Santiago, p. 28.

comunes o necesidades complementarias realizan intercambio de valor o colaboran para un objetivo común”⁸⁰.

Así, más allá de las diferencias particulares que puedan surgir entre ellas, las plataformas digitales que forman parte de esta economía tienen como características en común: el uso de una plataforma virtual como parte esencial del modelo de negocio, y el uso de internet para el intercambio de bienes y servicios⁸¹. En este mismo sentido, se entiende que el trabajo en dichas plataformas tiene como principal característica el que estas posibilitan “que eventuales clientes accedan a organizaciones o individuos para, a cambio de una contraprestación, obtener servicios que generalmente se presentan como tareas individualizadas que se realizan bajo demanda”⁸².

Por lo tanto, para efectos de este trabajo se debe entender a las plataformas digitales como toda aplicación o página web, dentro una economía colaborativa, en la cual se produce un intercambio de bienes y servicios entre sus usuarios. Desde ya, se advierte que esta conceptualización resulta amplia para los aspectos que regula el derecho del trabajo y la seguridad social, puesto que no todas las plataformas digitales son relevantes para esta rama del derecho. Por esta razón, es menester distinguir cuáles de estas plataformas son las que utilizan trabajadores propiamente tal, ya que sólo respecto de ellas es que será aplicable lo dispuesto en la ley que se analizará en la presente memoria de prueba.

Según Luis y Diego Lizama, se puede apreciar que las plataformas digitales están presentes, “aunque no exclusivamente, en los mercados de transporte de personas, de alojamiento, de financiamiento y de distribución de alimentos”⁸³. A continuación, se seguirá esta distinción para revisar cómo operan las plataformas en dichos mercados y los impactos que tienen, o no, en el ámbito del trabajo.

⁸⁰ PLAZA, PATIÑO y GÓMEZ-ÁLVAREZ, citados por LIZAMA y LIZAMA (2020). Op. Cit., p. 29.

⁸¹ Ibid., p. 28.

⁸² GARCÍA, María (2020). Plataformas digitales y relación laboral: delimitación y régimen jurídico, en *Derecho del trabajo y nuevas tecnologías: Estudios en Homenaje al Profesor Francisco Pérez de los Cobos Orihuel (en su 25º Aniversario como Catedrático de Derecho del Trabajo)*. Tirant Lo Blanch, Valencia, p. 113.

⁸³ Ibid., p. 33.

2.1.1 Plataformas digitales de alojamiento y de financiamiento.

Respecto a las plataformas digitales en los mercados de financiamiento y de alojamiento, estas se enmarcan dentro de lo que se conoce como “economía colaborativa propiamente tal”, en la cual la plataforma actúa como una mera intermediaria entre dos personas, las cuales se ponen de acuerdo en sus propios términos para realizar una transacción sobre un bien o un servicio determinado⁸⁴. Aquí podemos encontrar a plataformas tales como Airbnb, en el caso del mercado del alojamiento, en la cual personas dueñas de un inmueble y que desean arrendarlo por periodos relativamente cortos, ofrecen estos bienes a quienes necesiten alojamiento y estén dispuestos a pagar el precio determinado por los primeros⁸⁵. En lo relativo al mercado del financiamiento, por su parte, existen plataformas como Kickstarter o eSponsor, las cuales posibilitan el “crowdfunding” o microfinanciamiento de distintos proyectos. De esta manera, funcionan como intermediarios entre los creadores de proyectos, ideas o contenidos, y personas que están interesados en ellos y dispuestos a contribuir económicamente para que estos puedan ser llevados a cabo.

Estos dos tipos de plataformas, tanto en el mercado del alojamiento como en el del financiamiento, tienen como característica principal el que no intervienen en las transacciones que realizan sus usuarios, así como tampoco establecen condiciones o formas en que estas se deben realizar. Su modelo de negocios, en cambio, se caracteriza por facilitar la interacción entre las partes, cobrando una comisión correspondiente a un porcentaje del monto de la transacción realizada mediante la plataforma que ponen a disposición de sus usuarios⁸⁶.

Además, las plataformas que operan en estos mercados se caracterizan por el hecho de que en ellas no hay una prestación de un “servicio personal” que permita ser considerado como “trabajo” en los términos del Código del Trabajo, toda vez que este dispone en su artículo 3°

⁸⁴ Ibid., p. 35.

⁸⁵ En los términos de servicio de Airbnb, disponibles en su sitio web oficial, se establece que “Como proveedor de la Plataforma Airbnb, Airbnb no posee, controla, ofrece ni administra ningún Anuncio o Servicio del Anfitrión. Airbnb no es parte en los contratos celebrados directamente entre los Anfitriones y los Huéspedes, ni tampoco es agente inmobiliario ni asegurador”. Así, queda claro que Airbnb simplemente provee la plataforma de contacto entre los dueños de los inmuebles y quienes deseen arrendarlos.

⁸⁶ En el caso de Kickstarter, por ejemplo, la comisión es de un 5% del total recaudado en la campaña financiamiento. Airbnb, por su parte, cobra una comisión variable, dependiendo de si esta es compartida entre “huéspedes” y “anfitriones” o sólo es de cargo del anfitrión. En el primer caso, la comisión para los huéspedes varía entre porcentajes menores a un 14,2%, mientras que para los anfitriones es del 3%. En el caso de que la comisión sea sólo de cargo de los anfitriones, esta varía entre el 14% y 16% del monto de la transacción. Información publicada en el sitio web oficial de Airbnb [en línea] disponible en <https://bit.ly/3nfmYoP>

letra B que la determinación de trabajador requiere una prestación de servicios materiales o intelectuales realizados por una persona humana⁸⁷. Así, en estos casos ni siquiera se hace necesario entrar a la discusión sobre la subordinación y dependencia en que se prestan los servicios, ya que derechamente no hay prestación de servicios alguna. Se trata, más bien, de transacciones financieras entre dos o más sujetos, los cuales negocian sus propios términos y satisfacen sus necesidades de manera recíproca.

Por lo tanto, en virtud del razonamiento anterior, atendiendo a que en el caso de las plataformas digitales que operan en el mercado del alojamiento y del financiamiento no hay trabajadores, ni prestación de servicios personales alguna, desde ya se advierte que este tipo de plataformas quedan fuera de la regulación establecida en la ley 21.431.

2.1.2. Plataformas digitales de transporte y de reparto.

En los mercados de transporte de pasajeros y de reparto de productos, es conveniente enmarcar a estas plataformas digitales dentro de lo que se denomina como “economía bajo demanda”⁸⁸, en la cual la plataforma “actúa como intermediaria entre un profesional y un consumidor, estableciendo condiciones comerciales de la transacción en cuestión”⁸⁹. De esta manera, a diferencia de lo que ocurre con las plataformas digitales de financiamiento y de alojamiento, aquí las plataformas dejan de ser un punto de contacto entre individuos que pactan libremente los términos de sus transacciones, y pasan a tener un control mucho más activo de las relaciones comerciales que se dan dentro de ellas. Por ejemplo, estas plataformas pueden establecer unilateralmente “el precio del servicio, las condiciones de contratación, el lugar de la prestación, entre otros”⁹⁰.

En lo relativo a las plataformas digitales de transporte de pasajeros, en Chile es posible encontrar una serie de aplicaciones que funcionan en este mercado. Así, plataformas como Uber, Didi, Cabify o Beat llevan un par de años operando en nuestro país, ofreciendo una solución

⁸⁷ THAYER, William y NOVOA, Patricio (2018). Manual de Derecho del Trabajo. Tomo II, Derecho Individual del Trabajo, sexta edición. Editorial Jurídica de Chile, Santiago, p. 80.

⁸⁸ LIZAMA y LIZAMA, Op. Cit., p. 35. Aquí, los autores distinguen entre tres categorías de economías colaborativas: economía colaborativa propiamente tal, economía bajo demanda y economía de acceso.

⁸⁹ Ibid.

⁹⁰ Ibid.

ante la necesidad de las personas de trasladarse de un lugar a otro, al mismo tiempo en que prometen altos niveles de independencia y una buena fuente de ingresos a los “socios conductores” de cada una de estas aplicaciones⁹¹.

Estas plataformas de transporte de pasajeros funcionan conectando a los socios conductores con pasajeros que solicitan un viaje a través de la respectiva aplicación. Sin embargo, a diferencia de lo que ocurre con las plataformas de financiamiento y de alojamiento, en ellas no existe libertad para que los conductores y los pasajeros acuerden el monto de la tarifa y las condiciones en que se prestará el servicio de transporte⁹². Aquello se encuentra predeterminado por la aplicación, la que realiza el cálculo de la tarifa según sus propios parámetros, dentro de los cuales se encuentra la distancia del trayecto y la demanda por conductores que existe en el momento del viaje. Además, estas plataformas de transporte cobran una comisión correspondiente a un porcentaje del valor del viaje realizado, la que varía según la aplicación de que se trate⁹³.

Por otro lado, en lo que respecta a las plataformas digitales que operan en el mercado del reparto de bienes y alimentos, las principales aplicaciones presentes en nuestro país son Rappi, UberEats y PedidosYa. Inicialmente, estas funcionaban como plataformas de reparto a domicilio de alimentos preparados, operando como un vínculo entre distintos restaurantes y sus clientes. Con el pasar del tiempo, fueron incorporando el reparto a domicilio de más productos, tales como vestuario, licores, medicamentos, entre otros.

Estas aplicaciones tienen como característica principal el contar con “socios repartidores” o “riders”. Estos sujetos se incorporan a la plataforma en la medida en que cumplan

⁹¹ El sitio oficial de Uber, por ejemplo, ofrece a potenciales socios conductores la posibilidad de manejar su propio tiempo a su entera discreción, así como también el ser parte de la plataforma de movilidad con mayor número de usuarios activos. Didi, por su parte, ofrece a los nuevos conductores la posibilidad de generar ingresos extra manejando en su tiempo libre. Beat, por otra parte, publica en su sitio oficial que sus conductores pueden manejar bajo sus propios horarios, y que ellos deciden cuánto quieren trabajar y los ingresos que quieren obtener.

⁹² No obstante, en la actualidad existe una plataforma que constituye una excepción a esto. En efecto, la aplicación InDriver se caracteriza por el hecho de que permite que tanto pasajeros como socios conductores puedan acordar libremente la tarifa que se cobrará por un viaje. Así, según la página web oficial de esta aplicación, los “usuarios toman sus propias decisiones y cierran acuerdos con condiciones basadas en la transparencia y la honestidad, sin intermediarios”.

⁹³ Actualmente, Uber cobra un 25% de comisión, mientras que Didi cobra un 10% del valor del viaje, Beat un 8% y Cabify un 15% o 26% según la categoría en que se encuentre el conductor.

ciertos requisitos y, tras aprobar una capacitación dictada por la empresa dueña de la aplicación, son los encargados de prestar personalmente el servicio de reparto a domicilio.

Sin embargo, y al igual que en el caso de las plataformas de transporte de pasajeros, las condiciones del servicio prestado mediante estas aplicaciones vienen predeterminadas por la misma empresa. Es decir, es PedidosYa, Rappi o UberEats quien define la tarifa a pagar por el servicio de reparto, la forma en que el “rider” debe prestar ese servicio, e incluso la ruta que debe seguir el repartidor para llegar donde el cliente.

Así las cosas, al analizar las características propias de estos tipos de plataformas digitales, se puede apreciar que, a diferencia de lo que ocurre en las aplicaciones de alojamiento y financiamiento, en estos casos sí existe la prestación de un servicio personal que puede ser considerado como “trabajo” en los términos de nuestra legislación laboral. Ya sea en el caso de los conductores en las aplicaciones de transporte de pasajeros, como en la situación de los repartidores en las aplicaciones de reparto a domicilio, ambos grupos prestan directamente un servicio material. De esta manera, los problemas respecto a la laboralidad se presentan únicamente en la “economía bajo demanda”⁹⁴.

Por esta razón, es que la normativa que se incorpora al Código del Trabajo tras la entrada en vigencia de la ley 21.431, resulta aplicable principalmente a los sujetos que desempeñan sus labores en las aplicaciones de reparto y de transporte de pasajeros, considerándolos derechamente como trabajadores y regulando sus derechos laborales y previsionales. Sin embargo, y tal como se explicará con posterioridad en este trabajo, esta nueva ley deja la puerta abierta a que estos sean considerados como trabajadores independientes o como dependientes, según las características específicas de cada labor que se desempeñe a través de estas plataformas.

Por lo tanto, el análisis de la ley 21.431 se centrará en el trabajo en plataformas de reparto a domicilio y de transporte de pasajeros, específicamente en lo que respecta al acceso de estos trabajadores al sistema de seguridad social propio de los trabajadores sujetos al Código del Trabajo. No obstante, antes de dar cuenta de los alcances de esta nueva ley de la República, así como de su historia legislativa, corresponde realizar una breve reseña de la actualidad de las

⁹⁴ LIZAMA y LIZAMA. Op. Cit., p.81.

plataformas digitales en nuestro país, dando cuenta tanto de su situación jurídica, como de ciertas estadísticas sobre su operatividad que permiten apreciar la realidad del trabajo que se desarrolla a través de las aplicaciones de reparto y de transporte de pasajeros. Esto, con el objetivo de comprender de mejor manera el contexto en el que se incorpora esta nueva ley que regula el trabajo de plataformas.

2.2. La situación actual de las plataformas digitales de servicios en Chile.

2.2.1. La realidad del trabajo en plataformas digitales en nuestro país.

A nivel global, las plataformas digitales han redefinido las formas de los intercambios económicos y, de manera cada vez más intensa, al mundo del trabajo⁹⁵. Ante una realidad como esta Chile no ha sido la excepción, ya que tal como lo señalaban los fundamentos del proyecto de ley boletín 13.496-13, que dio origen a la ley objeto de análisis de este trabajo, las plataformas digitales “han llegado para quedarse y son actualmente una gran fuente de trabajo para miles de personas en nuestro país”⁹⁶.

Esta última afirmación, relativa a la cantidad de personas que prestan servicios a través de plataformas digitales, es algo reconocido por diversas fuentes. En efecto, según un estudio del Centro de Encuestas y Estudios Longitudinales de la Universidad Católica, al mes de mayo del año 2021 se estimaba que más de 189 mil personas en Chile obtuvieron ingresos por haber prestado servicios en alguna plataforma digital en los últimos 24 meses⁹⁷. Un informe de FairWork Chile, por su parte, estima que actualmente existen en Chile aproximadamente 200.000 personas que trabajan en plataformas digitales de transporte de pasajeros y 15.000 en aplicaciones de reparto⁹⁸. Respecto a las plataformas de reparto específicamente, incluso existen

⁹⁵ OIT (2021). World Employment and Social Outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work, p. 31.

⁹⁶ Fundamentos del proyecto de ley, boletín N°13.496-13.

⁹⁷ ““Boom” de plataformas digitales: Casi 200 mil personas trabajaron en servicio de transporte o delivery en últimos 24 meses”. Artículo de prensa publicado por El Mercurio, el 14 de junio de 2021 [en línea], disponible en: <https://bit.ly/3blCM2F>. En él, se hace referencia al Estudio Longitudinal: Empleo Covid19, del Centro de Encuestas y Estudios Longitudinales de la Pontificia Universidad Católica de Chile, correspondiente al mes de mayo de 2021.

⁹⁸ FAIRWORK CHILE. Op. Cit., p. 5. Cabe recalcar, sin embargo, que este informe reconoce que actualmente no existe una estadística fiable para medir el tamaño real del mercado de las plataformas digitales, por lo que deja abierta la invitación a que entidades como el Instituto Nacional de Estadística incorporen a estas plataformas dentro de sus mediciones.

datos que dan cuenta que, a diciembre de 2020, en nuestro país hubo entre 30.000 y 50.000 personas que trabajaban en estas aplicaciones⁹⁹.

De esta manera se aprecia que, si bien la cantidad de personas que trabajan en plataformas digitales en nuestro país no representa un gran porcentaje del total de personas ocupadas¹⁰⁰, el número total no deja de ser importante. Si se siguen las estimaciones de FairWork Chile mencionadas anteriormente, se puede ver que la cantidad de trabajadores de plataformas en nuestro país ronda alrededor de las 215.000 personas. Esta es una cifra que no está muy alejada, por ejemplo, de la dotación total de la minería extractiva en Chile, la cual según datos oficiales está compuesta por 263.405 personas¹⁰¹.

Sin embargo, pese a constituir un grupo de considerable tamaño, las personas que laboran a través de plataformas digitales no contaban con una regulación legal adecuada, con anterioridad a la entrada en vigencia de la ley 21.431, que permitiera protegerlos de los principales problemas a los que se pueden ver expuestos en el desarrollo del trabajo en aplicaciones, tal como se dará cuenta más adelante en el presente trabajo. Más allá de que las empresas que ponen a disposición estas plataformas ofrezcan a los trabajadores “ser sus propios jefes” y “manejar sus propios tiempos”, ventajas como estas tienen como contracara “variadas formas de precariedad, turnos extenuantes, exposición a situaciones riesgosas, y pocas garantías por parte de las aplicaciones”¹⁰².

Dentro de las problemáticas que existen en el trabajo en plataformas digitales, se encuentran las extensas de jornadas de trabajo y el poco control que ejercen las empresas respecto a ellas. En el caso de las aplicaciones de reparto a domicilio, por un lado, de acuerdo con un estudio realizado por el proyecto Fairwork, los trabajadores destinan 62 horas semanales en promedio a trabajar¹⁰³, superando ampliamente la jornada ordinaria de trabajo establecida en el artículo 22 del Código del ramo. Por otro lado, en el caso de los trabajadores de aplicaciones

⁹⁹ 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. Organización Internacional del Trabajo, p. 22.

¹⁰⁰ De acuerdo al Estudio Longitudinal: Empleo Covid 19, al que se alude en la nota al pie N°96, estos trabajadores representan un 2,4% del total de ocupados en Chile.

¹⁰¹ “Sernageomin hace positivo balance por incremento de la dotación en la minería durante los primeros meses de este año”. Artículo de prensa publicado por el Servicio Nacional de Geología y Minería, el 1 de julio de 2021 [en línea], disponible en: <https://bit.ly/30MpOIW>

¹⁰² FAIRWORK CHILE. Op. Cit., p. 10.

¹⁰³ ASENJO y CODDOU. Op. Cit., p. 45.

de transporte de pasajeros, estos trabajan un promedio de 47.3 horas semanales¹⁰⁴, superando igualmente el límite legal establecido en la ley respecto a la jornada semanal.

En lo que respecta a los ingresos y estabilidad económica del trabajo en plataformas, los trabajadores de aplicaciones de reparto reciben, en promedio, \$140.000 pesos semanales¹⁰⁵. Por cada mes, entonces, los ingresos de los repartidores ascienden a \$420.000, suma que es mayor al ingreso mínimo mensual regulado en la ley, el cual a la fecha de la redacción de este trabajo corresponde a \$400.000¹⁰⁶. Sin embargo, hay que tener en consideración que el ingreso de los repartidores de plataforma es a costa de más de 62 horas de trabajo semanales en promedio, tal como se explicó anteriormente¹⁰⁷.

De la misma manera, se debe tener en cuenta que los ingresos de estos trabajadores de aplicaciones de reparto, antes de la entrada en vigencia de esta nueva ley 21.431, se veían mermados por el hecho de que estos trabajadores debían hacerse cargo, por cuenta propia, de todos los gastos asociados al desempeño de su trabajo, así como también deben correr con aquellos desembolsos que traen consigo los riesgos propios de este tipo de labores. Así, proyectando también esta situación a los trabajadores de aplicaciones de transporte de pasajeros, si se restan estos gastos, es posible afirmar que ninguna de las plataformas presentes en el mercado puede demostrar que logra entregar ingresos a estos trabajadores que superen el mínimo legal¹⁰⁸.

Adicionalmente, producto de la naturaleza misma del trabajo en plataformas que se realiza a través de las aplicaciones de reparto y de transporte de pasajeros, y en virtud de que este trabajo se desempeña principalmente en la calle, este tipo de labores trae consigo una serie de riesgos específicos en lo que respecta a la salud de trabajadores. Dentro de estos, los más importantes son “los trastornos musculoesqueléticos, fatiga visual, los atropellos o accidentes

¹⁰⁴ FIELBAUM, Andrés y TIRACHINI, Alejandro (2019). Características del trabajo de conducción en plataformas ride-hailing (tipo Uber y Cabify) en Chile.

¹⁰⁵ ASENJO y CODDOU. Op. Cit., p. 49.

¹⁰⁶ Según lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 1 de ley N°21.456, publicada el 26 de mayo de 2022, que dispone que “A contar del 1 de agosto de 2022, elévase a \$400.000 el ingreso mínimo mensual para los trabajadores y las trabajadoras mayores de 18 años de edad y hasta de 65 años de edad”.

¹⁰⁷ ASENJO y CODDOU. Op. Cit., p. 50.

¹⁰⁸ FAIRWORK CHILE. Op. Cit., p. 16.

de circulación y los riesgos psicosociales como el tecnoestrés¹⁰⁹, síndrome de burnout¹¹⁰, acoso laboral, violencia en el trabajo, entre otros”¹¹¹.

Todas las problemáticas mencionadas anteriormente se agudizan si se examinan las cifras relativas a la protección social de estos trabajadores, antes de la entrada en vigencia de la nueva ley 21.431. En lo que respecta al acceso de estos trabajadores a un seguro de salud, ya sea público o privado, casi la mitad de los individuos que trabajan en plataformas de reparto a domicilio no tenían acceso a este seguro¹¹². En el caso del acceso al sistema previsional de vejez, las cifras son mucho más desalentadoras: sólo el 31% de los repartidores tenía acceso a esta previsión, de los cuales solo el 15% accedían a través de su trabajo mediante plataformas¹¹³.

Por otra parte, en lo que respecta al acceso a un seguro de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, sólo un 19% de los trabajadores de plataformas de reparto tenían acceso a esta previsión¹¹⁴. No obstante, en lo relativo a este seguro cabe mencionar que, con anterioridad a que fuese obligatorio en los términos de la ley 21.431, ciertas plataformas digitales contaban con un convenio privado para otorgar cierta cobertura a las personas que trabajan en estas aplicaciones.

Por ejemplo, Uber mantenía una alianza con la empresa de seguros Sura, ofreciendo coberturas de Responsabilidad Civil y Accidentes Personales tanto para los conductores de transporte de pasajeros como para sus repartidores de UberEats, aunque esto sólo opera para los accidentes de tránsito¹¹⁵. Otro caso similar es el de PedidosYa, plataforma que contaba con una alianza con la Mutual de Seguridad, para el acceso a los riders al seguro de accidentes del trabajo

¹⁰⁹ Según la Asociación Chilena de Seguridad, el tecnoestrés se define como “una adicción psicológica que se produce por el uso continuado de la tecnología en todas sus formas, y por el intento de mantenerse al día con todos los dispositivos que aparecen en el mercado tecnológico.”

¹¹⁰ También denominado como “síndrome desgaste ocupacional” por la Organización Mundial de la Salud, se conceptualiza “como resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo que no se ha manejado con éxito. Se caracteriza por tres dimensiones: 1) sentimientos de falta de energía o agotamiento; 2) aumento de la distancia mental con respecto al trabajo, o sentimientos negativos o cínicos con respecto al trabajo; y 3) una sensación de ineficacia y falta de realización” (Clasificación Internacional de Enfermedades CIE-11 [en línea], disponible en: <https://bit.ly/3vSxfKp>)

¹¹¹ GONZÁLEZ. Op. cit., p. 197.

¹¹² ASENJO y CODDOU. Op. Cit., p. 57.

¹¹³ Ibid., p. 58

¹¹⁴ Ibid., p. 59.

¹¹⁵ Según la información publicada en el sitio web oficial de Uber [en línea], disponible en: <https://ubr.to/3vSxjK9>

y enfermedades profesionales, pero siempre en la medida en que los trabajadores decidan cotizar voluntariamente¹¹⁶.

Con anterioridad a esta nueva ley 21.431, a los trabajadores de plataformas digitales no se les daba, necesariamente, la calificación de “dependientes”, por lo que no se regían por las disposiciones del Código del Trabajo, y no contaban con la cobertura de seguridad social propia de este tipo de trabajadores. Por lo tanto, quienes trabajaban mediante aplicaciones de reparto y de transporte de pasajeros no contaban, por ejemplo, con acceso al Seguro de Cesantía.

Así las cosas, a través de esta breve reseña de la operatividad del trabajo en plataformas digitales en Chile, se puede apreciar cómo la nueva ley 21.431 surgió como una respuesta ante un fenómeno del que forman parte decenas de miles de trabajadores, los cuales se caracterizan por verse enfrentados a una serie de riesgos específicos en el desempeño de sus labores y respecto de los cuales contaban con una cobertura limitada. De esta manera, antes de la entrada en vigencia de esta nueva ley, la mayoría de los trabajadores de plataformas que actualmente existen en Chile se encontraban fuera de la red de protección que entrega el sistema de seguridad social chileno.

Por lo mismo, cabe preguntarse sobre cuál era la situación jurídica del trabajo en estas plataformas y cuáles fueron los esfuerzos por entregar protección a estos trabajadores, tanto en lo relativo a sus derechos laborales como en lo que guarda relación a su acceso a la seguridad social. A continuación, se dedicará un apartado para dar cuenta de la situación legal de las plataformas digitales, con el objetivo de poder apreciar las respuestas que nuestro ordenamiento les ha dado a las problemáticas que enfrentan estos trabajadores, para finalmente dar cuenta de la regulación que trajo consigo la nueva ley 21.431.

2.2.2. Situación jurídica de las plataformas digitales: desregulación y proyectos de ley.

En nuestro país, con anterioridad a la publicación de la ley objeto de estudio en este trabajo, la regulación que se hacía cargo de la operación y funcionamiento de las plataformas digitales era notablemente escasa. Esto no sólo en lo referido a los aspectos laborales y

¹¹⁶ “Mutual firma alianza con PedidosYa para dar cobertura de accidentes”. Artículo de prensa publicado por Diario Financiero, el 18 de marzo de 2021 [en línea], disponible en: <https://bit.ly/310Th2d>

previsionales de quienes desempeñan labores en ellas, sino que también en lo que respecta a aspectos civiles, comerciales y tributarios.

Respecto a este último punto, por ejemplo, recién en el año 2020, a través de la ley 21.210, se estableció que las empresas dueñas de estas aplicaciones debían pagar Impuesto al Valor Agregado, en la medida de que se encuentren domiciliadas fuera de Chile y que los servicios que se prestan a través de ellas tengan lugar en nuestro país¹¹⁷. Este asunto da cuenta, además, del hecho de que estas plataformas ni siquiera necesitan estar constituidas en Chile para operar en nuestro país.

En lo relativo a los aspectos laborales y previsionales, por su parte, nuestro país no contaba con ninguna ley que se hiciera cargo en forma específica del trabajo en plataformas. Así, por un lado, plataformas como Rappi establecían, en los términos y condiciones de su aplicación, que los “riders” o “socios repartidores” eran verdaderos mandatarios de los clientes que solicitan un pedido a domicilio a través de la plataforma, sujetando de este modo la labor del repartidor a lo que establecen las reglas civiles sobre el mandato¹¹⁸. Por otro lado, nuestros tribunales de justicia habían resuelto que los repartidores de PedidosYa debían ser considerados como trabajadores dependientes sujetos a la normativa del Código del Trabajo, aunque esto también fue controvertido por jurisprudencia reciente¹¹⁹.

Es en este contexto de clara desregulación, que en el último tiempo surgió la discusión respecto a la necesidad de crear normas que puedan hacerse cargo de este fenómeno, tanto en lo relativo a la laboralidad de los servicios que se prestan a través de estas aplicaciones, como en lo que respecta a “los instrumentos e intensidad de la protección que ha de garantizarse a estas nuevas formas de trabajo”¹²⁰.

¹¹⁷ Así, según el Servicio de Impuestos Internos, se establece que están obligados a pagar el llamado “IVA a los Servicios Digitales”, aquellos “contribuyentes extranjeros, sin domicilio ni residencia en Chile, que presten servicios remotos para ser utilizados en territorio nacional por personas naturales o jurídicas no contribuyentes de IVA”. Esta información se encuentra disponible en el sitio web oficial del Servicio de Impuestos Internos [en línea], disponible en: <https://bit.ly/3yv3OAD>

¹¹⁸ ASENJO y CODDOU. Op. Cit., p. 16.

¹¹⁹ Al respecto, leer lo explicado en la nota al pie N°4.

¹²⁰ PALOMO, Rodrigo; JOFRÉ, María; SIERRA, Alfredo y CONTRERAS, Pablo (2020). El trabajo vía plataformas digitales en Chile: Ahora es cuando. Columna de opinión publicada en Idealex.press [en línea], disponible en: <https://bit.ly/3m7vENb>

En este sentido, en nuestro Congreso se llegaron a tramitar simultáneamente tres proyectos de ley que pretendían regular este fenómeno, incluyendo al proyecto de ley boletín N°13.496-13, que dio origen a la ley objeto de esta memoria de prueba.

Además de este último, que será explicado en detalle en su oportunidad y que ya fue publicado como ley de la República, hoy en día se encuentran en tramitación el proyecto de ley boletín N°12.475-13, que “Regula el contrato de los trabajadores que desarrollan labores en plataformas digitales de servicios”, y el proyecto de ley boletín N°12.618-13, que versa sobre “modernización laboral para la conciliación, familia e inclusión”¹²¹.

El primero de estos dos proyectos de ley¹²², pretende incorporar un nuevo artículo 152 quinquies, desde la letra A a la letra L, al Código del Trabajo, enmarcándose dentro del título dedicado a los contratos especiales. Dentro de sus aspectos más relevantes, este proyecto define a las plataformas digitales como “toda persona jurídica que ofrece sus prestaciones a través de una infraestructura digital cuyo propósito es organizar y controlar, por medio de algoritmos y personas, la realización de los servicios, conectando a los trabajadores con proveedores de productos y con los clientes que los solicitan”¹²³.

Además, este proyecto de ley establece que quedarán sujetos a este tipo especial de contrato de trabajo todas las personas que presten servicios a alguna plataforma digital, y que dicho vínculo comenzará con la aceptación, por parte del trabajador, de los términos y condiciones ofrecidos por cada una de las aplicaciones. Igualmente, la normativa propuesta por este proyecto de ley regula aspectos tales como las estipulaciones que debe contener este tipo de contratos de trabajo y la jornada laboral, al mismo tiempo que dispone expresamente que los trabajadores de plataformas digitales contarán con todos los derechos laborales, individuales y colectivos, que se disponen en el Código del Trabajo.

¹²¹ ASENJO y CODDOU. Op. Cit., pp. 17-18.

¹²² El proyecto de ley boletín N°12.475-13, presentado por los diputados Giorgio Jackson y Mayte Orsini en marzo de 2019, actualmente se encuentra en su segundo trámite constitucional, tras ser aprobado por la Cámara de Diputadas y Diputados el 28 de abril de 2021.

¹²³ Artículo 152 quinquies A, propuesto en el proyecto de ley boletín N°12.475-13 aprobado por la Cámara de Diputadas y Diputados.

Por su parte, el proyecto de ley que propone una modernización laboral para la conciliación, familia e inclusión¹²⁴, aborda el fenómeno del trabajo en plataformas de una manera distinta al proyecto anterior. En efecto, este pretende incorporar un nuevo artículo 8 bis al Código del Trabajo, que disponga que no existe contrato de trabajo entre las personas que presten servicios a través de plataformas digitales, en la medida en que no exista exclusividad para trabajar sólo en una plataforma específica, y el individuo tenga libertad para determinar la oportunidad y tiempo en que prestará sus servicios.

Adicionalmente, este proyecto dispone que, en su calidad de independientes, las personas que presten servicios a través de plataformas digitales quedarán obligados a cotizar a través de la emisión de boletas de honorarios, así como también que podrán acceder a ciertas condiciones mínimas de seguridad y salud¹²⁵.

Finalmente, actualmente existe otro proyecto de ley en nuestro Congreso que pretende regular a las plataformas digitales, específicamente a las de transporte de pasajeros, pero que busca establecer normas que van más allá de los aspectos laborales. En este sentido, el boletín N° 11.934-15¹²⁶ busca establecer la creación de un registro que contenga todas las plataformas digitales de transporte y sus conductores habilitados, a cargo de la Subsecretaría de Transportes. Establece, además, requisitos que deben cumplir las empresas de aplicación de transporte tanto para operar en nuestro país, así como también sus obligaciones tanto para con el Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones como para con los usuarios. De igual manera, a través de este proyecto de ley se pretende establecer requisitos que deben cumplir los vehículos y conductores que operen a través de estas aplicaciones, así como también se disponen sanciones para estos últimos y para los usuarios que hagan mal uso de estas plataformas.

Así las cosas, se puede apreciar que, en vista de la falta de regulación bajo la que operaban las plataformas digitales en nuestro país, existió una serie de esfuerzos legislativos por

¹²⁴ Este proyecto de ley, boletín N° 12.618-13, fue ingresado al Senado por mensaje del Presidente de la República, Sebastián Piñera Echeñique, el 14 de mayo de 2019.

¹²⁵ ASENJO y CODDOU. Op. Cit., p. 17.

¹²⁶ También conocido como “Ley Uber, este proyecto de ley “Regula a las aplicaciones de transporte remunerado de pasajeros y los servicios que a través de ellas se presten”, fue ingresado a la Cámara de Diputadas y Diputados por mensaje del Presidente de la República, Sebastián Piñera Echeñique, el 20 de julio de 2018. Actualmente, este proyecto se encuentra en su segundo trámite constitucional, luego de haber sido aprobado por su cámara de origen y aprobado en general por el Senado. No obstante, el último avance de este proyecto ocurrió el 14 de abril de 2020, día en que la Comisión de Transportes y Telecomunicaciones emitió su informe respectivo y derivó el proyecto a la Comisión de Hacienda.

hacerse cargo de este fenómeno. Estos proyectos pretendieron regular desde los aspectos más generales del funcionamiento de estas aplicaciones, hasta un ámbito específico de ellas como lo es el trabajo que desempeñan quienes prestan servicios a través de dichas plataformas digitales.

No obstante, tal como se advirtió en este apartado y a lo largo de todo este trabajo, existió otro proyecto de ley, boletín N°13.496-13, que finalmente fue publicado como ley de la República bajo el número 21.431. Este proyecto (y posterior ley) fue escogido como objeto de estudio en esta memoria de prueba, en perjuicio de los otros mencionados anteriormente, porque se hace cargo de la posibilidad de que estos trabajadores, de acuerdo a las características propias de las labores realizadas, sean considerados tanto como dependientes como independientes¹²⁷. Lo anterior, tal como se dará cuenta al revisar esta nueva normativa, que aún no entra en vigencia, traerá consigo una serie de implicancias en lo que refiere al acceso de estos trabajadores a las prestaciones de seguridad social.

Así, por ser esta ley el objeto de análisis central de esta memoria de prueba, a continuación corresponde dedicarle un apartado en el que se dará cuenta de su historia legislativa y de los alcances que traen consigo, para los trabajadores de plataforma, los nuevos artículos que incorporó al Código del Trabajo.

2.3. Orígenes y contenido de la Ley 21.431.

2.3.1. Historia legislativa: ingreso del proyecto y tramitación en el Congreso.

Tal como se señaló en el inicio de este trabajo, el proyecto de ley boletín 13.496-13, que dio origen a la ley objeto de estudio, fue ingresado por un grupo de senadores el día 13 de mayo de 2020. En su presentación, se dejó establecido que su principal fundamento era “tratar aspectos regulatorios básicos de seguridad y bienestar” de quienes trabajan en plataformas digitales. Así, más allá del régimen jurídico del trabajo a través de aplicaciones, este proyecto se centró en la dignidad humana de estos trabajadores, y en la necesidad de reconocerles un mínimo de derechos y garantías en aras de respetar esta dignidad.

¹²⁷ Ya sea por la misma empresa de plataformas digitales, o bien por el tribunal competente si es que se llegan a producir conflictos particulares respecto a la calificación jurídica de estos trabajadores.

En este sentido, en sus inicios, el proyecto de ley pretendió únicamente incorporar una ley que definiera lo que es una “empresa de plataforma digitales de servicios”, una “persona que presta servicios”, y que estableciera una serie de obligaciones para estas empresas con el objetivo de asegurar ciertos derechos a sus trabajadores. Dentro de estas garantías, se establecía un pago mínimo por horas trabajadas, el pago de un seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, el pago de cotizaciones del seguro de cesantía, el pago de un seguro de responsabilidad civil por los daños que se pueda ocasionar en el desempeño del trabajo y el pago de un seguro de invalidez y sobrevivencia, entre otras.

Sin embargo, este proyecto tuvo importantes modificaciones tras su tramitación en la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado (en adelante, simplemente “la Comisión”) y en sus respectivas discusiones, en general y en particular, en su Cámara de origen. En efecto, en su paso por dicha Comisión, en la que participaron diversos actores vinculados al fenómeno del trabajo en plataformas¹²⁸, se llegó al acuerdo de que este proyecto de ley debía tener un alcance mucho más amplio de lo que originalmente se pretendía. En este sentido, se acordó que este regulara tanto a las plataformas digitales de reparto como a las de transporte de pasajeros, contrastando así con lo planteado uno de los autores del proyecto, el senador Juan Pablo Letelier, quien durante la primera sesión de la Comisión señaló que el proyecto de ley sólo se refería a los trabajadores de plataformas de distribución o reparto.

Por otro lado, uno de los cambios más relevantes que sufrió este proyecto tras su paso por la Comisión, es que se cambió la denominación con la que inicialmente se refería a las personas que prestaban servicios a través de las plataformas digitales. Si en un inicio se utilizaba el concepto de “persona que presta servicios”, tras la discusión se pasó a utilizar derechamente la expresión “trabajador”. No obstante, y tal como se explicará en el apartado siguiente, se dejó la puerta abierta para que estas personas que trabajan a través de aplicaciones sean calificadas como dependientes o independientes, según las características particulares de la plataforma en que trabajen y en la medida en que desempeñen, o no, sus labores en los términos del artículo 7 del Código del Trabajo.

¹²⁸ La discusión en la Comisión de Trabajo y Previsión Social de este proyecto de ley contó con intervenciones de, por ejemplo, la Ministra del Trabajo María José Zaldívar, representantes de empresas de plataformas como Uber, Rappi, PedidosYa y Didi, así como con asociaciones de abogados laboristas y de trabajadores de Uber, entre otros.

De igual manera, otro de los cambios del proyecto de ley tras la discusión en la Comisión, tuvo relación con el vínculo entre el trabajador de plataforma y la empresa dueña de la aplicación. Inicialmente, el proyecto de ley sólo aludía a la “prestación de servicios” realizada por una persona en una “plataforma digital de servicios”, sin hacer referencia alguna a si es que esta prestación se realizaba bajo un contrato de trabajo o no. En cambio, tras las modificaciones realizadas a propósito de la discusión en la Comisión, se estableció una distinción entre el contrato de trabajo de los trabajadores de plataformas dependientes y el contrato de prestación de servicios de los trabajadores de plataformas independientes.

Así, se puede apreciar que, durante su discusión y tramitación en el Senado, el proyecto de ley amplió su ámbito de aplicación y, tal como se explicará posteriormente, pasó a otorgarle más derechos y garantías a estos trabajadores que las que estaban inicialmente previstas.

Sin embargo, estos no fueron los únicos cambios que sufrió la ley 21.431 durante su tramitación en el Congreso. En efecto, tras su paso por la Cámara de Diputados y Diputadas, se modificaron y se adicionaron disposiciones relativas a la jornada de trabajo de este tipo de trabajadores, a la transparencia y el uso de datos personales de los mismos, a la prohibición de discriminación por mecanismos automatizados de toma de decisiones, a la base de cálculo de las indemnizaciones legales, entre otras.

Adicionalmente, el proyecto que finalmente derivó en la ley objeto de análisis de este trabajo sufrió un veto por parte del poder ejecutivo. A partir de este veto presidencial, surgieron una serie de indicaciones que debieron ser discutidas y aprobadas por el Congreso. Dentro de estas observaciones hechas por el ejecutivo, si bien algunas se referían a aspectos más bien formales y de redacción, otras añadieron un par incisos al proyecto, referidos al derecho del trabajador de plataformas digitales independientes al acceso de cobertura de seguridad social, así como también un artículo referido a los derechos colectivos de los trabajadores de plataformas digitales.

Estas observaciones fueron aprobadas tanto por la Comisión, por unanimidad, como por ambas Cámaras de nuestro Congreso, con excepción de la indicación relativa a eliminar una

frase al final del nuevo artículo 152 quáter V¹²⁹, la cual fue aprobada por el Senado pero rechazada por la Cámara de Diputadas y Diputados.

De esta manera, finalmente, el día de 11 de marzo de 2022, y tras casi dos años de tramitación en el Congreso Nacional, este proyecto fue publicado en el diario oficial como la ley 21.431, bajo el título de “modifica el Código del Trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios”.

Así las cosas, luego de haber dado cuenta, brevemente, de la historia legislativa de esta ley, a continuación corresponde revisar los alcances y contenidos de esta nueva normativa.

2.3.2. La ley 21.431: su contenido y alcances.

Esta nueva ley regula el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios, incorporando un nuevo capítulo al título dedicado a los contratos especiales del libro primero del Código del Trabajo. De esta forma, a través de 16 artículos, desde el 152 quáter P hasta el 152 quinquies I, agrupados en 4 párrafos, se establece una regulación que pretende hacerse cargo del fenómeno del trabajo en plataformas. No obstante, y a diferencia de los otros dos proyectos de ley explicados en apartados anteriores, en esta ley no se define a priori si es que estos trabajadores deben ser considerados como dependientes o como independientes.

Por el contrario, la particularidad de esta nueva regulación es que deja abierta la puerta a que puedan ser calificados, ya sea por las mismas plataformas o por los tribunales de justicia¹³⁰, dentro de estas dos categorías, según la situación fáctica en que se desarrolle el trabajo en alguna de las distintas plataformas digitales en específico. Así, no deja preestablecido que todos los trabajadores de todas las plataformas sean considerados como dependientes o como independientes, sino que más bien crea dos categorías y deja a las circunstancias propias del trabajo en cada plataforma en particular el que sus trabajadores sean encasillados en una o en otra.

¹²⁹ Esta indicación proponía eliminar en el numeral 2, del inciso segundo del artículo 152 quáter V, la siguiente frase: “, en los términos del inciso segundo del artículo anterior,”.

¹³⁰ Esto en caso de que se susciten controversias respecto a la calificación del vínculo entre el trabajador de plataformas digitales y la empresa de plataformas digitales.

En este sentido, el párrafo I del nuevo Capítulo X del Código del Trabajo, se dedica a entregar definiciones relevantes para la regulación de los contratos de este tipo de trabajadores. En primer lugar, en el artículo 152 quáter P, se define que el ámbito de aplicación de esta regulación corresponde a “las relaciones entre trabajadores de plataformas digitales, dependientes e independientes, y empresas de plataformas digitales de servicios prestados en el territorio”. Luego, en el artículo 152 quáter Q, entrega definiciones de los conceptos “empresa de plataforma digital de servicios” y “trabajador de plataformas digitales”. Respecto a estos últimos, en este mismo artículo se establece que serán considerados como dependientes o independientes según el trabajo realizado se haga en los términos del artículo 7 del Código del Trabajo. Es decir, el criterio determinante para establecer si es que un trabajador de plataformas es o no dependiente, es el de la subordinación y dependencia.

Más adelante, en el párrafo II de este nuevo capítulo incorporado en el Código del Trabajo, se regula el contrato de trabajo de los trabajadores de plataformas digitales dependientes. Dentro de los aspectos más relevantes de la normativa que se establece para estos contratos en específico, se encuentran:

- a) Estipulaciones del contrato de trabajo: se establece que, adicionalmente a lo dispuesto en el artículo 10 del Código del ramo, estos deben estipular la naturaleza y las condiciones de los servicios que deben prestarse, la forma de cálculo de las remuneraciones y la oportunidad para su pago, un canal oficial de comunicación entre la plataforma y el trabajador, la zona geográfica en que se desempeñará la labor, entre otros.
- b) Deber de protección: se dispone que las empresas de plataforma deben informar a sus trabajadores los riesgos que conlleva su trabajo y las medidas preventivas para evitarlos.
- c) Jornada de trabajo: se establece que el contrato deberá señalar si el trabajador de plataformas digitales dependiente podrá distribuir su jornada en el horario que mejor se adapte a sus necesidades, o si es que quedará sujeto a las reglas generales de jornada de trabajo. En el primer caso, los trabajadores de plataforma podrán distribuir a su arbitrio las horas de trabajo, respetando siempre el límite legal de 45 horas semanales. Además, en ambos casos, se considera como jornada de trabajo todo el

tiempo durante el cual el trabajador se encuentre a disposición de la empresa de plataforma digital, y se obliga a las empresas a llevar un mecanismo de registro de jornada que considere las horas de “jornada pasiva”.

- d) Remuneración: en el caso de los trabajadores que organizan libremente sus horas de trabajo semanal, la remuneración se pagará por las horas efectivamente trabajadas, o bien por un pacto entre trabajador y empresa en los términos del artículo 44 del Código del Trabajo. En cualquier caso, la remuneración por hora efectivamente trabajada no podrá ser inferior a \$2.667¹³¹.

Por su parte, el párrafo III regula el contrato de los trabajadores de plataformas digitales independientes. Dentro de sus principales alcances, esta ley regula:

- a) El rol de la plataforma en la prestación de servicios: en el caso de los trabajadores independientes que presten servicios a través de plataformas digitales, estas deben limitarse a únicamente poner en contacto al trabajador con los usuarios, sin perjuicio de establecer los términos y condiciones que permitan operar a través de sus sistemas informáticos o tecnológicos.
- b) El contenido del contrato de prestación de servicios: este instrumento debe constar por escrito y debe contener, al menos, la individualización de las partes, los términos en que se determinará la tarifa por los servicios prestados por el trabajador, los criterios para el contacto entre usuario y trabajador, la zona geográfica en que se prestarán los servicios, las causales de terminación de contrato, condiciones generales de prestación de los servicios a través de la plataforma digital, entre otros.
- c) Los honorarios de los trabajadores: la empresa de plataforma deberá pagar al trabajador, a lo menos mensualmente, los honorarios por los servicios efectivamente realizados. Se establece que la empresa deberá exigir al trabajador otorgue las respectivas boletas de honorarios y demás documentos tributarios que correspondan. Además, se dispone que los honorarios por cada hora de servicios realizados no

¹³¹ Este monto se obtiene, según lo dispuesto en el artículo 152 quáter V, dividiendo el valor del ingreso mensual (\$400.000, al 1 de agosto de 2022) por el número resultante de la multiplicación por cuatro del máximo de jornada semanal ordinaria establecido en el artículo 22 del Código del Trabajo (45 horas semanales, a la fecha de redacción de este trabajo). Una vez obtenida esa proporción, el monto incrementa en un 20%, lo que tiene 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 dependiente.

podrán ser inferior a \$2.667, al igual que en el caso de los trabajadores dependientes de plataformas digitales¹³².

- d) El acceso a la seguridad social: los trabajadores accederán a coberturas de seguridad social, cotizando según corresponda¹³³.
- e) La obligación de desconexión: la empresa de plataformas deberá asegurar un derecho a desconexión de estos trabajadores, que no debe ser menor a 12 horas continuas dentro de un periodo de 24 horas.
- f) Un aviso previo por terminación de contrato: respecto a la terminación del contrato de prestación de servicios de aquellos trabajadores que se hayan desempeñado por 6 meses o más en la plataforma, se establece la obligación para la empresa de comunicar este hecho con al menos 30 días de anticipación. Esto será así siempre y cuando el término del contrato sea imputable a conductas graves del trabajador, en los términos señalados en su respectivo contrato.
- g) El deber de respeto de derechos fundamentales de estos trabajadores: se establece la obligación para las empresas de plataformas de respetar los derechos fundamentales de estos trabajadores. Se dispone además que aquellos trabajadores de plataformas independientes, que hayan prestado servicios en una plataforma por al menos 30 horas semanales durante los últimos 3 meses, podrán accionar a través del procedimiento de tutela laboral por todas aquellas vulneraciones de derechos fundamentales que sufran de parte de la empresa. Esto será aplicable también cuando sufran represalias por afiliarse a un sindicato, participar de actividades sindicales o negociar colectivamente.

Por otro lado, en el párrafo IV, se establecen disposiciones comunes tanto para los trabajadores de plataforma dependientes como para los independientes. Dentro de aquellas, se encuentran:

¹³² No obstante, este monto se obtiene según lo establecido en el artículo 152 quáter Y, el que dispone que los honorarios no podrán ser inferiores a la proporción del ingreso mínimo mensual, aumentado en un 20%. Para su cálculo se dividirá el valor de este ingreso mínimo en 180 horas.

¹³³ Respecto a este punto en específico, por tratarse del tema principal objeto de esta memoria de prueba, en el capítulo siguiente se dedicará un apartado especial destinado a dar cuenta de lo que implica esta norma en lo que respecta al acceso a la seguridad social.

- a) La obligación para la empresa de entregar información al trabajador sobre el servicio a realizar antes de aceptarlo, lo relativo al lugar de la realización¹³⁴, la identidad del usuario del servicio y el medio de pago que se utilizará.
- b) La protección de los datos personales del trabajador, disponiendo que éstos son de carácter estrictamente reservado y que sólo podrán ser utilizados por la empresa de plataforma digital de servicios en el contexto de los servicios que la misma empresa presta.
- c) La prohibición de discriminación en los algoritmos utilizados por las plataformas digitales, especialmente en lo que se refiera a asignación de trabajo, oferta de bonos e incentivos, cálculo de remuneraciones, entre otros.
- d) La obligación para la empresa de otorgar a sus trabajadores una capacitación adecuada, elementos de protección¹³⁵, y un seguro de daños para los bienes personales que utilicen los trabajadores en la prestación del servicio.
- e) La determinación de la base de cálculo de las indemnizaciones legales que correspondan por la terminación del contrato de trabajo, la cual corresponderá a la remuneración promedio del último año trabajado, excluyendo aquellos meses no trabajados y tomando en consideración los años de servicio¹³⁶.
- f) La consagración de los derechos colectivos de los trabajadores de plataformas digitales. Al respecto, se establece el derecho que tienen estos trabajadores a constituir las organizaciones sindicales que estimen pertinentes, de conformidad al artículo 216 del Código del Trabajo.
- g) La competencia que se le otorga a la Dirección del Trabajo para fiscalizar, dentro de sus facultades, el cumplimiento de las normas establecidas en este nuevo capítulo 10 del libro I del Código del Trabajo.

Finalmente, esta nueva ley incorpora una par de artículos transitorios, los cuales disponen lo siguiente:

¹³⁴ En el caso de las plataformas de entregas o repartos a domicilio, se deberá informar al trabajador el domicilio donde se realizará, y en el caso de las plataformas de transporte, los domicilios de origen y destino.

¹³⁵ Para el caso de los trabajadores de plataformas digitales que desarrollan sus labores en bicicleta o en motocicleta, se establece que las empresas deberán entregarles un casco de protección, rodilleras y coderas, los que deberán cumplir con las certificaciones y normativa vigente.

¹³⁶ No obstante, el artículo 152 quinquies G dispone que, si la indemnización que correspondiere por aplicación del artículo 163 fuere superior se aplicará ésta.

- a) Esta nueva ley 21.431 entrará en vigencia el primer día del sexto mes siguiente a su publicación en el diario oficial, es decir, el 1 de septiembre del año 2022.
- b) La obligación, para el Consejo Superior Laboral, de emitir un informe anual en el que se evalúe la implementación y aplicación de la ley y sus resultados, abordando especialmente los efectos de la distinción de la calificación entre trabajadores dependientes e independientes.
- c) Las empresas de plataformas digitales que no cumplan con lo dispuesto en el inciso primero del artículo 19 del Código del Trabajo, tendrán un plazo de 3 años para hacerlo, desde la publicación de esta ley. Es decir, tendrán hasta el 11 de marzo de 2025 para cumplir a cabalidad con la limitación que se establece en la disposición legal mencionada.

Así las cosas, una vez reseñado el contenido de la ley 21.341 y de los artículos que incorpora al Código del Trabajo, a continuación corresponde analizar los alcances de esta nueva regulación. Para esto, el análisis se centrará específicamente en lo que dice relación a las implicancias que tiene esta regulación en el acceso a la seguridad social de los trabajadores de plataformas digitales, que para efectos de este trabajo, corresponden tanto a los regulados como trabajadores dependientes como aquellos independientes.

Capítulo 3: Análisis de la ley 21.431 respecto del acceso a la seguridad social de los trabajadores de plataformas digitales de servicios.

3.1. La ley 21.431 y el acceso a la seguridad social a la luz de los principios de esta rama del ordenamiento jurídico.

Como se pudo apreciar en el capítulo anterior, esta nueva ley viene a incorporar una serie de normas que pretenden hacerse cargo de distintos aspectos del trabajo en plataformas digitales. Dentro de ellas, hay algunas que están referidas al acceso a la seguridad social de estos trabajadores. En el presente apartado, se analizarán dichas normas a la luz de los principios de la seguridad social, distinguiendo entre lo que se establece para los trabajadores de plataformas dependientes y lo dispuesto para los trabajadores de plataformas independientes.

Ahora bien, como punto de partida resulta conveniente dejar en claro qué se debe entender por “acceso a la seguridad social”. Para efectos de esta memoria de prueba, y como base para el análisis que se realizará respecto a la ley 21.431, se entenderá dicho concepto como la posibilidad de que los individuos se beneficien de las distintas prestaciones que entrega el sistema de seguridad social chileno, específicamente aquellas dirigidas a los trabajadores regidos por el Código del Trabajo, y que están dirigidas a hacer frente a distintos estados de necesidad.

Antes de realizar el análisis que se pretende, cabe destacar que, tal como se explicó dentro del primer capítulo de este trabajo, la dimensión de la universalidad subjetiva refiere a que el sistema debe entregar prestaciones a todas las personas. Esto se traduce, en palabras de Novoa, en que “toda persona, sea cual fuere su nacionalidad, el trabajo que desempeña, el monto del salario, sueldo o renta tiene derecho a la tutela de la Seguridad Social”¹³⁷. No obstante, como se pudo ver en el apartado dedicado a la realidad del trabajo en plataformas digitales en nuestro país, en la actualidad, previo a la entrada en vigencia de la ley objeto de este trabajo, gran parte de estos trabajadores no accede a las prestaciones del sistema previsional.

Por esta razón, es destacable que la regulación incorporada al Código del Trabajo mediante la ley 21.431 entregue protección, tanto laboral como de seguridad social, a todos los

¹³⁷ NOVOA. Op. cit., p. 85.

trabajadores de plataformas digitales sin importar si es que estos son dependientes o independientes. Al regular los contratos bajo estas dos modalidades del trabajo en plataformas, se asegura de que todo el universo de este tipo de trabajadores pueda acceder a prestaciones de seguridad social. Así, más allá de que un trabajador de plataforma sea considerado como dependiente o como independiente, de acuerdo a las características propias de sus labores, con la regulación establecida en esta nueva ley podrá acceder a las prestaciones de este sistema. De esta manera, en lo relativo a este aspecto general de la normativa establecida en la ley 21.431, se puede sostener que el mismo cumple con lo que señala el principio de universalidad subjetiva.

Por otro lado, también resulta conveniente descartar, desde ya, al principio de la unidad para efectos del análisis que se pretende realizar en este apartado. Tal como se pudo advertir en el primer capítulo de esta memoria de prueba, este principio se refiere a la forma en que a los organismos gestores y administradores del régimen de seguridad social deben organizarse y funcionar.

Por lo tanto, como lo que se busca analizar en este capítulo es el acceso de los trabajadores de plataformas digitales a las prestaciones del sistema de seguridad social, según la regulación establecida en la ley 21.431, resulta inoficioso realizar dicho análisis desde el punto de vista de un principio que está referido a temas más bien estructurales y de funcionamiento del régimen previsional.

Tal como se dará cuenta en este capítulo, las prestaciones a las que podrán acceder estos trabajadores presentarán ciertas variaciones, según se trate de un dependiente o de un independiente, tanto en lo referido a las coberturas a las que tendrán acceso como en lo que refiere a la cuantía de las prestaciones que recibirán. Por lo mismo, a continuación se analizarán los alcances de la ley 21.431 para ambos tipos de trabajadores de plataformas, en lo relativo a su acceso a las prestaciones de seguridad social. Posteriormente, se realizará un análisis de dicho acceso a la luz de los principios de esta rama del derecho, con el objetivo de verificar si es que esta nueva regulación cumple con los estándares que postulan estos principios.

3.2. El deber de protección en el contrato de trabajadores de plataformas digitales.

Antes de comenzar a dar cuenta de cuáles son las prestaciones a las que accederán los trabajadores de plataformas digitales, tanto dependientes o independientes, una vez que entre en vigencia la ley 21.431, resulta relevante referirnos a un punto en específico de esta nueva regulación y que se vincula al acceso a la seguridad social de estos trabajadores: el deber de protección o de seguridad que tienen las empresas de plataformas digitales.

En términos generales, el artículo 184 del Código del Trabajo es la norma central en lo que refiere a la seguridad en el contexto del trabajo¹³⁸. En dicho precepto legal, la doctrina sostiene que se establece el “deber de seguridad empresarial, también denominada deuda de seguridad u obligación general de seguridad, en virtud de la cual el empresario debe a sus trabajadores una “protección eficaz” en el trabajo”¹³⁹.

De esta forma, el primer inciso de dicha norma establece que “El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales”.

Por otro lado, en el nuevo artículo 152 quáter T del Código del Trabajo, incorporado a través de la ley 21.431, se dispone que “la empresa 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”.

Así, se aprecia cómo esta norma, establecida para los contratos de trabajadores de plataformas digitales dependientes, se corresponde totalmente con lo que dispone el artículo 184 del Código del Trabajo. Ambas normas apuntan a algo esencial, como lo es la prevención de accidentes o riesgos dentro del contexto del trabajo, estableciéndose una obligación más

¹³⁸ ROJAS, Irene (2015). Derecho del Trabajo: Derecho Individual del Trabajo, Legal Publishing Chile, Santiago, p. 322.

¹³⁹ NUÑEZ, Cayetano (2019). La prevención de riesgos laborales en Chile: algunas reflexiones sobre la deuda de seguridad empresarial, en *Lex Social: Revista Jurídica de los Derechos Sociales*, vol. 9, N°1, año 2019, Universidad Pablo Olavide de Sevilla, p. 365.

específica para las empresas de plataformas digitales, consistente en el informar por escrito al trabajador acerca de los riesgos y medidas preventivas.

Sin embargo, al revisar la nueva normativa legal, en lo referido al contrato de los trabajadores de plataformas digitales independientes, podemos apreciar cómo no se establece el mencionado deber de información de riesgos. La única disposición establecida en este nuevo capítulo del Código del Trabajo que guarda relación con la seguridad y prevención de accidentes, respecto a estos trabajadores independientes, es el artículo 152 quinquies F, el cual establece la obligación que tienen las empresas de plataforma digitales de proporcionar a sus trabajadores “una capacitación adecuada y oportuna que considere los criterios de seguridad y salud definidos por la autoridad competente para la actividad que realiza”, así como de “un casco de protección, rodilleras y coderas para el trabajador de plataformas digitales que utilice una bicicleta o motocicleta para prestar sus servicios (...)”.

De lo anterior surge la interrogante en torno a si las empresas de plataformas digitales cuentan o no con un deber de protección o de seguridad para la prevención de accidentes en el trabajo respecto de los trabajadores independientes.

Al respecto, tal como se señaló anteriormente, cabe resaltar que este deber de protección o seguridad se establece en el artículo 184 del Código del Trabajo. De igual forma, es menester recordar que las normas generales dispuestas en dicho cuerpo legal sólo aplican a las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores que se desarrollen bajo un régimen de subordinación y dependencia, según lo establecido los artículos 1, 3 y 7 del Código del Trabajo.

De esta manera, como las relaciones entre las empresas de plataformas digitales y los trabajadores independientes no se desarrollan bajo subordinación y dependencia, se desprende que dichas relaciones no se rigen por las normas generales del Código del Trabajo, sino que únicamente se sujetan a lo dispuesto entre los artículos 152 quáter W y artículo 152 quinquies I del mencionado Código. Así, en definitiva, se concluye que dichas empresas no tienen este deber de protección o seguridad establecido en el mencionado artículo 184.

De esta forma, ante la ausencia del deber de seguridad del artículo 184 del Código del Trabajo para la empresa de plataformas que contrata con el independiente, esta ley no innova respecto a lo que pasa en la actualidad con los demás trabajadores independientes en nuestro

país, ya que en lo relativo a las obligaciones o deberes de seguridad y prevención de accidentes, se establece que son ellos mismos quienes “deben implementar todas las medidas de higiene y seguridad en el trabajo que les recomiende o prescriba su organismo administrador o las respectivas entidades fiscalizadoras”¹⁴⁰.

Tal como se señaló en su momento en esta memoria de prueba, es evidente que el trabajo en plataformas digitales, específicamente en aquellas de transporte y de reparto, involucra ciertos riesgos que son inherentes a su naturaleza, los cuales se derivan, principalmente, de la circunstancia de que este tipo de trabajo se desarrolle en la calle. De la misma forma, tomando en consideración el hecho de que, la mayoría de las veces, el desarrollo de labores dentro de estas plataformas conlleva un contacto directo con el usuario del servicio¹⁴¹, naturalmente existe cierto riesgo de contagio de covid-19¹⁴² para estos trabajadores.

Así, a la luz de los riesgos que trae aparejado el desarrollo del trabajo en plataformas digitales, resulta de suma importancia que los trabajadores sean conscientes de ellos a la hora de realizar sus labores, para así reducir al máximo posible la probabilidad de que ocurran accidentes. Del mismo modo, para cumplir este objetivo, es muy importante que las empresas de plataformas digitales cumplan a cabalidad con lo que establece el deber de protección o seguridad, establecido en el artículo 184 del Código del Trabajo, tomando todas las medidas necesarias a prevenir accidentes y disminuir los riesgos propios del trabajo en plataformas.

De esta manera, un punto destacable de la nueva ley 21.431 es el establecimiento de una obligación especial para las empresas de plataformas digitales respecto de sus trabajadores dependientes, establecida en el artículo 152 quáter T del Código del Trabajo, consistente en informar a los mismos los riesgos que entrañan sus labores, pues atiende al hecho de que el trabajo en plataformas digitales trae aparejado ciertos riesgos propios de la naturaleza de las labores que en ellas se desempeñan.

¹⁴⁰ SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales [en línea], disponible en <https://bit.ly/3M01LK9>

¹⁴¹ El trabajador de plataformas digitales de transporte está en contacto con el pasajero dentro del vehículo, así como el trabajador de plataformas digitales de reparto está en contacto con el usuario al momento de entregarle su pedido.

¹⁴² Cabe resaltar que, a la fecha de redacción de este trabajo, esta enfermedad se mantiene catalogada como una pandemia alrededor de todo el mundo.

No obstante lo anterior, resulta cuestionable el hecho de que, respecto a los trabajadores de plataformas digitales independientes, estas empresas no cuenten con dicho deber -. Si bien existe un régimen legal distinto entre uno y otro tipo de trabajadores, dentro de las plataformas digitales el trabajo realizado es uno solo, dependiendo del tipo de plataforma que se trate en específico. Siguiendo esta lógica, se puede concluir que los riesgos que trae aparejado el trabajo en plataformas digitales es el mismo, independiente de si es que el trabajador desempeña sus funciones bajo un régimen de subordinación o de manera independiente.

Por lo tanto, si bien se aprecia un esfuerzo legislativo al disponer la obligación para las empresas de plataformas digitales contenida en el nuevo artículo 152 quinquies F, nos podemos llegar a preguntar si es que, a la luz de la especial naturaleza del trabajo en plataformas digitales, se pudo haber extendido el deber de protección o seguridad tanto respecto de los trabajadores de plataformas dependientes como de los independientes.

Así las cosas, a la luz de estas circunstancias, cabe cuestionarse las implicancias que puede traer esta ausencia del deber de prevención o seguridad de las empresas de plataformas digitales respecto a los trabajadores independientes, en lo relativo al acceso que tendrán estos últimos a las prestaciones del sistema de seguridad social, y específicamente en lo referido al Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Desde ya, cabe señalar que la cobertura que entrega este seguro no está condicionada a que el empleador, en el caso de los trabajadores dependientes, o los mismos trabajadores independientes, en su caso, hayan implementado o no las medidas necesarias en virtud del deber de protección o seguridad establecido en nuestro ordenamiento. En efecto, para acceder a la protección que entrega el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, en el caso de que estos ocurran, sólo se establece como requisito que se trate efectivamente de un accidente del trabajo o una enfermedad profesional, excluyendo por ejemplo, a aquellos accidentes que se produzcan a causa una fuerza mayor que no esté relacionada con el trabajo¹⁴³.

Así, cabe recordar que este seguro se caracteriza por contar con una dimensión preventiva como una curativa¹⁴⁴. Por lo tanto, si bien los trabajadores no tendrán problemas para

¹⁴³ CIFUENTES. Op. cit., p. 54

¹⁴⁴ En este sentido, el título VII de la ley 16.744 dispone que las empresas empleadoras deben tomar un rol activo en la prevención de los riesgos profesionales.

acceder a estas últimas prestaciones *en la medida que enteren las cotizaciones de seguridad social*, es evidente *que si la empresa* no toma todas las medidas necesarias para la prevención de los riesgos propios del trabajo en plataformas digitales, *no se comprende la dimensión preventiva*.

De esta forma, a la luz de lo expuesto en este apartado, y en especial consideración de los riesgos propios que trae aparejado el trabajo en plataformas digitales, la ley 21.431 no entrega una protección completa a los trabajadores de plataformas independientes, principalmente en lo relativo a la prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

3.3. Acceso a la seguridad social de los trabajadores de plataformas dependientes.

La normativa establecida en la ley 21.431 dispone que los trabajadores de plataformas digitales que desempeñen sus labores en los términos del artículo 7 del Código del Trabajo, es decir, bajo subordinación y dependencia de la plataforma, lo harán en virtud de un contrato de trabajo y se regirán por las disposiciones del mismo Código. Por lo tanto, al realizar su trabajo bajo este vínculo contractual, accederán a todas las prestaciones de seguridad social establecidas en la ley para los trabajadores dependientes¹⁴⁶. Estas prestaciones se financiarán con las cotizaciones efectuadas por el trabajador (las que son retenidas y pagadas por su empleador), con aquellas que son de cargo del empleador o con aportes fiscales, según el tipo de prestación específica de que se trate.

De esta manera, los trabajadores de plataformas digitales dependientes recibirán pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia¹⁴⁷ en función de sus cotizaciones en la Administradora de Fondos de Pensiones a la que se encuentre afiliado. De igual forma, al pasar a ser afiliados del sistema de salud, ya sea público a través de FONASA o privado a través de una ISAPRE, recibirán prestaciones de “medicina preventiva, asistencia médica curativa y

¹⁴⁶ Siempre y cuando el vínculo laboral de estos trabajadores de plataformas digitales se encuentre formalizado. Respecto al tema de la informalidad, revisar los párrafos finales de este mismo apartado.

¹⁴⁷ La pensión de sobrevivencia, según lo dispuesto en el artículo 5 y siguientes del DL 3.500, es aquella que reciben los miembros del grupo familiar del afiliado a propósito del fallecimiento de este, siempre y cuando se cumplan con los requisitos establecidos en este cuerpo normativo.

odontológica”¹⁴⁸. Dentro de las prestaciones en salud, por ejemplo, tendrán acceso al pago del subsidio por incapacidad laboral (licencia médica, como se conoce habitualmente), incluyendo a aquellas que corresponden por concepto de descanso pre, postnatal y postnatal parental.

Por su parte, estos trabajadores pasarán a ser afiliados del régimen de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Como consecuencia de aquello, tendrán acceso a “prestaciones médicas y en servicios para el trabajador accidentado o enfermo, así como pecuniarias tanto para él como sus causahabientes”¹⁴⁹. Lo anterior se concretizará a través de la administración de una entidad pública, como el Instituto de Seguridad Laboral, o de una Mutualidad de Empleadores o empresa delegada, en el ámbito privado, según la afiliación que determine la empresa de plataformas digitales en concreto.

Por otro lado, estos trabajadores serán afiliados al seguro de cesantía, el cual otorga una renta sustitutiva temporal en caso de que pierdan su empleo. Esta consiste en la entrega mensual de una prestación de cesantía, en los términos del artículo 12 de la ley 19.728, que es un monto de dinero decreciente en el tiempo y con cargo a la Cuenta Individual de Cesantía del trabajador, o bien con cargo al Fondo Solidario de Cesantía si es que concurren ciertos supuestos establecidos en la misma ley.

Adicionalmente, estos trabajadores pasarán a recibir prestaciones familiares, en la medida que tengan como cargas a personas causantes de estos beneficios. Estas prestaciones consisten en la entrega mensual de una suma de dinero que varía según el número de causantes que tenga a cargo el afiliado y según la renta de estos¹⁵⁰.

En esta misma línea, pasarán a tener derecho a asignación maternal, la cual “se entera o se paga a las trabajadoras o a los trabajadores afiliados cotizantes, por la cónyuge embarazada que sea causante de asignación familiar”¹⁵¹. Además, podrán acceder al seguro de acompañamiento de niños y niñas afectados por una condición grave de salud¹⁵².

¹⁴⁸ CIFUENTES. Op. Cit., p. 41.

¹⁴⁹ Ibid., p. 55.

¹⁵⁰ Estas prestaciones están reguladas en el Título I del DFL N°150 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado el 25 de marzo de 1982.

¹⁵¹ CIFUENTES. Op. Cit., p. 66.

¹⁵² Conocida como Ley Sanna. Según la Superintendencia de Seguridad Social, “este es un seguro obligatorio para los padres y madres trabajadores de niños y niñas afectados por una condición grave de salud, para que puedan ausentarse justificadamente de su trabajo durante un tiempo determinado, con el objeto de prestarles atención,

3.4. Acceso a la seguridad social de los trabajadores de plataformas independientes.

Respecto los trabajadores independientes de plataformas digitales, el nuevo artículo 152 quáter Y del Código del Trabajo dispone expresamente que estos tendrán derecho a acceder a cobertura de seguridad social, cotizando según corresponda. De este modo, según lo establecido en esta regulación, estos trabajadores accederán a pensiones de vejez, reconocimiento de cargas familiares, seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, cobertura en salud, seguro de invalidez y sobrevivencia y seguro de acompañamiento de niños y niñas afectados por una condición grave de salud. A diferencia de los trabajadores dependientes, no contarán con cobertura frente al estado de necesidad de cesantía, lo que permite afirmar que en nuestro ordenamiento se accede a distintas prestaciones de seguridad social según se trate de trabajadores dependientes o independientes.

Así, los independientes cotizarán y accederán a la seguridad social de acuerdo a lo establecido en la ley 21.133¹⁵³, también conocida como “ley de honorarios”. Esta normativa dispone que todos los trabajadores independientes que emitan boletas de honorarios por más de cinco Ingresos Mínimos Mensuales¹⁵⁴ en un año calendario, están obligados a cotizar para los distintos regímenes de seguridad social. Esta obligación se establece siempre y cuando estos independientes tuvieran, al 1 de enero de 2018, menos de 55 años de edad en el caso de los hombres o menos de 50 años en el caso de las mujeres.

De esta forma, como el nuevo artículo 152 quáter Y del Código del Trabajo establece que las empresas de plataforma digital deben exigir, a los trabajadores independientes, que extiendan las respectivas boletas de honorarios por los servicios prestados a los usuarios, estos individuos quedarán obligados a cotizar de acuerdo a la ley 21.133. Según esta misma norma, el pago de las cotizaciones de los independientes se realiza de forma anual y automática en la Declaración Anual de Impuesto a la Renta de abril de cada año, con cargo a la devolución de impuestos.

acompañamiento o cuidado personal, recibiendo durante ese período un subsidio que reemplace total o parcialmente su remuneración o renta mensual”. Esta definición se extrae del sitio web oficial de la SUSESO, disponible [en línea] en <https://bit.ly/3y485KU>

¹⁵³ Esta ley, publicada en el Diario Oficial el día 2 de febrero de 2019, “modifica una serie de normas con el objeto de incorporar a los trabajadores independientes a los regímenes de protección social, en materias de salud y pensión, mediante la obligatoriedad de efectuar cotizaciones con estos propósitos”, de acuerdo al texto que se encuentra en el sitio web de la Biblioteca del Congreso Nacional [en línea], disponible en: <https://bit.ly/3qXMeSH>

¹⁵⁴ A la fecha de redacción de este trabajo (agosto de 2022), este monto asciende a \$2.000.000.

Estos trabajadores estarán obligados a cotizar sobre sus remuneraciones imponibles, lo que corresponde al 80% de sus rentas anuales con un tope imponible de 80,2 UF mensuales¹⁵⁵. Respecto a este monto, se retiene el 12,25%¹⁵⁶, y con ello se pagan las cotizaciones que correspondan en las distintas entidades administradoras de prestaciones de seguridad social. Estas cotizaciones se pagarán en el siguiente orden y con los siguientes porcentajes del monto de la retención¹⁵⁷: Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (1,99%), Seguro de Accidentes Laborales y Enfermedades Profesionales y Seguro de Acompañamiento de Niños y Niñas (0,93%), Salud (7%), Pensiones (10,69%¹⁵⁸).

Adicionalmente, y de manera transitoria hasta el año 2028, la ley 21.133 establece que los trabajadores independientes que emitan boletas de honorarios podrán optar entre un régimen de cobertura completa y uno de cobertura parcial. Si eligen el primero, cotizarán por el 100% de su renta imponible y destinarán el total de la retención al pago de sus cotizaciones, quedando cubiertos en un 100% desde el primer día. En cambio, si eligen cotizar en el sistema de cobertura parcial, cotizarán por una renta imponible inferior¹⁵⁹ para salud y pensiones, y obtendrán parte de su devolución de impuestos, pero como contrapartida obtendrán una cobertura menor, ya que por ejemplo los subsidios por incapacidad laboral o licencias médicas se calcularán respecto a estos montos.

3.5. La informalidad de los trabajadores de plataformas digitales de servicios y sus implicancias en el acceso a la seguridad social.

Lo señalado en los apartados anteriores existirá en la medida que el vínculo entre el trabajador de plataformas digitales y su empleador se encuentre formalizado, es decir, con un contrato escriturado.

¹⁵⁵ Este monto corresponde a \$2.451.295, a la fecha de redacción de esta memoria de prueba. Es decir, el tope imponible anual asciende a \$29.415.540.

¹⁵⁶ Este porcentaje de retención, de acuerdo con lo dispuesto en la ley 21.133, irá aumentando progresivamente hasta el año 2028 donde alcanzará un 17%.

¹⁵⁷ Estos porcentajes fueron extraídos del simulador de cotizaciones disponible en el sitio web de la Ley de Honorarios [en línea], disponible en: <https://bit.ly/3CEHgMW>

¹⁵⁸ Este porcentaje incluye el 10% de cotización obligatoria y el 0,69% de comisión de la AFP UNO. Por lo tanto, esta cifra variará según el porcentaje de comisión que cobre la AFP a la que esté afiliado cada trabajador independiente.

¹⁵⁹ Por ejemplo, respecto de las rentas del año 2021, quienes escojan este régimen cotizarán por el 37% de su remuneración imponible.

De esta manera, por un lado, surge la interrogante de qué sucederá en el supuesto hipotético de que, una vez entre en vigencia la nueva ley 21.431, aparezcan trabajadores informales de plataformas digitales, quienes, encontrándose bajo un vínculo de subordinación y dependencia con alguna empresa de plataformas digitales, no cuenten con un contrato de trabajo formalizado.

Aun cuando el contrato de trabajo de los dependientes de plataformas sea de naturaleza consensual, la falta de reconocimiento de este por parte de la empresa de plataforma, determina que no pueden acreditar su relación de trabajo ante los organismos de seguridad social. En el mismo sentido, el trabajador independiente que no cuente con su respectivo contrato, tampoco podrá acreditar su calidad ante el organismo de seguridad social.

Así, cabe preguntarse a qué prestaciones de seguridad social podrían acceder aquellos trabajadores de plataformas digitales que no tienen un vínculo formal con su empleador y que no cotizan en el sistema previsional producto del no reconocimiento formal de su vínculo de trabajo. En este sentido, dado que la cotización previsional corresponde a un requisito para el otorgamiento de la mayoría¹⁶⁰ de prestaciones de seguridad social, se puede desprender que no accederán a las prestaciones a las que sí acceden aquellos trabajadores dependientes de plataformas digitales que cuentan con un contrato formalizado, respecto de las cuales se dio cuenta en un apartado anterior, con ciertas excepciones.

No obstante lo anterior, ello no significa que los trabajadores informales no puedan acceder a ninguna prestación entregada por el sistema previsional. En efecto, en lo que refiere al ámbito de la salud, por ejemplo, obtendrán la cobertura que entrega el tramo A de FONASA, que se encarga de cubrir a aquellas personas carentes de recursos y personas migrantes. Por su parte, en lo relativo a pensiones de vejez, podrán acceder a los beneficios que otorga la Pensión Garantizada Universal.

Asimismo, en lo que respecta al seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, se reconoce el principio de automaticidad de las prestaciones para darle

¹⁶⁰ Así, por ejemplo, en el caso de pago de subsidios maternales, se ha reconocido por el principio de automaticidad de las prestaciones el pago de los mismos, en la medida que los empleadores paguen las cotizaciones previsionales de forma posterior a la solicitud de las prestaciones. En ese sentido, el Oficio 3564-2019 de la Superintendencia de Seguridad Social.

protección a los trabajadores informales. Según la Superintendencia de Seguridad Social, este principio dispone que “el trabajador quedará automáticamente cubierto por el Seguro desde el primer día de vigencia de su relación laboral, aun cuando no se hubiere escriturado el contrato de trabajo”¹⁶¹. De esta manera, el hecho de que un contrato de trabajo no se encuentre formalizado o que las cotizaciones no se encuentren pagadas, no obsta a que el trabajador pueda acceder a la cobertura que entrega este seguro, pero en la medida de cumplir con los requisitos que determine la misma Ley 16.744.

Ahora bien, por otro lado, a la luz de lo que establece la ley 21.431, cabe preguntarse además si es que la regulación que se dispone respecto de los trabajadores de plataformas digitales independientes, puede traer consigo un problema que guarda relación con la presente memoria de prueba: el que se encubra, bajo la figura de trabajador independiente, un verdadero vínculo de subordinación y dependencia, con repercusiones en torno a protección laboral como a efectos del acceso a la seguridad social.

En efecto, el nuevo artículo 152 quáter W del Código del Trabajo dispone que “la empresa de plataforma digital de servicios deberá limitarse a coordinar el contacto entre el trabajador de plataformas digitales independiente y los usuarios de ésta, sin perjuicio de establecer los términos y condiciones generales que permitan operar a través de sus sistemas informáticos o tecnológicos”. Del mismo modo, el artículo 152 quáter X del Código del ramo, referido a las estipulaciones mínimas que debe contener el contrato entre el trabajador de plataformas independiente y la empresa de plataformas digitales, dispone en su letra J que en dicho vínculo se deben establecer “las condiciones generales de prestación de los servicios a través de la plataforma digital de servicios y demás pactos que acuerden las partes”.

Así las cosas, es a través de estos términos y condiciones generales de servicio, establecidos unilateralmente por la empresa dueña de cada plataforma digital, que se abre cierta posibilidad de que estas empresas dispongan condiciones para los trabajadores independientes que, en la práctica, constituyan verdaderos indicios de subordinación y dependencia¹⁶².

¹⁶¹ SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Op. cit.

¹⁶² Estos indicios, también conocidos como indicios de laboralidad, se definen como “manifestaciones externas existente entre una persona que presta servicios y aquella que contrata dichos servicios que permiten identificar si la primera está subordinada a la segunda o no” (TODOLÍ, Adrián (2019). El futuro del trabajo: nuevos indicios de laboralidad aplicables a empresas digitales, en *Revista de treball, economia i societat*, N°92, p.4).

En este sentido, podemos considerar como ejemplo el caso del trabajo en la plataforma PedidosYa. Respecto de esta aplicación, cabe recordar que nuestros tribunales de justicia han llegado a resolver que el vínculo entre dicha empresa y sus repartidores tiene carácter laboral. Así, el Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, al referirse a los términos y condiciones en los cuales PedidosYa obliga a los trabajadores a prestar su servicio, que:

“...estas calificaciones y 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”¹⁶³.

De esta manera, puede ocurrir que personas que se encuentran bajo el régimen de trabajadores de plataformas independientes, en realidad puedan acreditar un vínculo de subordinación y dependencia.. De este modo, en lo que respecta al acceso a la seguridad social, tema central de la presente memoria de prueba, estos trabajadores no estarán accediendo a toda la cobertura que les corresponde. Esto es así, ya que, tal como se dio cuenta con anterioridad, se accede a distintas prestaciones de seguridad social según se trate de trabajadores dependientes o independientes.

Por lo tanto, si bien se puede destacar el hecho de que esta nueva ley 21.431 regule el trabajo en plataformas digitales tanto bajo un régimen de dependencia como bajo un régimen independiente, desde ya se advierte que existen ciertos riesgos para que se reconozca efectivamente el régimen que corresponde a cada trabajo en plataformas digitales, con todo lo que eso implica para el acceso de estos individuos a la seguridad social. Esto se da especialmente cuando se trata de los trabajadores de plataformas digitales informales, así como en el caso de

¹⁶³ Sentencia de fecha 5 de octubre de 2020, causa RIT M-724-2020, Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción. Respecto de esta, PedidosYa presentó un recurso de nulidad ante la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Concepción, el cual fue rechazado en sentencia de fecha 15 de enero de 2021, causa rol Corte 395-2020, Libro Laboral-Cobranza.

que se establezca un régimen independiente en el contrato, pero que en los hechos se trate verdaderamente de un régimen de subordinación y dependencia.

3.6. La situación de los trabajadores inmigrantes de plataformas digitales.

El artículo 19 del Código del Trabajo establece que el ochenta y cinco por ciento, a lo menos, de los trabajadores que sirvan a un mismo empleador será de nacionalidad chilena, exceptuando de dicha disposición a aquellos empleadores que no ocupen más de 25 trabajadores.

Sin embargo, en el trabajo en plataformas digitales en Chile, un gran porcentaje de los trabajadores que desempeñan labores en estas aplicaciones son de nacionalidad extranjera. En efecto, a diciembre de 2020, el 70% de los trabajadores de la aplicación Rappi eran inmigrantes, mientras que en Uber Eats ese número asciende al 40%¹⁶⁴. A mayor abundamiento, según un estudio realizado por la Mutual de Seguridad CChC en el año 2021, un 56% de los trabajadores de plataformas digitales son extranjeros¹⁶⁵.

De esta forma, resulta por lo menos llamativo que la ley 21.431 no se haya hecho cargo a cabalidad de esta particular situación. En este sentido, esta nueva ley no presenta innovación alguna en lo relativo al mencionado artículo 19 del Código del Trabajo, por lo que las empresas de plataformas digitales no quedan exentas de la limitación que establece dicha norma en lo relativo a la nacionalidad de los trabajadores¹⁶⁶. Lo único que se establece a este respecto es que, tal como se dio cuenta al referirse a los artículos transitorios de esta nueva ley 21.431, es que se les da un plazo de tres años a las empresas de plataformas digitales para cumplir con lo dispuesto en el mencionado artículo 19 del Código del Trabajo.

En este sentido, en lo que respecta al acceso a la seguridad social de estos trabajadores inmigrantes de plataformas digitales, a la luz de esta nueva regulación quedan en una situación bastante desfavorable, en la medida de que no puedan ser contratados por las empresas de

¹⁶⁴ ASENJO y CODDOU. Op. Cit., p. 21. Los autores señalan que elaboran esta estadística “en base a diversas informaciones de prensa y a presentaciones realizadas por las propias PDT de reparto ante el Congreso Nacional”.

¹⁶⁵ “Radiografía a los repartidores de delivery revela quiénes son y cómo perciben su trabajo en las plataformas digitales”. Artículo publicado por el diario electrónico El Urbano Rural, disponible en: <https://bit.ly/3BZgq3Q>

¹⁶⁶ Siempre y cuando dichas empresas de plataformas digitales no empleen a más de 25 trabajadores, según lo dispuesto en el segundo inciso del mismo artículo 19 del Código del Trabajo.

plataforma en virtud de lo que establece el artículo 19. Así, si es que desempeñan sus labores en alguna aplicación en una situación de informalidad, tal como se explicó en el apartado anterior, estas personas no accederán a gran parte de las prestaciones que entrega el sistema de seguridad social, con la excepción ya mencionada del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

3.7. Análisis del acceso de los trabajadores de plataformas digitales de servicios a las prestaciones del sistema previsional, a la luz de los principios de la seguridad social.

En primer lugar, en lo relativo al principio de universalidad objetiva, vale recordar que este principio apunta a que el sistema de seguridad social entregue cobertura respecto de todas las contingencias sociales. En este sentido, se puede sostener que los trabajadores de plataformas dependientes, en virtud de lo que dispone la nueva regulación establecida en la ley 21.431, y en su calidad de regulados por el Código del Trabajo, tendrán un acceso a prestaciones de seguridad social que sí se condice con lo planteado por dicho principio de esta rama del derecho.

Esto es así toda vez que, tal como se dio cuenta en el apartado anterior, estos trabajadores accederán a todas las prestaciones a las que hace referencia el Convenio N°102 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre norma mínima de seguridad social. En otras palabras, como los trabajadores de plataformas dependientes accederán a prestaciones de asistencia médica, enfermedad, desempleo, vejez, accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, familia, maternidad, invalidez y sobrevivencia, se concluye que el acceso que tendrán los trabajadores dependientes de plataformas a las prestaciones del sistema de seguridad social, según lo dispuesto en la ley 21.431, cumple con lo establecido por el principio de la universalidad objetiva.

En cambio, se puede sostener que la ley 21.431 no logra entregar un acceso a las prestaciones de la seguridad social a los trabajadores de plataformas digitales independientes, que se condiga con lo que plantea el principio de la universalidad objetiva. En efecto, si bien les otorga una importante cobertura, dándoles acceso a prestaciones en salud, familia, maternidad, vejez, invalidez, accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, la ley en cuestión no les da acceso a prestaciones que les permitan hacer frente a todos los estados de necesidad (por lo menos, no a todos los que establece el Convenio N°102 OIT).

En este sentido, la contingencia que queda fuera de la cobertura que tendrán los trabajadores de plataformas digitales independientes, es la cesantía o desempleo. Así, la ley 21.431 decide no introducir reformas respecto a lo que establece la ley 19.728. Por su parte, la Ley 21.133 estableció la obligatoriedad de las cotizaciones de los trabajadores independientes que emiten boletas de honorarios, no contempla el ingreso de estos a la cobertura del seguro de desempleo.

Tal como se explicó en el primer capítulo de esta tesis, este principio de la seguridad social apunta a que se otorgue una cobertura respecto de todas las contingencias o estados de necesidad. De igual manera, se precisó en que esto no significa que se cubran absolutamente todas las necesidades a las que puede verse enfrentada una persona, sino que sólo a algunas que son merecedoras de protección. Entonces, para efectos de esta memoria de prueba, se entiende que estas últimas son aquellas contenidas en el Convenio N°102, las cuales se deben encontrar cubiertas para concluir que se está cumpliendo con el principio de universalidad objetiva, lo que no ocurre en el caso de los trabajadores independientes de plataformas digitales según lo dispuesto en esta ley. Por lo tanto, ya que la ley objeto de análisis no otorga un acceso a prestaciones que cubra la totalidad de las contingencias sociales reguladas en el mencionado Convenio N°102 a los trabajadores independientes, se concluye que este acceso no se condice con lo que establece el principio de universalidad objetiva.

En segundo lugar, el acceso a las prestaciones de la seguridad social que la ley en cuestión otorga a los trabajadores de plataformas dependientes e independientes, no presenta innovaciones relativas al principio de solidaridad, en relación a lo que se establece en el régimen general establecido para cada uno de estos trabajadores. De esta forma, estas personas accederán a prestaciones en las cuales se aprecie la solidaridad según el régimen específico de que se trate.

Por ejemplo, habrá solidaridad si es que estos trabajadores acceden a prestaciones en salud a través del sistema público, pero este principio de la seguridad social no estará presente en el caso de que accedan a estas mismas prestaciones mediante el sistema privado. En este mismo sentido, en el caso de los trabajadores de plataformas dependientes, recibirán prestaciones en donde esté presente la solidaridad cuando accedan a la cobertura del Seguro de Cesantía a través del Fondo de Cesantía Solidario, pero no cuando reciban la renta sustitutiva temporal con cargo a sus Cuentas Individuales de Cesantía.

En tercer lugar, la ley 21.431 tampoco innova respecto a lo planteado por el principio de uniformidad, en lo relativo al acceso de los trabajadores de plataformas digitales a prestaciones de seguridad social. En este sentido, como lo que hace esta nueva normativa es incorporar a estos trabajadores al régimen general de previsión social, según se trate de dependientes o independientes, no queda definido de antemano si es que los trabajadores de plataformas digitales accedan a prestaciones que se condigan con lo que establece el principio de uniformidad o igualdad, sino que hay que remitirse a lo que establecen las normas generales de cada régimen previsional.

Así, por ejemplo, no recibirán prestaciones uniformes en lo que respecta a sus pensiones de vejez cuando aquellas se determinen según el dinero que hayan ahorrado en sus cuentas de capitalización individual en alguna AFP. Tampoco accederán a prestaciones uniformes en el ámbito de la salud, ya que aquí la cobertura difiere si es que se incorporan al sistema público o al sistema privado, e incluso dentro de cada uno de estos sistemas las prestaciones que reciben sus afiliados varían según al tramo al cual pertenezcan (en el caso de FONASA) o según el contrato de salud que se celebre con alguna ISAPRE. Por su parte, sí accederán a prestaciones que cumplan con esta uniformidad cuando reciban la cobertura que ofrecen las Garantías Explícitas en Salud, las cuales se entregan de forma igualitaria tanto para los afiliados al sistema público como para aquellos adscritos al sistema privado en salud, tal como se dio cuenta en el apartado destinado a este principio de la seguridad social en el primer capítulo de este trabajo.

En cuarto y último lugar, y al igual que como ocurre con los dos principios anteriores, la ley 21.431 no se hace cargo de lo que involucra el principio de integridad o suficiencia. Al establecer que los trabajadores de plataformas digitales dependientes accederán a las prestaciones de la seguridad social de acuerdo a lo que disponen las reglas generales, no asegura que las prestaciones que reciban estos individuos sean suficientes para cubrir en su totalidad la contingencia o estado de necesidad al que puedan verse enfrentados.

Lo mismo ocurre en el caso de los trabajadores de plataforma independientes: dado que la ley objeto de este análisis simplemente establece el derecho de estas personas a acceder a las prestaciones del sistema de seguridad social, siguiendo las normas generales de cada régimen previsional, la integridad o suficiencia de estas prestaciones dependerá de lo que dispongan dichas normas.

De esta manera, esto último quedará definido por la naturaleza de las prestaciones que reciban estos trabajadores según cada régimen en particular: por ejemplo, en lo que respecta a vejez, esto dependerá del monto de la pensión a la cual puedan acceder de acuerdo al monto disponible en su cuenta de capitalización individual; en lo relativo a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, el acceso sí será suficiente, ya que este régimen permite el acceso a prestaciones curativas, preventivas y monetarias que permiten abarcar esta contingencia en su totalidad, tal como se explicó en este trabajo al referirse al principio de la integridad o suficiencia.

Así las cosas, si se toma en consideración lo que establecen los distintos principios de la seguridad social y se revisan las prestaciones a las que tendrán acceso los trabajadores de plataformas digitales, tanto dependientes como independientes, a través de la regulación establecida en la ley 21.431, se llega a la conclusión de que dicha normativa no consideró la totalidad de principios de esta rama del derecho al momento de regular el acceso al régimen previsional a estos trabajadores.

En este sentido, al revisar la normativa incorporada por esta nueva ley, sólo se puede desprender que está plenamente reconocido el principio de la universalidad subjetiva, al entregar un acceso a las prestaciones de seguridad social a todos los trabajadores de plataformas digitales, sin importar su nivel de ingresos o si es que estos son dependientes o independientes.

Respecto a todos los demás principios de la seguridad social, esta ley no asegura que el acceso de estos trabajadores a dichas prestaciones vaya de la mano con lo que plantean estos principios, sino que simplemente deja la regulación de las prestaciones en específico a lo que dicen las normas particulares de los distintos regímenes presentes en el sistema previsional. Y, tal como se pudo apreciar a lo largo de este trabajo, los principios de seguridad social se manifiestan según el régimen particular de que se trate, y con una intensidad que varía dependiendo de si es que las distintas prestaciones se otorgan a través de un sistema público o privado (en el caso de la cobertura en salud, por ejemplo).

Por lo tanto, se concluye finalmente que la ley 21.431 no es capaz de entregar un acceso a las prestaciones de seguridad social, a los trabajadores de plataformas digitales de servicios dependientes e independientes, que se condiga con lo que establecen cada uno de los principios rectores de esta rama del derecho. Así, al dejar esta circunstancia a lo que se establezca en la

regulación de cada una de las prestaciones que entrega el régimen chileno, no se logra asegurar mediante esta ley el que los trabajadores de plataformas digitales, ya sean dependientes o independientes, accedan a prestaciones de seguridad social que se adecúen a lo que disponen los principios de la seguridad social reconocidos por nuestro ordenamiento jurídico.

Conclusiones.

Los fenómenos de la economía colaborativa y las plataformas digitales son cosas que, de forma prácticamente indiscutible, han llegado a nuestras vidas para quedarse. Ya sea en el ámbito del transporte o del reparto a domicilio, estas “apps” se presentan como soluciones que pueden ser convenientes para que sus usuarios vean satisfechas sus necesidades.

Sin embargo, hasta la promulgación de la nueva ley 21.431, este fenómeno se desarrollaba en nuestro país en una situación de evidente desregulación, sin normas legales que se hicieran cargo en específico de estas plataformas digitales de servicios. Dentro de aquello, se incluía al trabajo en dichas plataformas, el cual no contaba con regulación alguna hasta antes de la publicación de la ley objeto de este trabajo.

Es ante este escenario que surgieron distintos proyectos de ley, dentro de los cuales el boletín N°13.496-14 logró convertirse en la ley 21.431, publicada el día 11 de marzo de 2022. Esta normativa tiene como principal característica el regular los contratos de los trabajadores de plataformas digitales, ya sean estos dependientes o independientes. Así, con esta regulación se busca asegurar una serie de derechos mínimos, tanto laborales como de seguridad social.

La seguridad social, como toda rama del derecho, está integrada por una serie de principios rectores. Dentro de ellos, la doctrina reconoce a la universalidad (en su faceta objetiva y subjetiva), la solidaridad, la integridad o suficiencia, la unidad y la uniformidad, entre otros. Estos principios, reconocidos también por la jurisprudencia nacional como parte del derecho a la seguridad social, establecido en el artículo 19 N°18 de la actual Constitución Política, cumplen una función informadora, según la cual dichos principios son verdaderas máximas que deben impulsar la labor legislativa en esta materia, y que deben ser tomados en consideración por el legislador a la hora de regular aspectos relativos al sistema previsional.

La ley 21.431 es un esfuerzo legislativo más que destacable, ya que en buena medida se logra hacer cargo del vacío normativo existente en nuestro país respecto del trabajo en plataformas digitales, hasta antes de su entrada en vigencia. De esta forma, al consagrar una serie de derechos laborales y en seguridad social para estos individuos, logra asegurar un mínimo de protección a aquellos que desempeñan labores a través de aplicaciones, un grupo de

trabajadores cuya cantidad ha crecido exponencialmente en los últimos años, tal como se dio cuenta a lo largo de esta memoria de prueba.

Específicamente, en lo relativo al acceso a las prestaciones de la seguridad social, este variará según se trate de un trabajador de plataformas digitales dependiente o independiente, tal como se pudo dar cuenta a lo largo de esta memoria de prueba.

No obstante lo anterior, la ley 21.431 no logra asegurar que el acceso de los trabajadores de plataformas digitales a las prestaciones de la seguridad social vaya de la mano con lo que plantean los principios de esta rama del derecho, explicados en este trabajo. Así, esta ley le entrega esta consideración a lo que establezca la regulación particular de cada uno de los regímenes que componen el sistema de seguridad social. Tal como se apreció en este trabajo, no obstante, en estos últimos tampoco es claro que las prestaciones que se entregan impliquen una manifestación clara e inequívoca de los principios del ramo, lo que variará según la prestación en específico de que se trate.

Por lo tanto, al analizar el acceso que tendrán los trabajadores de plataformas digitales a las prestaciones de seguridad social, gracias a las disposiciones integradas a nuestro ordenamiento jurídico a través de la ley 21.431, y al comprobar que, pasando a integrar los regímenes previsionales generales de los trabajadores dependientes o independientes, no es claro que este acceso reconozca a todos los principios de la seguridad social, se llega finalmente a la conclusión de que para lograr este objetivo se requiere una modificación del sistema previsional en su conjunto.

No obstante lo anterior, cabe resaltar que aquella iniciativa no le corresponde a nuestros parlamentarios, toda vez que se trataría de una ley de iniciativa exclusiva del Presidente de la República (según el artículo 65 N°6 de la Constitución Política). Así, si es que se quieren realizar cambios profundos en el sistema previsional chileno, dirigidos a un reconocimiento pleno y efectivo de los principios del ramo, quien debe tener la iniciativa para realizar los cambios necesarios es el poder ejecutivo.

Así las cosas, se puede concluir que sólo gracias a una reforma legal de iniciativa del poder ejecutivo, o a través de una reforma constitucional o nueva constitución, que procure adecuar el sistema de seguridad social chileno en su totalidad a lo que establecen los principios

del ramo, buscando un reconocimiento pleno y efectivo de lo que plantean las máximas de la seguridad social, explicadas a lo largo de esta memoria de prueba, se podrá llegar a sostener, eventualmente, que el acceso a las prestaciones del sistema de seguridad social de los trabajadores de plataformas digitales, así como de todos los trabajadores de nuestro país, está completamente de acuerdo con lo que plantean los principios de esta rama del derecho.

Bibliografía y referencias

Libros y artículos.

- ARELLANO, Pablo (2017). “Lecciones de Seguridad Social”. Librotecnia, Santiago.
- BARROS, Enrique (1984). “Reglas y principios en el Derecho”, en *Anuario de Filosofía Jurídica y Social N° 2*. Sociedad Chilena de Filosofía Jurídica y Social, Santiago, pp. 269-281.
- BOWEN, Alfredo (1974). “Introducción a la Seguridad Social”. 2ª edición, Ediciones Nueva Universidad, Santiago.
- CIFUENTES, Hugo (2018). “El sistema de seguridad social chileno. Descripción y aspectos generales”. Ediciones Universidad Católica de Chile, Santiago.
- CIFUENTES, Hugo; ARELLANO, Pablo y WALKER, Francisco (2013). “Seguridad Social. Parte general y pensiones”. Librotecnia, Santiago.
- CORRAL, Hernán (2008). “Cómo hacer una tesis en derecho”. Editorial Jurídica de Chile, Santiago.
- GARCÍA, María (2020). “Plataformas digitales y relación laboral: delimitación y régimen jurídico”, en *Derecho del trabajo y nuevas tecnologías: Estudios en Homenaje al Profesor Francisco Pérez de los Cobos Orihuel (en su 25º Aniversario como Catedrático de Derecho del Trabajo)*. Tirant Lo Blanch, Valencia, pp. 113-160.
- GONZÁLEZ, Estefanía (2020). “La economía de plataformas y la necesidad de un enfoque de seguridad y salud en el trabajo”, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 8, N°1. ADAPT University Press, pp. 188-209 [en línea], disponible en: <https://bit.ly/3FzerDp>
- GUMUCIO, Juan Sebastián (2009). “Descripción del sistema chileno de Seguridad Social desde la perspectiva del Convenio núm. 102, de 1952, de la OIT”, en *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, N°8. Universidad Nacional Autónoma de México, pp. 131-170.
- HUMERES, Héctor (2011). “El derecho a la seguridad social en las Constituciones Políticas de Chile: una visión panóptica (1833-2012)”, en *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, vol. 2, N°4. Universidad de Chile, pp. 29-50.
- HUMERES, Héctor (2016). “Derecho del Trabajo y de la seguridad social. Tomo III: Derecho de la Seguridad Social”. Decimoctava edición, Editorial Jurídica de Chile, Santiago.
- HUMERES, Héctor; CERÓN, Roberto y MARTÍNEZ, Jorge (2016). “El principio de subsidiaridad en la Seguridad Social chilena: Teoría, historia y normas”, en *Nuevos principios*

de la Seguridad Social para el siglo XXI. Organización Iberoamericana de Seguridad Social, Bogotá, pp. 354-385.

LANATA, Gabriela (2015). “Manual de Legislación Previsional”. 2ª edición, Legal Publishing Chile, Santiago.

LIZAMA, Luis y LIZAMA, Diego (2020). “El derecho del trabajo y las nuevas tecnologías”. Der Ediciones, Santiago.

NOVOA, Patricio (1977). “Derecho de la Seguridad Social”. 1ª edición, Editorial Jurídica de Chile, Santiago.

NUÑEZ, Cayetano (2019). La prevención de riesgos laborales en Chile: algunas reflexiones sobre la deuda de seguridad empresarial, en *Lex Social: Revista Jurídica de los Derechos Sociales*, vol. 9, N°1, año 2019, Universidad Pablo Olavide de Sevilla, p. 365.

OBANDO, Iván (2012). “El derecho a la seguridad social en el constitucionalismo chileno: un continente en busca de su contenido”, en *Estudios Constitucionales*, vol. 10, N°1. Centro de Estudios Constitucionales de Chile Universidad de Talca, pp. 289-338.

PLÁ, Américo (1978). “Los principios del Derecho del Trabajo”. 2ª edición, Ediciones Depalma, Buenos Aires.

PLAZA, Juan José; PATIÑO, David y GÓMEZ-ÁLVAREZ, Rosario (2018). “Nuevo contexto para el trabajo: economía de plataformas y liberalismo económicos”, en *Trabajo en plataformas digitales: innovación, derecho y mercado*. Thomson Reuters Aranzandi, pp. 37-62.

ROJAS, Irene (2015). *Derecho del Trabajo: Derecho Individual del Trabajo*, Legal Publishing Chile, Santiago, p. 322.

SILVA, Alejandro (2010). “Tratado de Derecho Constitucional. Tomo XIII. De los derechos y deberes constitucionales”. Editorial Jurídica de Chile, Santiago.

SUÁREZ, Borja (2018). “La gran transición: la economía de plataformas digitales y su proyección en el ámbito laboral y de la seguridad social”, en *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, N°148. Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, pp. 37-66 [en línea], disponible en <https://bit.ly/30PR2Pd>

THAYER, William y NOVOA, Patricio (2018) “Manual de Derecho del Trabajo. Tomo II. Derecho Individual del Trabajo”. 6ª edición, Editorial Jurídica de Chile, Santiago.

TODOLÍ, Adrián (2019). El futuro del trabajo: nuevos indicios de laboralidad aplicables a empresas digitales, en *Revista de treball, economia i societat*, N°92, p. 4.

YRARRÁZABAL, Arturo (2018). “Manual de Derecho Económico”. 1ª edición, Ediciones Universidad Católica de Chile, Santiago.

Jurisprudencia.

2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago. Causa RIT T-980-2020, resolución de fecha 17 de mayo de 2021, disponible en Oficina Judicial Virtual.

Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción. Causa RIT M-724-2020, resolución de fecha 5 de octubre de 2020, disponible en Oficina Judicial Virtual.

Tribunal Constitucional. Causa rol N° 1218-09, caratulado “Requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad de María Ximena Osorio Sagredo respecto del artículo 38 ter de la Ley N° 18.933 -introducido por la Ley N° 20.015-, que actualmente corresponde al artículo 199 del D.F.L. (Ministerio de Salud) N° 1, de 2005, en la causa Rol N° 10.913-2008, de la que conoce actualmente, como árbitro arbitrador, el Intendente de Fondos y Seguros de Salud.”. Sentencia de fecha 7 de julio de 2009 [en línea], disponible en: <https://bit.ly/3nBHOPe>

Tribunal Constitucional. Causa rol N°1201-10, caratulado “Proceso de inconstitucionalidad iniciado de oficio por el Tribunal Constitucional en relación al artículo 38 ter de la Ley 18.933”. Sentencia de fecha 6 de agosto de 2010 [en línea], disponible en: <https://bit.ly/3FEALvd>

Tribunal Constitucional. Causa rol N°2452-13, caratulado “Requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad presentado por Julia Bravo Herrera respecto del artículo 8° de la Ley N° 17.322, que establece normas sobre cobranza judicial de cotizaciones, aportes y multas de las Instituciones de Seguridad Social, en los autos sobre procedimiento ejecutivo laboral, caratulado “Instituto de Previsión Social con Bravo Herrera, Julia”, de que conoce el Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de San Miguel, bajo el RUC 09-3-0076729-7, RIT A-166-2009”. Sentencia de fecha 17 de octubre de 2013 [en línea], disponible en: <https://bit.ly/3RueAxi>

Normativa, proyectos de ley y tratados internacionales.

Asamblea General de las Naciones Unidas. Declaración Universal de Derechos Humanos, de fecha 10 de diciembre de 1948, [en línea] disponible en: <https://bit.ly/3CF9eYW>

Asamblea General de las Naciones Unidas. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de fecha 19 de diciembre de 1966, [en línea] disponible en: <https://bit.ly/3nLhdj3>

Boletín N°11.934-15. Proyecto de ley que Regula a las aplicaciones de transporte remunerado de pasajeros y los servicios que a través de ellas se presten, [en línea] disponible <https://bit.ly/3oUSwQy>

Boletín N°12.475-13. Proyecto de ley que regula el contrato de los trabajadores que desarrollan labores en plataformas digitales de servicios, [en línea] disponible en: <https://bit.ly/3DGNn4u>

Boletín N°12.618-13. Proyecto de ley sobre modernización laboral para la conciliación, familia e inclusión, [en línea] disponible en: <https://bit.ly/3czNI2I>

Boletín N°13.496-13. Proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios, [en línea] disponible en: <https://bit.ly/2ZcWHhI>

Ley 21.133. Modifica las normas para la incorporación de los trabajadores independientes a los regímenes de protección social. Publicada en el Diario Oficial el día 2 de febrero de 2019, [en línea] disponible en: <https://bit.ly/3qXMeSH>

Artículos de prensa y columnas de opinión.

“¿Mi jefe es una app?”. Columna de Rodrigo Ugarte, publicada en El Mercurio Legal, de fecha 4 de junio de 2021, [en línea] disponible en: <https://bit.ly/3Gf0vQ1>

“Boom de plataformas digitales: casi 200 mil personas trabajaron en servicio de transporte o delivery en últimos 24 meses”. Artículo de prensa publicado por El Mercurio, de fecha 13 de junio de 2021, [en línea] disponible en <https://bit.ly/3blCM2F>

“El trabajo vía plataformas digitales en Chile: ahora es cuando”. Columna de opinión de Rodrigo Palomo, María Jofré, Alfredo Sierra y Pablo Contreras, publicada en Idealex.press, de fecha 28 de junio de 2020, [en línea] disponible en: <https://bit.ly/3m7vENb>

“Mutual firma alianza con PedidosYa para dar cobertura de accidentes”. Artículo de prensa publicado por Diario Financiero, de fecha 18 de marzo de 2021, [en línea] disponible en: <https://bit.ly/310Th2d>

“Sernageomin hace positivo balance por incremento de la dotación en la minería durante los primeros meses del año”. Artículo de prensa publicado por el Servicio Nacional de Geología y Minería, de fecha 1 de julio de 2021, [en línea] disponible en: <https://bit.ly/30MpOIW>

“Radiografía a los repartidores de delivery revela quiénes son y cómo perciben su trabajo en las plataformas digitales”. Artículo publicado por el diario electrónico El Urbano Rural, [en línea] disponible en: <https://bit.ly/3BZgq3Q>

Informes y otros.

“Actas de la Comisión Ortúzar. Tomo VI (sesiones 182 a 213)”. Documento publicado por la Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, [en línea] disponible en: <https://bit.ly/3qYFi82>

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”. Informe técnico publicado por la Organización Internacional del Trabajo, [en línea] disponible en: <https://bit.ly/300jCA4>

FAIRWORK CHILE (2021). “Puntuaciones 2021: Estándares laborales en la economía de plataformas”, [en línea] disponible en: <https://bit.ly/3CFuLkf>

FIELBAUM, Andrés y TIRACHINI, Alejandro (2019). “Características del trabajo de conducción en plataformas ride-hailing (tipo Uber y Cabify) en Chile”, [en línea] disponible en: <https://bit.ly/3xhFqAA>

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2021). “World Employment and Social Outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work”, [en línea] disponible en: <https://bit.ly/3xb4Pfh>

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, [en línea] disponible en <https://bit.ly/3M01LK9>