

CHILE Y LA INDUSTRIA 4.0

Pablo Andrés ARELLANO ORTIZ*

SUMARIO: I. *Estado de situación: nuestra premisa de trabajo.* II. *La presencia de la industria 4.0 en la legislación chilena.* III. *Algunas reflexiones de cierre.* IV. *Fuentes de investigación.*

I. ESTADO DE SITUACIÓN: NUESTRA PREMISA DE TRABAJO

Uno de los hechos que han marcado la creación del derecho del trabajo y de la seguridad social como ramas del derecho, ha sido la revolución industrial. Ella produjo una transformación en el modo de producir y en la regulación de las relaciones entre empleadores y trabajadores. Una de las características de esta primera revolución industrial es que el mercado de trabajo se transforma por la introducción de la tecnología, por ejemplo, la máquina a vapor constituyó un avance transformador. A inicios de 1900, nuevos cambios tecnológicos y la aparición de nuevas formas de comunicación y transporte hacen que se hable de una segunda revolución industrial. El desarrollo de la computación y de Internet a fines de 1900 y sus efectos en la manera de trabajar y producir hacen que se hable de la tercera revolución industrial.

La cuarta revolución industrial, o industria 4.0 como se ha indicado en este proyecto, consiste en un periodo marcado por los cambios del mercado de trabajo debido a la digitalización y a la coordinación cooperativa en las más diversas áreas de la economía.

* Especialista en derecho del trabajo, unidad de derecho laboral y reforma, Departamento de Gobernanza y Tripartismo de la OIT, Ginebra; investigador en la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile. Las opiniones expresadas incumben solamente al autor y no representan necesariamente los puntos de vista de la Organización Internacional del Trabajo, email: arellano@ilo.org

Esta nueva revolución, tal como las otras, ha provocado un cuestionamiento profundo acerca de la validez de la concepción de las regulaciones del fenómeno del trabajo.¹ De esta manera, se cuestiona si la forma tradicional de ejercer la prestación de servicios sigue teniendo sentido. Nos referimos aquí a las nociones de jornada de trabajo a tiempo complejo y al hecho de tener que prestar los servicios de dicha jornada en el establecimiento de trabajo bajo la vigilancia del empleador. Hoy en día, estas cuestiones parecen pasadas de moda cuando la presencia del trabajador ya no es necesaria en los locales del empleador y los horarios de trabajo parecen no existir.²

En lo colectivo, las nuevas tecnologías existentes aparecidas con la digitalización hacen que el simple hecho de reunirse en una sala y realizar una asamblea sindical parece arcaico. Así, cabe preguntarse si la idea de lo colectivo ha sido vencida por el individualismo. Tratando de indicar entonces que las nuevas tecnologías pudieran llevar a concluir que el trabajador de la industria 4.0 es más individualista. Y teniendo también un desafío para el movimiento sindical que ve cada vez más disminuida su tasa de afiliación.³ Se ha llegado incluso a proponer la pregunta de si los sindicatos sobrevivirán en esta economía digital de plataformas.⁴ Así, podemos ejemplificar el estado del derecho colectivo en la contraposición del individualismo de las apps en el smartphone versus reunirse con los demás trabajadores en una asamblea sindical. Esta contraposición resulta en extremo simplista al momento de analizar los desafíos y los logros de los sindicatos en la época digital actual. Se ha notado que sindicatos de trabajadores de plataformas han logrado lo mismo que sindicatos tradicionales y además se constatan

¹ Véase Todolí-Signes, Adrián, “The End of the Subordinate Worker? The On-Demand Economy, the Gig Economy, and the Need for Protection for Crowdworkers”, *International Journal of Comparative Labour and Industrial Relations*, vol. 33, issue 2, 2017, pp. 241-268.

² Un ejemplo de esto es el contrato de cero horas en el Reino Unido, véase Adams, Abi *et al.*, “The «Zero-Hours Contract»: Regulating Casual Work, or Legitimizing Precarity?”, *Oxford Legal Studies Research Paper*, núm. 11, 1o. de febrero de 2015, SSRN, disponible en: <https://ssrn.com/abstract=2507693>.

³ Consultar por ejemplo lo que se indica en ILO & OECD, *Building Trust in a Changing World of Work, The Global Deal for Decent Work and Inclusive Growth Flagship Report 2018*, 2018; ILO, *Inception Report for the Global Commission on the Future of Work*, Geneva, International Labour Office – Geneva: ILO, 2017.

⁴ Vandaele, Kurt, *Will Trade Unions Survive in the Platform Economy? Emerging Pattern of Platform Workers' Collective Voice and Representation in Europe*, Working paper 2018.05-European Trade Union Institute, 2018.

ejemplos de utilización de las apps para fines sindicales.⁵ La buena nueva es que entonces no todo está perdido.

Para el caso chileno que nos ocupa, la situación no dista de la realidad mundial. Las diversas formas nuevas de producción han llegado y han afectado al mercado de trabajo local. Las formas atípicas de trabajo, o formas no estándar de empleo,⁶ tienen una presencia fuerte⁷ en el mercado de trabajo chileno convirtiéndolo en uno bastante precario. De hecho, incluso se ha señalado que se trata de un país donde existe un modelo de flexiprecariedad.⁸ Verse enfrentado a un nuevo proceso de transformación de la estructura de su mercado resulta en extremo complejo. Sobre todo cuando cuestiones relativas al derecho de las relaciones de trabajo, aún con recientes reformas, siguen sin ser resueltas.⁹

En general, se considera a Chile un país relevante dentro del contexto regional. Se le indica como portador de una economía y sistema político estables. Además, forma parte del grupo de los países ricos en cuanto miembro de la OCDE.¹⁰ Este estatus permite eventualmente a Chile indicar que posee un alto grado de conexión a Internet. Existiendo un amplio uso de redes sociales, así como de aplicaciones de diverso orden tanto para servicios como para comercializar los más variados productos. Sin embargo, estos indicadores de riqueza chocan con la realidad de un mercado de trabajo en extremo precario, en donde la protección a las formas no tradicionales de empleo son casi inexistentes. Tanto por la regulación del derecho del trabajo como por la de seguridad social.

La llamada revolución industrial 4.0 supone una transformación en las formas típicas de trabajo en donde la subordinación característica de las re-

⁵ Jonhston, Hannah y Land-kazlauskas, Chris, “Organizing On-Demand: Representation, Voice and Collective Bargaining in the Gig Economy”, *Condition of Work and Employment Series*, núm. 94, Inclusive Labour Market, Labour Relations and Working Conditions Branch, International Labour Office, Ginebra, 2018; Vandaele, Kurt, *Will Trade Unions...*, cit.

⁶ ILO, Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects, International Labour Office – Geneva, ILO, 2016

⁷ Dirección del Trabajo, *Encla 2014, Informe de Resultado Octava Encuesta Laboral*, Santiago, Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, diciembre de 2015.

⁸ Véase Arellano Ortiz, Pablo y Gamonal Contreras, Sergio, “Flexibilidad y desigualdad en Chile: el derecho social en un contexto neoliberal”, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, México, nueva serie, año XLX, núm. 149, mayo-agosto de 2017, pp. 555-579.

⁹ Para una explicación de la ley núm. 20.940 véase Arellano Ortiz, Pablo et al., *Reforma Laboral Ley No. 20.940. Moderniza las relaciones laborales*, Librotecnia, Santiago, septiembre de 2016; Arellano Ortiz Pablo et al., (eds.), *Reforma al derecho colectivo del trabajo. Examen crítico de la Ley núm. 20.940*, Santiago de Chile, Thomson Reuters, 2016.

¹⁰ Disponible en: <http://www.oecd.org>

laciones laborales deja de ser un factor preponderante. En donde, además, la presencia física de los trabajadores en el local de la empresa deja de ser un imperativo para el control del empleador. El trabajo a través de plataformas informáticas o de aplicaciones digitales se plantea en cuanto desafío protector relevante en un mercado de trabajo fracturado como el chileno. Cabe preguntarse, entonces, si existe efectivamente una legislación protectora adaptada a esta nueva forma de mercado de trabajo.

Si bien existen diversas áreas de la economía donde se puede apreciar que estas nuevas formas de trabajo han aparecido en Chile. Sin duda la más llamativa es la del transporte de pasajeros con aplicaciones tipo Uber y Cabify. Estas aplicaciones justamente son las que han provocado un gran impacto. Ello porque han generado una considerable cantidad de empleos. Pero también por las lagunas legislativas que su uso genera, a saber, en el transporte de pasajeros mediante vehículos, como taxis, es obligado a tomar seguros en beneficios de sus clientes. Pues bien, los conductores ni de Uber ni de Cabify se encuentran obligados a contratar estos seguros, infringiéndose abiertamente la normativa de este tipo de actividades.

Durante el recién terminado gobierno de la presidenta Bachellet, se ha tenido la intención de encontrar una solución legislativa a la situación de los choferes de aplicaciones de transporte. Sin embargo, ello no ha tenido éxito. Por otro lado, el gobierno recién instalado aún no ha indicado su nivel de interés en avanzar en soluciones legislativas para los choferes u otras categorías de trabajadores afectados por esta problemática.

Este trabajo, entonces, se ocupará de estudiar el estado actual sobre la protección de los trabajadores del nuevo mercado de trabajo 4.0 en Chile. Se revisará críticamente algunos aspectos relevantes de la regulación existente y los desafíos normativos que tiendan a la protección de los trabajadores, en sus aspectos laborales y de seguridad social.

II. LA PRESENCIA DE LA INDUSTRIA 4.0 EN LA LEGISLACIÓN CHILENA

En esta sección se dedicará un primer apartado a dar un contexto de la industria 4.0 mostrando algunas cifras que permitan posicionar al país dentro de ella. Luego, se tratarán algunas dificultades preexistentes en relación con la implementación de la industria digital, en donde nos abocaremos principalmente a la fragmentación del mercado de trabajo. A continuación, se explicarán algunas reglas que hemos considerado relevantes en el contexto de la industria 4.0 que permiten la protección de los trabajadores en ella.

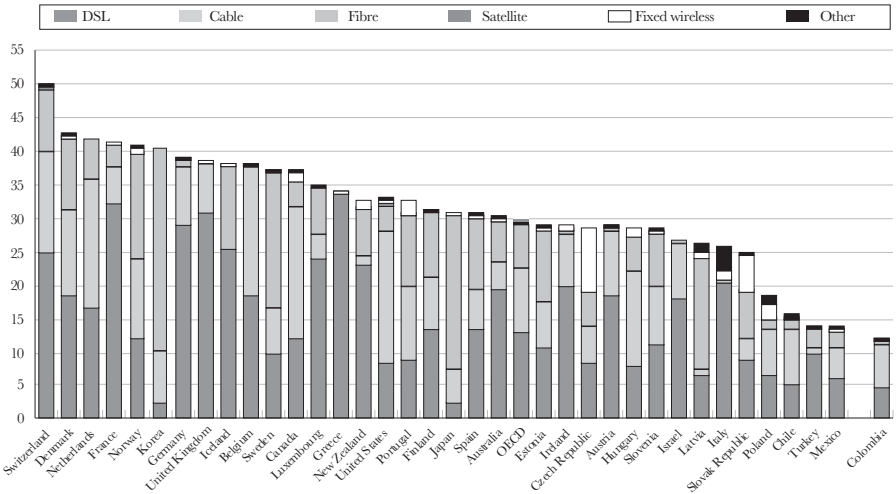
Se comenzará por las reglas sobre la determinación de la relación de trabajo para luego referirnos al teletrabajo, al derecho de afiliación sindical y también se tratará algunos aspectos administrativos de acceso a la seguridad social. En una sección previa a las conclusiones se describirán las principales reformas que se han intentado efectuar y que se encuentran en discusión en Chile.

1. Marco referencial para la implementación de la industria 4.0

De acuerdo con estadísticas de la OCDE, respecto al gasto en investigación y desarrollo en tecnologías de información y comunicación, Chile se encuentra en el último lugar.¹¹ Éste es un indicador importante del dispar desarrollo e interés político en este tipo de regulaciones.

En relación con la conectividad de Internet, el mismo informe de la OCDE muestra que la situación de Chile vinculada a la conexión de banda ancha por cada 100 habitantes, además de los tipos de conexiones de acuerdo con las velocidades y el lugar que se ocupa comparado con los otros países de la organización, es bastante pobre.

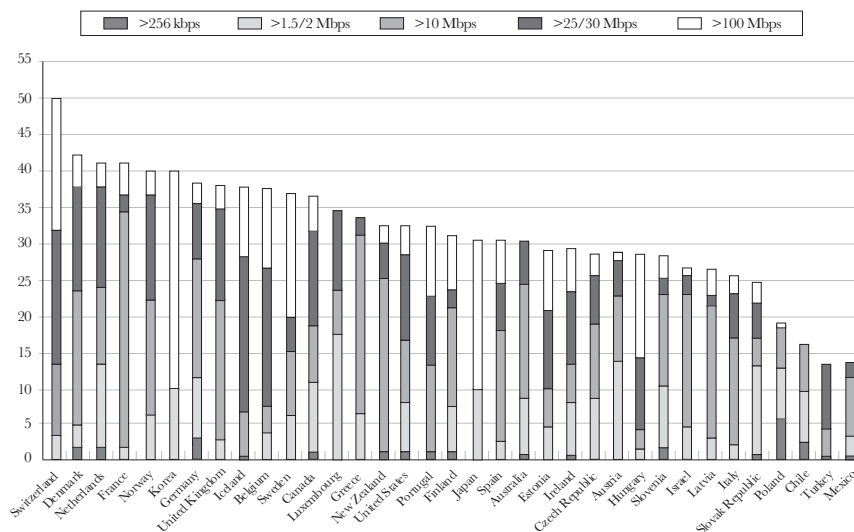
Gráfica 1. Suscripciones a banda ancha fija por cada 100 habitantes, por tecnología, diciembre de 2016



FUENTE: OCDE, Digital Economy Outlook 2017, OCDE Publishing, 2017.

¹¹ OCDE, Digital Economy Outlook 2017, París, OCDE Publishing, 2017, p. 129.

Gráfica 2. Suscripciones de banda ancha fija por cada 100 habitantes, por niveles de velocidad, diciembre de 2016



FUENTE: OCDE, Digital Economy Outlook 2017, OCDE Publishing, 2017.

Estas cifras sin lugar a dudas inciden en la implementación de la industria 4.0. Si bien en el mismo informe de OCDE se indica que la conectividad y la velocidad han aumentado en general en el bloque, la distancia de Chile con el promedio de la OCDE es importante. Esto nos lleva a, desde ya, afirmar que el desarrollo de la economía digital se encuentra un paso atrás en relación con las grandes potencias.

2. Problemas nacionales antes de la transición a una sociedad 4.0

Hemos señalado en otras ocasiones que una de las características del mercado de trabajo chileno es su fragmentación.¹² Ello impide que tanto los derechos laborales como los de seguridad social pueden ser entregados en forma efectiva a sus destinatarios.

Así, a nuestro parecer la estructura del mercado de trabajo es un factor importantísimo en ese paso a la economía digital. Sin un mercado de trabajo sólido y que permita que los trabajadores obtengan un cierto nivel mínimo de protección, cualquier alteración al mismo produce efectos negativos. En este sentido debemos indicar que las formas atípicas

¹² Arellano Ortiz, Pablo, *Reto actual de las pensiones de vejez. ¿Fin de las AFP? ¿Regreso a reparto?*, Santiago: Universidad Nacional Autónoma de México - Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2015.

de contratación han aumentado a nivel mundial afectando de manera transversal los derechos sociales.¹³ Aunque cabe tener presente respecto de este tipo de mecanismos de fragmentación del mercado de trabajo que más allá del mecanismo que se establezca debe tenerse presente un enfoque de derechos humanos.¹⁴ El trabajo es el mismo ya sea que lo ejecute un trabajador a tiempo completo, uno a jornada parcial o uno de la economía digital.

La fragilidad del mercado de trabajo chileno se puede describir siguiendo lo señalado por la Fundación Sol en su último informe sobre calidad de empleo. En este trabajo se indica que en los últimos 97 meses la ocupación ha aumentado en 1'456,787 personas, de las cuales el 36% corresponde a asalariados contratados directamente, 33% a trabajadores por cuenta propia y 27.5% de asalariados externos (subcontratados, por suministro de trabajadores y enganche).¹⁵ En el mismo estudio se indica que para el trimestre febrero-abril de 2018, el 49.8% del total de ocupados presenta una inserción endeble, es decir, un tipo de empleo donde se vulnera algún principio de la relación laboral tradicional. Como se indica, tal sería el caso de los subordinados independientes, a quienes se vulnera su condición contractual (al no reconocer su dependencia con el empleador), mientras se mantiene su subordinación laboral, esta categoría corresponde al 12.7% del total de ocupados. Otra categoría relevante es la de por cuenta propia no profesional, principalmente asociado a labores de subsistencia no calificadas, y no a un emprendimiento más robusto, que es el 14.3% del total.¹⁶

Periódicamente, la Dirección de Estudios de la Dirección del Trabajo en Chile realiza un estudio denominado Encuesta Laboral (Encla) en el que se toma una radiografía al mercado de trabajo chileno en relación con las formas contractuales, condiciones de trabajo, incluyéndose estadísticas relativas a la afiliación sindical y a la negociación colectiva. A continuación hemos escogido algunos cuadros que confirman la fragmentación descrita y

¹³ ILO, *Non-Standard Employment Around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects*, International Labour Office – Geneva: ILO, 2016.

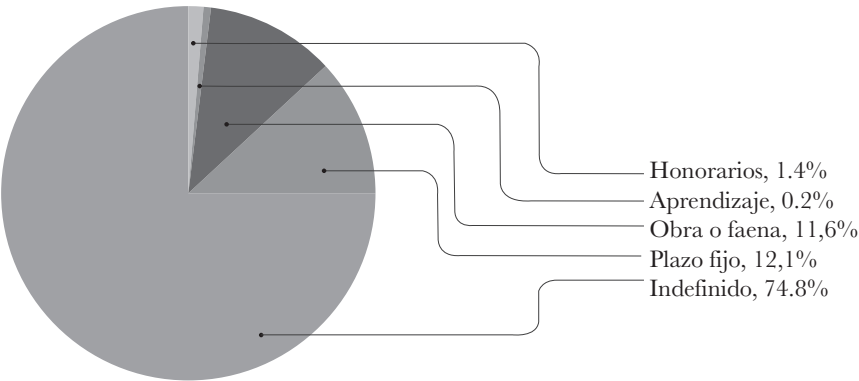
¹⁴ Stefano, Valerio de, “Non-Standard Work and Limits on Freedom of Association: A Human Rights-Based Approach”, *Industrial Law Journal*, núm. 2, vol. 46, julio de 2017, pp. 185-207.

¹⁵ Fundación Sol, *Informe Mensual de Calidad del Empleo (IMCE). Análisis de los micro datos liberados el 31 de mayo de 2018 correspondientes al trimestre móvil febrero-abril 2018 (FMA 2018)*, Santiago, Unidad de Estadísticas del Trabajo (UET)-Fundación Sol, mayo de 2018, p. 6.

¹⁶ *Ibidem*, p. 7.

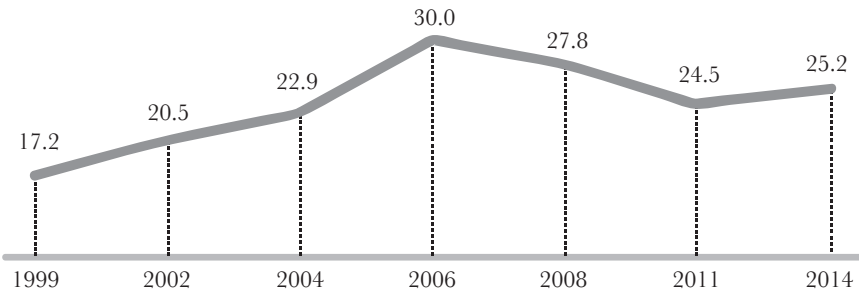
que han sido extraídos de la Encla 2014,¹⁷ la cual fue publicada en 2015 y es la última que ha sido publicada.

Gráfica 3. Distribución de trabajadores según tipo de contrato



FUENTE: *Encla, Informe de Resultado Octava Encuesta Laboral*, Santiago, Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, 2014.

Gráfica 4. Evolución de porcentaje de contratos no indefinidos.
Años 1999, 2002, 2004, 2006, 2008, 2011 y 2014



FUENTE: *Encla, Informe de Resultado Octava Encuesta Laboral*, Santiago, Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, 2014.

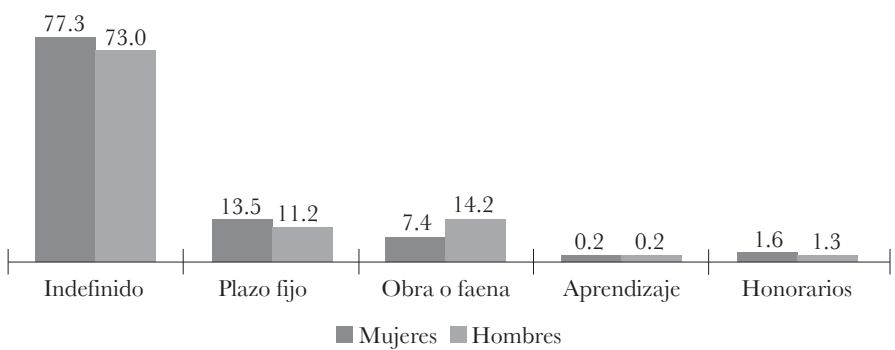
¹⁷ Dirección del Trabajo, *Encla 2014, Informe de Resultado Octava Encuesta Laboral*, Santiago, Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, diciembre de 2015.

Tabla 1. Distribución absoluta y porcentual según tipo de contrato, por sexo

<i>Tipo de contrato</i>	<i>Hombres</i>	<i>Porcentaje %</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Porcentaje %</i>	<i>Total</i>	<i>Porcentaje %</i>
Indefinido	1'861,783	73.0	1'224,167	77.3	3'085,950	74.7
Plazo fijo	248,961	11.2	213,092	13.5	498,053	12.1
Obra o faena	362,685	14.2	116,369	7.4	479,055	11.6
Aprendizaje	3,895	0.2	2,524	0.2	6,419	0.2
Honorarios	32,279	1.3	25,242	1.6	57,520	1.4
Otros	1,236	0.0	538	0.0	1,775	0.0
Total	2'549,372	100	1'582,688	100	4'132,050	100

FUENTE: *Encla, Informe de Resultado Octava Encuesta Laboral*, Santiago, Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, 2014.

Gráfica 5. Distribución porcentual de trabajadores según tipo de contrato, por sexo



FUENTE: *Encla, Informe de Resultado Octava Encuesta Laboral*, Santiago, Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, 2014.

Tabla 2. Distribución porcentual de trabajadores según tipo de contrato, por tamaño de empresa

<i>Tamaño de empresa</i>	<i>Indefinido %</i>	<i>Plazo fijo %</i>	<i>Obra o faena %</i>	<i>Aprend. %</i>	<i>Honorarios %</i>	<i>Otros %</i>	<i>Total %</i>
Micro empresa	89.7	6.1	2.0	0.0	2.2	0.0	100
Pequeña empresa	81.0	11.0	6.8	0.0	1.1	0.1	100
Mediana empresa	73.2	14.7	11.3	0.0	0.7	0.1	100
Gran empresa	71.4	12.0	14.4	0.3	1.7	0.0	100
Total	74.7	12.1	11.6	0.2	1.4	0.0	100

FUENTE: *Encla, Informe de Resultado Octava Encuesta Laboral*, Santiago, Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, 2014.

Tabla 3. Distribución porcentual de trabajadores según tipo de contrato, por rama de actividad económica

<i>Rama de actividad económica</i>	<i>Inde- finido %</i>	<i>Plazo fijo %</i>	<i>Obra o faena %</i>	<i>Aprendizaje %</i>	<i>Hono- rarios %</i>	<i>Otros %</i>	<i>Total %</i>
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	56.3	3.4	40.0	0.0	0.2	0.0	100
Pesca	75.1	15.4	9.4	0.0	0.2	0.0	100
Explotación de minas y canteras	93.1	4.4	0.3	2.0	0.2	0.0	100
Industria manufacturera	84.4	10.3	4.7	0.0	0.5	0.0	100
Suministro de electricidad, gas y agua	93.2	4.1	2.0	0.4	0.2	0.1	100
Construcción	39.7	10.6	49.5	0.0	0.2	0.0	100
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos	83.9	10.5	5.2	0.0	0.3	0.0	100
Hoteles y restaurantes	83.3	14.4	1.1	0.3	0.8	0.1	100
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	88.3	9.4	1.7	0.0	0.4	0.1	100
Intermediación financiera	93.8	5.4	0.1	0.0	0.8	0.0	100

<i>Rama de actividad económica</i>	<i>Indefinido %</i>	<i>Plazo fijo %</i>	<i>Obra o faena %</i>	<i>Aprendizaje %</i>	<i>Honorarios %</i>	<i>Otros %</i>	<i>Total %</i>
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	75.2	15.4	7.3	0.5	1.2	0.0	100
Enseñanza	70.2	22.5	0.0	0.0	7.2	0.1	100
Servicios sociales y de salud	86.3	10.6	0.0	0.0	3.0	0.0	100
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	73.5	15.2	6.8	0.0	4.4	0.0	100
Total	74.7	12.1	11.6	0.2	1.4	0.0	100

FUENTE: *Encla, Informe de Resultado Octava Encuesta Laboral*, Santiago, Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, 2014.

Hemos constatado que la Encla 2014, como en versiones anteriores, refleja la preferencia por contratos indefinidos, aunque se debe al mismo tiempo observar la predilección por contratos de duración limitada. Si bien la tendencia pareciera estar estabilizándose existe un número importante de trabajadores cuyas relaciones de trabajo no superan los tres años. Por otro lado, en las empresas de menor tamaño es en donde se aprecia mayor presencia de contratos indefinidos.¹⁸

A nuestro parecer, el gran desafío de la economía digital de la industria 4.0 en Chile es poder convertirse en una alternativa que entregue mejores beneficios y mayor estabilidad laboral en un mercado de trabajo excesivamente precario y fragmentado. Esta cuestión no resulta sencilla debido a que la industria 4.0 encuentra parte de su sustento en el contexto actual de los mercados de trabajo. Orientándose, así, a través de formas atípicas de trabajo, moldeándolas y adaptándolas a la digitalización.

3. *Reglas legales vigentes de la legislación laboral y la seguridad social que permiten la protección de los trabajadores por la entrada de la industria 4.0*

La regla básica de protección para los trabajadores de la industria 4.0, y en general para todos los trabajadores en Chile, son las reglas relativas a la determinación de la existencia de la relación de trabajo.

¹⁸ Walker Errazuriz, Francisco y Arellano Ortiz, Pablo, *Derecho de las relaciones laborales*, Santiago, Librotecnia, t. 1, *Derecho individual del trabajo*, 2014, p. 212.

La primera regla que se debe destacar es la relativa a la definición de contrato de trabajo contenida en el artículo 7o. del Código del Trabajo, que indica: “Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada”.

Una segunda regla se encuentra en el artículo 8o. que contiene una presunción de laboralidad, a saber:

Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo.

Los servicios prestados por personas que realizan oficios o ejecutan trabajos directamente al público, o aquellos que se efectúan discontinua o esporádicamente a domicilio, no dan origen al contrato de trabajo.

Tampoco dan origen a dicho contrato los servicios que preste un alumno o egresado de una institución de educación superior o de la enseñanza media técnico-profesional, durante un tiempo determinado, a fin de dar cumplimiento al requisito de práctica profesional. No obstante, la empresa en que realice dicha práctica le proporcionará colación y movilización, o una asignación compensatoria de dichos beneficios, convenida anticipada y expresamente, lo que no constituirá remuneración para efecto legal alguno.

Las normas de este Código sólo se aplicarán a los trabajadores independientes en los casos en que expresamente se refieran a ellos.

Finalmente, una tercera regla sobre este punto se contiene en el artículo 9o. del mismo código, relativa a la determinación de la existencia de un contrato de trabajo. Así, para la legislación chilena, el contrato de trabajo es consensual y debe figurar por escrito para efectos de prueba. En caso de no estar por escrito, existe una presunción de que su contenido será el que indique el trabajador. La regla del artículo 9o. señala:

El contrato de trabajo es consensual; deberá constar por escrito en los plazos a que se refiere el inciso siguiente, y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante.

El empleador que no haga constar por escrito el contrato dentro del plazo de quince días de incorporado el trabajador, o de cinco días si se trata de contratos por obra, trabajo o servicio determinado o de duración inferior a treinta días, será sancionado con una multa a beneficio fiscal de una a cinco unidades tributarias mensuales.

Si el trabajador se negare a firmar, el empleador enviará el contrato a la respectiva Inspección del Trabajo para que ésta requiera la firma. Si el trabajador insistiere en su actitud ante dicha Inspección, podrá ser despedido,

sin derecho a indemnización, a menos que pruebe haber sido contratado en condiciones distintas a las consignadas en el documento escrito.

Si el empleador no hiciere uso del derecho que se le confiere en el inciso anterior, dentro del respectivo plazo que se indica en el inciso segundo, la falta de contrato escrito hará presumir legalmente que son estipulaciones del contrato las que declare el trabajador.

Estas reglas son importantísimas en el sentido que al tratarse en muchos casos de formas de trabajo atípicas las que se desarrollan en la industria 4.0, se debe primero determinar si se les aplicará el estatuto protector del Código del Trabajo. Este régimen protector incluye las reglas de derecho individual, de derecho colectivo, así como las obligaciones relativas a la seguridad social. Entonces, en principio, no existe un estatuto regulatorio específico para los trabajadores de la industria 4.0.

La posibilidad de aplicar estas reglas sobre la determinación de la relación de trabajo a formas contractuales atípicas dependerá del ejercicio de una acción ante el Tribunal del Trabajo. Por ejemplo, para ello un trabajador de la aplicación Uber deberá ejercer una acción declarativa en que se solicite que se reconozca que la relación que lo une con la aplicación es de naturaleza laboral. En dicho procedimiento judicial se debe probar, por ende, la existencia de subordinación y dependencia y, por supuesto, la existencia de las obligaciones contractuales laborales, como cumplimiento de jornadas y de pago periódico de remuneración, pero también cumplimiento de otro tipo de obligaciones como las que se pueden considerar que forman parte del poder disciplinario del empleador.

A continuación, hemos escogido tres temas relacionados con la implementación de regulaciones relativas a la digitalización de la economía. En primer lugar, nos referiremos al teletrabajo, luego al desafío de los sindicatos en el nuevo contexto, para finalizar con algunos temas de acceso a seguridad social.

A. Protección del teletrabajo

La Ley núm. 19.759 de 2001, al agregar un inciso al artículo 22 del Código del Trabajo, incorporó indirectamente el concepto de teletrabajo al excluir de la limitación de jornada a un cierto tipo de trabajadores. La regulación de la jornada de trabajo vigente es la siguiente:

Artículo 22. La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales.

Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores; los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; los contratados de acuerdo con este Código para prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos; los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento.

También quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que se desempeñen a bordo de naves pesqueras.

*Asimismo, quedan excluidos de la limitación de jornada, los trabajadores contratados para que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones.*¹⁹

La jornada de trabajo de los deportistas profesionales y de los trabajadores que desempeñan actividades conexas se organizará por el cuerpo técnico y la entidad deportiva profesional correspondiente, de acuerdo a la naturaleza de la actividad deportiva y a límites compatibles con la salud de los deportistas, y no les será aplicable lo establecido en el inciso primero de este artículo.

Ello significa que, de acuerdo con el texto incorporado, habiendo vínculo de subordinación y dependencia todos los trabajos que se realicen fuera del lugar de funcionamiento físico de la empresa por medios tecnológicos de carácter informático o de telecomunicaciones, son considerados contratos individuales de trabajo.

Hemos²⁰ indicado que, al igual que en el caso del trabajo a domicilio, tanto la jurisprudencia administrativa como judicial sobre este punto, no cabe duda que serán las que definan cuándo existe en estos casos subordinación y dependencia. Desgraciadamente, es fácil constatar que este tipo de situación no llegan a tribunales por lo que no hemos podido encontrar jurisprudencia al respecto. Ello porque a este tipo de trabajadores, por la precariedad en que trabajan, les resulta poco efectivo recurrir a tribunales. Les resulta más sencillo buscar un nuevo proyecto en el que puedan trabajar.

Una definición de teletrabajo puede considerarse la que contenga los siguientes elementos:²¹

- su realización es fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, y

¹⁹ Las cursivas son nuestras.

²⁰ Walker Errazuriz, Francisco y Arellano Ortiz, Pablo, *Derecho de las...*, cit., p. 202.

²¹ *Idem*.

- la utilización de nuevas tecnologías, como la informática en general, Internet e Intranet en particular y todos aquellos medios posibles de carácter audiovisual.

En cuanto a su verdadero impacto en el mercado chileno, se puede observar que ha sido bastante limitado. No hemos podido contar con estudios recientes que den cuenta de ello. Sin embargo, uno publicado²² por la Dirección del Trabajo de Chile indica que el teletrabajo “se presenta aún incipiente como alternativa de empleo, ya que si bien paulatinamente se ha expuesto en el debate su legislación e implementación como estrategia laboral, todavía no es clara su definición, sus límites y la forma de ejercerla”.²³ Se concluye, además, que si bien puede poseer características importantes a su favor como el poder conciliar el trabajo y la vida familiar, se constató que ello también resulta de difícil aplicación.²⁴ Coincidimos cuando se indica que

en el caso del teletrabajo, la débil frontera que existe entre considerarlo trabajo dependiente para algunas cosas y como independiente para otras, tiende a relativizar los elementos que componen el resguardo de los derechos fundamentales, la salud y seguridad en el trabajo, la diferenciación entre tiempo productivo y tiempo de la vida privada, pudiendo convertirlo en un nicho de precariedad más que de oportunidad laboral.²⁵

El teletrabajo como

modalidad de empleo requiere, además, de una adaptación sociocultural en la conciencia colectiva de la población trabajadora en nuestro país de lo que significa el trabajo a distancia y las implicancias prácticas y legales que importa el teletrabajo. Lo anterior requiere tiempo y una normativa adecuada que lo regule.²⁶

El desarrollo de la industria 4.0 posee este mismo desafío cultural. Tanto por parte de los usuarios de las plataformas como por quienes son sus dueños y a la vez empleadores en esta nueva configuración del mercado de trabajo.

²² Morales Varas, Gabriela y Romanik Foncca, Katy, “Una mirada a la figura del teletrabajo”, *Informe de Actualidad Laboral*, Santiago, Dirección del Trabajo, núm. 1, noviembre de 2011.

²³ *Ibidem*, p. 57.

²⁴ *Idem*.

²⁵ *Ibidem*, p. 58.

²⁶ *Idem*.

Como hemos sostenido, el mercado de trabajo es en extremo precario en Chile, y el uso del teletrabajo ha costado que se implemente debido a la necesidad de los empleadores de poder controlar el trabajo. Por ende, así como el teletrabajo, un mayor desarrollo de la industria 4.0 dependerá de factores culturales que permitan su mayor implementación.

B. *Sindicato de Trabajadores Independientes*

Una cuestión que ha tenido un gran impacto en otras latitudes es el desarrollo del movimiento sindical en la *gig economy*. Los trabajadores dentro de esta nueva configuración del mercado de trabajo podrán hacer frente a sus necesidades en forma colectiva. Ésta resulta ser una prioridad para la supervivencia del movimiento sindical mundial.

Así, entonces cabe preguntarse si la legislación del trabajo posee alguna regulación que le permita a estos trabajadores poder formar un sindicato. En este sentido se debe revisar el artículo 216 del Código del Trabajo Chileno que enuncia los tipos de sindicatos que se pueden formar, a saber:

Las organizaciones sindicales se constituirán y denominarán en consideración a los trabajadores que afilien. Podrán, entre otras, constituirse las siguientes:

- a) Sindicato de empresa: es aquel que agrupa a trabajadores de una misma empresa;
- b) Sindicato interempresa: es aquel que agrupa a trabajadores de dos o más empleadores distintos;
- c) Sindicato de trabajadores independientes: es aquel que agrupa a trabajadores que no dependen de empleador alguno, y
- d) Sindicato de trabajadores eventuales o transitorios: es aquel constituido por trabajadores que realizan labores bajo dependencia o subordinación en periodos cíclicos o intermitentes.

Los derechos colectivos de los trabajadores de la industria 4.0 no parecen existir. Las formas sindicales contenidas en la legislación chilena no incluyen *a priori* la posibilidad que estos trabajadores puedan formar un sindicato. Esto debido a la premisa básica que para formar un sindicato se debe ser trabajador dependiente.

Sin embargo, la norma enunciada del artículo 216 autoriza la creación de sindicatos de trabajadores independientes. Siendo ésta la única alternativa que queda para hacer valer sus derechos en forma colectiva.

Sin embargo, esta solución resulta problemática en varios aspectos. Por ejemplo, el hecho de ocupar este formato de sindicato implica que el propio colectivo de trabajadores se reconoce como trabajadores independientes. Excluyéndose a sí mismo de la posibilidad de que el Código del Trabajo le sea aplicable.

Además, el hecho que trabajadores independientes puedan negociar sus remuneraciones puede llegar a involucrar a las autoridades sobre libre competencia. Esto ya se ha producido en otras latitudes, conocidos son los casos de Irlanda y Holanda al respecto, en que el razonamiento jurídico de las autoridades consideró que al negociar sobre remuneraciones con un grupo de trabajadores independientes, éstos se encontraban en violación de la libre competencia por estar fijando precios y distorsionando el mercado, constituyendo un cártel.²⁷

En Chile, los choferes trabajadores de la aplicación Uber justamente se han visto enfrentado a estas disyuntivas: querer que se les considere trabajadores, y eventualmente formar un sindicato de trabajadores independientes, o por otro lado seguir siendo considerados empresas individuales. Hasta el momento han actuado a través de vocerías,²⁸ lo que demuestra que es una cuestión sensible incluso entre ellos mismos.

En otros casos, se ha visto que los trabajadores de la economía digital han formado sindicatos y han logrado mejorar sus condiciones de trabajo. El mejor ejemplo asimilable al caso de Uber Chile es la situación del New York Taxi Workers Alliance (NYTWA).²⁹ Aunque esta agrupación está registrada como una organización sin fines de lucro, es una organización basada en membresía y apoyada por miembros; además, es la primera afiliada de AFLCIO³⁰ establecida para representar a trabajadores no convencionales, y se identifica fuertemente como un sindicato. A través de lobby con las autoridades públicas como la Comisión de Taxis y Limusinas de Nueva York (TLC), han tenido éxito obteniendo salarios más altos, tarifas de arrendamiento reducidas y reglas que permiten a los conductores que

²⁷ Jonhston, Hannah y Land-kazlauskas, Chris, “Organizing On-Demand...”, *cit.*; Rubiano, Camilo, “Los trabajadores precarios y el acceso a la negociación colectiva: ¿existen obstáculos legales?”, *Boletín Internacional de Investigación Sindical*, núm. 1, vol. 5, 2013, pp. 151-170.

²⁸ Véase la noticia disponible en: <http://www.emol.com/noticias/Nacional/2016/07/28/814676/Vocero-de-conductores-Uber-Si-el-sistema-es-regulado-el-70-de-los-socios-se-va-a-ir-para-la-casa.html>.

²⁹ Sobre este caso véase Jonhston, Hannah y Land-kazlauskas, Chris, “Organizing On-Demand...”, *cit.*; Vandaele, Kurt, *Will Trade Unions Survive in the Platform Economy? Emerging Pattern of Platform Workers’ Collective Voice and Representation in Europe*, Working paper 2018.05, European Trade Union Institute, 2018.

³⁰ Disponible en: <https://aflcio.org>

alquilan vehículos presentar cargos contra los propietarios de vehículos por recargos abusivos, y propusieron otras reformas regulatorias que cambian el riesgo asociado con la conducción en taxi lejos de los conductores y de regreso a los garajes de taxis y propietarios de flotas.

Como se puede apreciar, el movimiento sindical puede resultar muy relevante al momento de buscar mejores condiciones de trabajo. A su vez, la desaparición del movimiento sindical no es alta y su continuidad dependerá de su adaptación al nuevo mercado de trabajo.

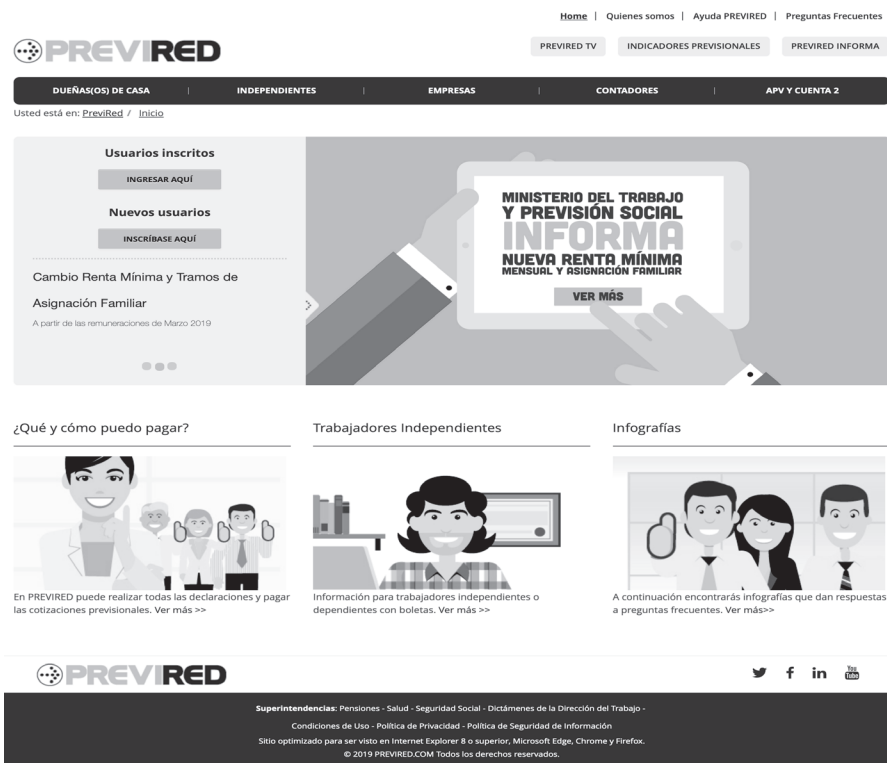
C. Facilidades administrativas en relación con la seguridad social

Una de las áreas del derecho social en donde la industria 4.0 puede tener un impacto más rápido es en la seguridad social. Ello debido a que las reformas que se pueden realizar mediante la incorporación de nuevas tecnologías pueden tener un impacto a corto plazo en la cobertura de grupos excluidos de protección.

Un ejemplo de ello es la implementación desde hace ya algunos años de una plataforma de pago de cotizaciones de seguridad social. Se trata de un sistema integrado de pago que permite a grandes, medianas y empleadores individuales pagar las cotizaciones de seguridad social de sus trabajadores. También permite realizar los pagos para los trabajadores independientes. Permite mediante una simple inscripción como usuario poder administrar una planilla de pago y emitir un certificado de pago de cotizaciones. Se trata de la plataforma PreviRed.³¹

³¹ Disponible en: <https://www.previred.com/web/previred/>.

Gráfica 6. Plataforma PreviRed



De esta manera, PreviRed ha conformado la red de instituciones de seguridad social en Chile, que incluye a las AFP, IPS (ex INP), Fonasa, Isapres, Cajas, Mutuales, AFC y las principales compañías que operan el Ahorro Previsional Voluntario (APV).

Sin embargo, esta plataforma de pago en línea constituye sólo un nivel muy bajo de avance en tiempos en que la tecnología produce avances significativos. La primera crítica es que se trata de una plataforma de origen privado. Sus dueños y administradores son una institución privada. No obstante ello, debido a su utilidad los pagos ahí realizados y los certificados que emite son reconocidos como válidos oficialmente. De hecho, estos documentos son utilizados regularmente en los tribunales del trabajo para efectos de probar que las cotizaciones de seguridad social se encuentran pagadas. No obstante, el Estado como tal no ha desarrollado mayormente un mecanismo similar.

Si bien este tipo de mecanismos permite el aumento de la cobertura mediante el aumento de la recaudación, no se han desarrollado mecanismos que permitan determinar bases de cotizaciones o pagos con la ayuda de la tecnología. Nos referimos aquí al uso de las plataformas para calcular la base de pago por ejemplo de categorías de trabajadores que se encuentran excluidos de facto o facilitar el pago mediante el uso del smartphone. Un ejemplo de lo primero es utilizar tecnología para determinar una base de cálculo de los taxistas que permita hacerles pagar cotizaciones de seguridad social en función de los kilómetros de utilización de los vehículos. Esta información se encuentra disponible en el vehículo que utilizan, basta con adaptar un cálculo para así obtener una cotización a pagar. Por ahora, la solución para el chofer de taxi es ser trabajador dependiente, lo que implica que el dueño del vehículo lo tenga con contrato de trabajo y le pague todas las cotizaciones sociales o, lo más común, que éste actúe como trabajador independiente, caso en el cual la responsabilidad de pago de cotizaciones la posee el propio chofer. Como se puede apreciar, cuando el chofer es independiente se tiende a evitar el pago de cotizaciones sociales con el objeto de contar con mayores ingresos. Si se ocupa la tecnología en la determinación del uso del vehículo, esta situación se puede modificar y se protege al chofer independiente.

En el caso de la utilización de los smartphones, la variedad de situaciones es amplia. El ejemplo más sencillo es emplear el teléfono para el pago de cotizaciones de seguridad social. Nos referimos aquí a la idea que a través del envío de un mensaje de texto (SMS) se pueda descontar el pago de cotizaciones sociales del saldo existente (en caso de teléfono de prepago) o de la cuenta mensual (en caso de un abono contratado). Este tipo de mecanismo permite una incorporación de grupos excluidos de facto de la cobertura social. Se facilita todo el proceso administrativo de afiliación y de pago de cotizaciones de seguridad social.

En términos generales, en el aspecto público los avances y regulaciones administrativas relativos a la seguridad social en relación con la implementación de la industria 4.0 han sido más bien lentos. Desarrollos más importantes, aunque con lentitud, se pueden apreciar desde el mundo privado, sobre todo con la plataforma PreviRed.

4. Propuestas para reformas legales y proyectos actuales como medidas de solución a los problemas nacionales

Han existido y existen diversas iniciativas que buscan regular las actividades de ciertas áreas de la economía digital. Éstas se inician con la irrupción de la

aplicación Uber en el mercado de trabajo chileno. Pero otras aplicaciones, tipo AirBnB, plantean la cuestión de la fiscalidad de este tipo de operaciones y su consiguiente evasión de impuestos. Una aspiración también de reforma es la de reformar la normativa del teletrabajo para que éste se adapte mejor al mercado de trabajo actual.

En cuanto a la regulación de Uber, ésta resulta bastante compleja. Como en su origen se indica, la idea de esta aplicación es conectar a prestadores de servicios, los choferes, y a los clientes. Sin embargo, las exigencias que hace Uber, así como los horarios y la manera de pago hacen que su convenio se asemeje bastante con una relación de trabajo.

En el caso chileno, además, debe señalarse que todo transporte público de pasajeros exige que el vehículo cuente con un seguro específico para el caso de accidentes. En el caso de Uber los choferes/empresas independientes no se encuentran cumpliendo con dicha normativa ya que, como lo indica el espíritu de la aplicación, se trata de un acuerdo entre particulares. Ante ello las agrupaciones de taxis colectivos, legales por indicar que cumplen la normativa de transportes, realizaron una serie de manifestaciones exigiendo que se regulara a los choferes Uber. Es así como en octubre de 2016 durante el gobierno de la presidenta Bachelet, se envió un proyecto de ley con el objeto de modernizar la legislación sobre transporte remunerado de pasajeros. Dicho proyecto pretende por ejemplo establecer el pago de patente, exigir licencia de conducir profesional y la exigencia de renovación de los vehículos. Hasta el día de hoy no se ha logrado avanzar en la tramitación legislativa de dicho proyecto. Siendo entonces en Chile Uber una actividad, la de Uber, al límite de la ley. Ello ha conllevado que los choferes tiendan a evadir los controles policiales. Produciéndose casos en que policías chilenos se han visto obligados a disparar.³² Mientras no se regule este servicio se seguirán produciendo incidentes complejos.

Una cuestión interesante es la iniciativa de obligar a diversos tipos de plataformas a que paguen impuestos. El principio de las plataformas se basa en que sólo hacen un contacto entre particulares. Sin embargo, sus actividades se encuentran reguladas y vinculadas a impuestos por el servicio que entregan. Un ejemplo de esta situación son los servicios hoteleros que se realizan a través de la aplicación AirBnB, en donde claramente quien arrienda la habitación no declara la actividad y por ende no paga el IVA ni el impuesto a la renta por los ingresos recibidos. Esta iniciativa ha comenzado a ser discutida durante los inicios del gobierno del presidente Piñera y los

³² Disponible en: <http://www.elmostrador.cl/noticias/multimedia/2018/06/13/carabinero-le-dispara-a-conductor-de-uber-en-el-aeropuerto-tras-confuso-procedimiento/>.

operadores se han mostrado abiertos a pagar impuestos.³³ Queda todavía por verificar si están dispuestos a considerar a sus operadores como trabajadores, protegidos por la legislación laboral.

Una cuestión anunciada por el presidente Piñera durante su campaña, que ha sido repetido en sus primeros meses de gobierno e incluida expresamente en su primera cuenta pública, es la reforma del teletrabajo.³⁴ Sin embargo, no se sabe en concreto en qué sentido será reformado. Sólo se ha dado a entender que lo que se pretende es una mayor conciliación del trabajo con la vida familiar. A nuestro parecer ello, es importante pero no es el único aspecto a considerar cuando se trata del teletrabajo. También se ha señalado que se pretende digitalizar la plataforma Chile Atiende para así llegar a tener una atención sin necesidad de papeles y tener entonces menos burocracia. Medida que tendrá un impacto importante en la entrega de beneficios de asistencia y seguridad social entregados por el Estado. Como se puede apreciar, por el momento es una iniciativa en estudios y falta ver como se implementará.

Debemos, finalmente, destacar que de entre todas las propuestas que se encuentran en actual discusión no existe ninguna iniciativa que permita a los trabajadores de la industria 4.0 acceder a mejores beneficios vía negociación colectiva. En este sentido se mantiene vigente la regulación actual luego de la reforma de la Ley 20.940 de 2016.³⁵

III. ALGUNAS REFLEXIONES DE CIERRE

Lo primero que se debe afirmar al inicio de este acápite de conclusiones, es que el impacto real de los puestos de trabajo bajo lo que se entiende en forma general por industria 4.0 es relativamente bajo en Chile. El desarrollo de la industria 4.0 existe pero aún a nivel incipiente si se le compara con países del hemisferio norte, en donde la conexión a Internet es mejor y más rápida, y además culturalmente se ha desarrollado con mayor velocidad esta manera de trabajo.

A decir verdad, este tipo de trabajo, si bien en términos dogmáticos se presenta como un gran desafío para el derecho social, en la práctica su im-

³³ Disponible en: <http://www.emol.com/noticias/Economia/2018/06/21/910703/Uber-y-anuncios-de-Hacienda-sobre-impuestos-Estamos-abiertos-a-contribuir.html>.

³⁴ Disponible en: <https://prensa.presidencia.cl/discurso.aspx?id=75941>.

³⁵ Sobre esta reforma y sus efectos véase Arellano Ortiz, Pablo *et al.* (eds.), *Reforma al derecho colectivo del trabajo...*, cit.; Arellano Ortiz, Pablo *et al.*, *Reforma Laboral Ley núm.20.940, Moderniza las relaciones laborales*, Santiago, Librotecnia, septiembre de 2016.

pacto es menor. Ello se nota más todavía en un mercado fracturado o, según dicen algunos, fisurado,³⁶ por ejemplo el chileno, en donde la mayor parte de los empleos son generados en categorías atípicas.

Iniciativas interesantes se encuentran en discusión, ya sea en el Parlamento o en la opinión pública, pero ninguno ha logrado hacerse cargo de los desafíos que la industria 4.0 presenta. En este contexto cabe insistir nuevamente en que si no se tiene en cuenta las características del mercado de trabajo chileno, las medidas pueden eventualmente precarizar aún más la regulación social chilena. A nuestro parecer, una vía para avanzar en la protección de los derechos sociales de estos trabajadores es a través del desarrollo de nuevas formas sindicales. Resulta entonces necesaria la promoción de la libertad sindical para este nuevo colectivo.

No debemos ser inocentes, la economía basada en plataformas se encuentra presente y sin duda alguna que se desarrollará y evolucionará en los años venideros. Por el momento lo que interesa es la manera cómo el derecho social logrará proteger a esta nueva clase de trabajadores. El derecho social sigue, entonces, más vigente que nunca, con un desafío protector extremadamente vigente.

IV. FUENTES DE INVESTIGACIÓN

1. *Bibliografía*

ADAMS, Abi *et al.*, “The «Zero-Hours Contract»: Regulating Casual Work, or Legitimizing Precarity?”, Oxford Legal Studies Research Paper, núm. 11/2015, 1o. de febrero de 2015, SSRN, disponible en: <https://ssrn.com/abstract=2507693>.

ARELLANO ORTIZ, Pablo, *Reto actual de las pensiones de vejez ¿fin de las AFP? ¿Regreso a reparto?*, Santiago de Chile, Librotecnia, 2015.

ARELLANO ORTIZ, Pablo *et al.* (eds.), *Reforma al derecho colectivo del trabajo. Examen crítico de la Ley núm. 20.940*, Santiago de Chile, Thomson Reuters, 2016.

ARELLANO ORTIZ, Pablo *et al.*, *Reforma Laboral Ley No. 20.940, moderniza las relaciones laborales*, Santiago, Librotecnia, septiembre de 2016.

JONHSTON, Hannah y LAND-KAZLAUSKAS, Chris, “Organizing On-Demand: Representation, Voice and Collective Bargaining in the Gig

³⁶ Veil, David, *The Fissured Workplace: Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done to Improve It*, Harvard University Press, 2014.

Economy”, *Condition of Work and Employment Series*, núm. 94, Ginebra, Inclusive Labour Market, Labour Relations and Working Conditions Branch-International Labour Office, 2018.

MORALES VARAS, Gabriela y ROMANIK FONCEA, Katy, “Una mirada a la figura del teletrabajo”, *Informe de Actualidad Laboral*, Santiago de Chile, núm. 1, noviembre de 2011.

VANDAELE, Kurt, *Will Trade Unions Survive in the Platform Economy? Emerging Pattern of Platform Workers’ Collective Voice and Representation in Europe*, Working paper 2018.05, European Trade Union Institute, 2018.

VEIL, David, *The Fissured Workplace: Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done to Improve It*, Harvard University Press, 2014.

WALKER ERRAZURIZ, Francisco y ARELLANO ORTIZ, Pablo, *Derecho de las relaciones laborales*, Santiago, Librotecnia, t. 1, *Derecho individual del trabajo*, 2014.

2. Hemerografía

ARELLANO ORTIZ, Pablo y GAMONAL CONTRERAS, Sergio, “Flexibilidad y desigualdad en Chile: el derecho social en un contexto neoliberal”, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, México, nueva serie, año XLX, núm. 149, mayo-agosto de 2017.

MUÑOZ GARCÍA, Boris, “Uber, la subordinación y las fronteras del derecho del trabajo. Algunas ideas para delimitar”, *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 17, vol. 9, 2018.

RODRÍGUEZ REYES, Isaías, “Análisis jurídico de la figura del trabajo a distancia”, *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 11, vol. 6, 2017.

RUBIANO, Camilo, “Los trabajadores precarios y el acceso a la negociación colectiva: ¿existen obstáculos legales?”, *Boletín Internacional de Investigación Sindical*, 2013, vol. 5, núm. 1.

STEFANO, Valerio de, “Non-Standard Work and Limits on Freedom of Association: A Human Rights-Based Approach”, *Industrial Law Journal*, núm. 2, vol. 46, julio de 2017.

TODOLÍ-SIGNES, Adrián, “The End of the Subordinate Worker? The On-Demand Economy, the Gig Economy, and the Need for Protection for Crowdworkers”, *International Journal of Comparative Labour and Industrial Relations*, vol. 33, Issue 2, 2017.

3. Otras fuentes

- DIRECCIÓN DEL TRABAJO, “Encla 2014, Informe de Resultado Octava Encuesta Laboral”, Santiago de Chile, Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, diciembre de 2015.
- FUNDACIÓN SOL, “Informe Mensual de Calidad del Empleo (IMCE). Análisis de los micro datos liberados el 31 de mayo de 2018 correspondientes al trimestre móvil febrero-abril de 2018 (FMA 2018)”, Unidad de Estadísticas del Trabajo-Fundación Sol, Santiago de Chile, mayo de 2018.
- ILO, *Inception Report for the Global Commission on the Future of Work*, Ginebra, International Labour Office-Geneva: ILO, 2017.
- ILO, *Non-Standard Employment Around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects*, International Labour Office-Geneva, ILO, 2016.
- ILO & OECD, *Building Trust in a Changing World of Work, The Global Deal for Decent Work and Inclusive Growth Flagship Report 2018*, 2018.
- OCDE, “OECD Digital Economy Outlook 2017”, París, OCDE Publishing, 2017.