

**DEBATE: LA LEY CHILENA N°21.431 QUE REGULA EL
CONTRATO DE TRABAJADORES DE EMPRESAS DE
PLATAFORMAS DIGITALES DE SERVICIOS**

**DISCUSSION: CHILEAN LAW No. 21.431 REGULATING THE
CONTRACT OF EMPLOYEES OF DIGITAL SERVICE PLATFORM
COMPANIES**

El 22 de marzo pasado se ha publicado la ley N°21.431 que legisla sobre el contrato de los trabajadores de las empresas de plataformas digitales de servicios. Se trata de una legislación que reacciona desde el legislativo frente a un hecho social evidente, que con la pandemia que ha afectado a todos los continentes, ha tenido notoriedad, precisamente por la utilidad social que esos servicios han prestado enfrentados a las restricciones de movilidad impuestas por razones sanitarias.

Las consideraciones que el legislador haya podido tener encuentra su fuente entonces en dos fenómenos a los que el derecho del trabajo debe atender: de una parte, un fenómeno masivo de pandemia que ha trastornado la vida social y desde luego al modo productivo, cuya duración y posibilidad de repetición bajo este u otro virus desconocemos, y de la otra, la disrupción tecnológica que le asigna a las tecnologías avanzadas una función mediadora determinante de las formas del trabajo.

La experiencia comparada muestra que las primeras soluciones frente a estas nuevas realidades carentes de regulación normativa, han llegado desde la jurisdicción, la que las ha resuelto en uno u otro sentido, aunque finalmente ha sido el órgano jurisdiccional de mayor grado el que ha determinado la norma de derecho aplicable a la controversia planteada.

En el caso chileno, las iniciativas legislativas tuvieron distintos orígenes y orientaciones, las que finalmente se encuentran en un texto que de una parte, incorpora un contrato especial de trabajo dependiente, y de otra, un contrato especial de trabajo independiente aunque regido por el Código del Trabajo.

En perspectiva legislativa tiene su símil al proceso vivido con el trabajo a domicilio, antigua figura contractual del Código del Trabajo de 1924 después deslaboralizada en el proceso flexibilizador de fines de los años setenta, quedando regida por el derecho común. Al retorno de la democracia, se la regula bajo la presunción de no laboralidad, admitiéndose la concurrencia de los elementos tipificadores del contrato de trabajo por una ley de 1993 para finalmente retornar al contrato del Código del Trabajo en 2001.

Si bien los orígenes y características propias de estos contratos pueden ser diferentes, la inclusión plena como contrato de trabajo dependiente ha sido

el debate central que da cuenta de la tensión entre las corrientes de protección (plena) del trabajo y las flexibilizadoras.

Una particularidad de esta ley es que si bien hace la separación entre los contratos de trabajo dependientes e independientes, en este último caso, no obstante le da ubicación extramuros al Código del Trabajo tratándose de algunos de los institutos propios del contrato de trabajo dependiente, reconoce de otra parte un catálogo de derechos propios de los trabajadores dependientes. No obstante, la ley consagra dos contratos distintos, con significado jurídico diferente, sin perjuicio de lo que se produzca en su aplicación práctica.

Probablemente esto último refleje el tema de fondo que esta regulación plantea, enmarcada además en un cuadro de futuro desconocido, en la proyección que pueda tener las nuevas tecnologías en el modo productivo, ¿Cómo responde el derecho del trabajo a las nuevas realidades, que desde las tecnologías avanzadas se imponen en el modo productivo? ¿Lo hace dentro de sus muros con plena aplicación de sus institutos o admite figuras híbridas de menor contenido tutelar? ¿Rompe con la subordinación y dependencia como elementos definitorios del trabajo objeto de su regulación extendiendo sus institutos (aunque no en plenitud)?

Son esas opciones de derecho que tocan la disciplina, pero a la vez, el rol del Estado y de la ley, en la regulación de las relaciones de trabajo por cuenta ajena, desde que las definiciones que se adopten conllevan además, una definición de la función que debe cumplir, principalmente cuando se trata de cuestiones de orden público. ¿Es que debe la ley ceder frente a la autonomía de la voluntad al momento de determinar el ámbito y extensión de los institutos propios del derecho del trabajo?

Sin duda, cuestiones centrales al momento del análisis de esta ley.

Dos magníficos trabajos de tres muy destacados juristas chilenos, asumen la tarea de analizar esta ley desde distintas orientaciones, sin perder el rigor del análisis ni el dato de realidad. Se trata evidentemente de una primera revisión de una ley muy reciente y todavía sin aplicación, pero que da cuenta de fenómenos que trascienden desde luego la realidad chilena y que se

inscribe en un marco de definiciones centrales desde la disciplina jurídica del derecho del trabajo.

Francisco J. Tapia Guerrero ¹
(Coordinador del tema de debate del N° 7)

¹ Abogado. Profesor de la Facultad de Derecho, de la Pontificia Universidad Católica de Chile, Chile. Miembro de Número de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. franciscotapiaguerrero@gmail.com.