

**ANUARIO
DE DERECHO
PÚBLICO**

2022

**UNIVERSIDAD
DIEGO
PORTALES**

VV.AA, Ediciones Universidad Diego Portales, Domingo Lovera (editor) /
Anuario de Derecho Público 2021

Santiago de Chile: la universidad: Facultad de Derecho de la universidad, 2021,
1ª edición, p. 674, 17 x 24 cm.

Dewey: 341.4810983

Cutter: An89

Colección Derecho

Incluye palabras de Decano de la facultad Jaime Couso Salas y Domingo Lovera Parro director del anuario. Con notas al pie.

Cátedra Jorge Huneeus Zegers “¿Hacia una transformación constitucional viable en Chile?” por Rosalind Dixon.

Materias:

COVID-19 (Enfermedad). Chile.

Derecho ambiental. Chile. Cambio climático.

Chile. Constitución 1980.

Reformas constitucionales. Chile.

Migrantes.

Derecho internacional. Chile.

Pandemia.

Estallido social. Chile.

Estados de excepción constitucional. Chile.

Prisioneros políticos. Chile.

Ahorro para el retiro.

Pensiones. Chile.

ANUARIO DE DERECHO PÚBLICO 2022

© Domingo Lovera (editor), 2022

© VV.AA., 2022

© Ediciones Universidad Diego Portales, 2022

Primera edición: diciembre de 2021

ISBN 978-956-314-506-9

Universidad Diego Portales

Dirección de Publicaciones

Av. Manuel Rodríguez Sur 415

Teléfono (56 2) 2676 2136

Santiago – Chile

www.ediciones.udp.cl

Diseño: Mg estudio

Impreso en Chile por Salesianos Impresores S. A.

12. LA LEY N° 21.431 SOBRE TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES Y LA RELEVANCIA DEL DERECHO DEL TRABAJO

*Jorge Leyton García*¹

Resumen

Chile se ha otorgado una normativa para regular las condiciones laborales en que se prestan servicios en la llamada economía de plataformas. La legislación aprobada es una de las primeras a nivel mundial que aborda este fenómeno, responde a la pregunta por la laboralidad del vínculo entre las partes y establece protecciones básicas. Sin embargo, las nuevas normas tienen en sus ejes centrales un problema que pone en riesgo su efectividad como norma protectora: la falta de atención a las desigualdades de poder inherentes a toda relación laboral. Asimismo, tanto el debate legislativo de estas normas como su producto final dan cuenta de una oportunidad perdida para abordar en forma crítica el impacto que la economía de plataformas ha tenido en la efectividad de las legislaciones laborales como instrumento para proteger a los trabajadores más vulnerables. Junto con abordar estas materias, en este comentario se describen los principales elementos de la nueva legislación, junto con el contexto en el cual se inicia y desarrolla el debate legislativo. El texto concluye con algunas reflexiones sobre la idoneidad de la disciplina laboral para enfrentar desafíos como el planteado por la economía de plataformas.

1. Introducción

Afirmar que la economía de plataformas es uno de los grandes desafíos que enfrenta el derecho del trabajo es a estas alturas repetir lo obvio. No solo se trata de

¹ Abogado. Licenciado en Derecho, Pontificia Universidad Católica de Chile, LLM University College London (Reino Unido), Candidato a Doctor en Derecho, University of Bristol (Reino Unido). Correo electrónico: jorge.leyton@bristol.ac.uk.

un fenómeno cada vez más inserto en la realidad cotidiana de los chilenos – y en realidad, de buena parte del mundo – sino que también es se trata de un sector de la economía que emplea a cada vez más personas; de acuerdo con estimaciones del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), 205.741 personas tuvieron como ocupación principal el trabajo en alguna forma de plataforma digital (trimestre abril-junio de 2022).² Es, entonces, una forma de organización del trabajo que a pesar de no ser mayoritaria, ha crecido en forma notable durante los últimos 10 años.

Cómo veremos en estas páginas, la irrupción de la economía de plataformas como paradigma de organización del trabajo ha generado intensas discusiones académicas y políticas. Para el derecho del trabajo, la pregunta por el estatus jurídico del vínculo entre plataforma y prestador de servicio resulta inescapable. ¿Se trata de un vínculo civil entre partes ubicadas en posiciones de poder negociador equivalentes? ¿Es el prestador de servicios un emprendedor, un microempresario o algo similar? ¿O se trata, más bien, de un trabajador dependiente, cuyas condiciones de trabajo han sido inteligentemente disfrazadas por el uso de la tecnología, el lenguaje y la existencia de organizaciones empresariales descentralizadas? Estas preguntas, como es de esperar, han surgido en todos los lugares en que las empresas de plataformas han ingresado al mercado laboral. Junto con los tradicionales elementos que suelen acompañar a cualquier discusión sobre la laboralidad de un vínculo contractual, en el caso de las plataformas debemos considerar también el discurso sobre innovación y “disrupción”, cuya influencia en el debate público ha influenciado las nociones que tenemos sobre este sector y sobre nuestras propias nociones del trabajo³.

En el caso chileno, estas preguntas han sido objeto de debate en diversos frentes, incluyendo la academia y los tribunales de justicia. Pero es en sede legislativa donde se han producido mayores cambios, expresados en la aprobación de la Ley N°21.431,¹ que modifica el Código del Trabajo incorporando una serie de normas sobre el “contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios”.

En las próximas páginas desarrollaré un análisis crítico de las normas que contiene la Ley N°21.431, a la luz de los elementos mencionados previamente. Con ese fin, el texto estará dividido en cuatro secciones, con un adendum. En la primera sección daré cuenta de algunas notas relevantes sobre la economía de plataformas

2 Ver: Ine.gob.cl, La tasa de desocupación nacional fue de 7,8% en el trimestre móvil abril-junio de 2022, 28 de julio de 2022. En <https://www.ine.cl/prensa/detalle-prensa/2022/07/28/la-tasa-de-desocupación-nacional-fue-de-7-8-en-el-trimestre-móvil-abril-junio-de-2022>.

3 Prassl, Jeremias, *Humans as a Service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*, (Oxford University Press), 2018, pp. 40–49.

y sus problemas. Posteriormente, describiré el contexto jurídico-legislativo en el que surgen las normas plasmadas en la ley N° 21.431, a fin de ilustrar la contraposición de visiones en torno a la forma de regular los efectos laborales de la economía de plataformas. La siguiente sección estará dedicada a la revisión de las principales normas contenidas en la nueva legislación y en ella incluyen adelantos de las críticas que desarrollaré en la siguiente sección. En efecto, en la cuarta sección haré una evaluación crítica de la nueva legislación, destacando algunos avances en asegurar derechos mínimos, pero a la vez dando cuenta de los problemas estructurales que la afectan, los que se explican por la falta de atención a uno de los elementos centrales de las relaciones de trabajo: la desigualdad de poder negociador entre las partes. A modo de cierre, he agregado un adendum en el que esbozo algunas respuestas a un problema cada vez más relevante, a saber, las dificultades que la disciplina laboral tiene para responder a los desafíos que ha creado la aparición de nuevas formas de organizar el trabajo.

Antes de comenzar el análisis, una nota sobre la relevancia de esta ley. Con esta ley, Chile es hoy una de las pocas jurisdicciones con un marco legislativo que regule la economía de plataforma en sus aspectos laborales y de seguridad social. A diferencia de otros ejemplos de regulación, la Ley N°21.431 es aplicable a todo el país y pretende cubrir una amplia gama de temas en la relación contractual (en contraste con otras aplicables a territorios y materias específicas, como la Ordenanza de 2015 de la ciudad de Seattle, Estados Unidos sobre la negociación colectiva de los conductores de aplicaciones) y está pensada específicamente para el trabajo vía plataformas (a diferencia de las disposiciones de la norma dictada en el Estado California, Estados Unidos, que regulaban un conjunto de materias entre las que estaba el trabajo en plataformas). Nos guste o no, el carácter casi único de estas normas puede situarlas como modelo para otras jurisdicciones que intenten abordar este fenómeno.

2. Algunas notas sobre la economía de plataformas

Términos como “economía de plataformas”, “*gig economy*” o “economía colaborativa”, entre otros, han sido usados para intentar describir el fenómeno que la Ley N°21.431 intenta regular. Cada una de estas formas de denominar a esta forma de organización del trabajo humano resaltan uno u otro elemento que es considerado esencial, revelando a su vez una determinada posición respecto a sus bondades o defectos. Así, por ejemplo, el uso del último concepto apunta al potencial que la tecnología tiene para aprovechar el uso de bienes subutilizados, usualmente sin

finés de lucro, como una forma de colaborar o compartir (*sharing*)⁴. El uso de la noción de colaboración parece, sin embargo, un tanto alejada de la realidad que conocemos hoy, en la que los principales operadores de la industria son empresas de alcance internacional cuyo capital se mide en decenas de millones de dólares, mientras muchas de las personas que prestan servicios a través de las aplicaciones lo hacen en condiciones que podrían calificarse como precarias. Tiempos de trabajo extensos y condiciones de trabajo inestables son difíciles de encuadrar en la idea de “colaboración” o uso compartido de bienes que el adjetivo sugiere⁵. Más que “compartir” bienes con otros, la realidad pareciera mostrar a personas que trabajan arduamente para obtener un sustento básico⁶. Los consumidores, por su parte, se beneficiarían gracias al acceso rápido y a bajo costo a diversos bienes y servicios (aunque, como algunos señalan, existen contra ejemplos - la falta de preparación, por ejemplo, de un conductor de Uber, podría poner en riesgo la vida de un pasajero⁷). La idea de que estamos ante un fenómeno de colaboración cuyos resultados no distinguen entre ganadores (empresa y quizás los consumidores) y perdedores (trabajadores y, muchas veces, los mismos consumidores) es probablemente una quimera.⁸ Algo similar ocurre con el concepto de “*gig*”, expresión que en inglés apunta a la posibilidad de desarrollar un trabajo lucrativo adicional, en condiciones de flexibilidad o en un formato más similar al de un emprendedor que al de un trabajador dependiente, en línea con una noción de trabajo flexible. Esta posibilidad, cuidadosamente construida a través del uso de cierto lenguaje, muchas veces oculta una realidad en que el trabajo es más bien permanente, con condiciones inestables y retornos disminuidos por los gastos en que la persona debe incurrir⁹.

Ahora bien, las dificultades que oculta la forma en que denominamos a la economía de plataformas no son las únicas. Debido a la naturaleza cambiante de este fenómeno económico, es difícil encontrar una taxonomía definitiva del fenómeno e identificar con claridad las similitudes y diferencias entre distintas expresiones de este. Por ello, en la literatura especializada es posible encontrar distintas formas

4 Lizama Portal, Luis y Lizama Castro, Diego, *El Derecho del Trabajo en las Nuevas Tecnologías*, (Primera Edición, Der Ediciones), 2020, pp. 27–28.

5 Rosenblat, Alex, *Uberland*, (University of California Press), 2018, p. 51.

6 n5 pp. 18, 47–48.

7 Arthurs, Harry, “The False Promise of the Sharing Economy”, en McKee, Derek, Makela, Finn, y Scassa, Teresa (editores), *Law and the ‘Sharing Economy’*, (University of Ottawa Press), 2018, pp. 60–61.

8 n7 pp. 56–58.

9 Rosenblat (n 5) pp. 64, 70–75.

de clasificar a la economía de plataformas. Por ejemplo, Prassl da cuenta de la división entre el llamado “*crowdwork*”, que se refiere a trabajo realizado en su totalidad “detrás de un computador” (como ocurre en plataformas que permiten distribuir tareas menores – como ingresar datos en una planilla Excel- a personas dispuestas a realizarlas), y “*gigwork*”, esto es, tareas que son completadas fuera del internet, como ocurre con el transporte o el reparto de comida a domicilio.¹⁰ El mismo autor advierte que este es solo uno de los ejes en torno a los cuáles podemos dividir la economía de plataformas; las posibilidades parecen ser infinitas.¹¹ Otros autores, tomando como concepto global la idea de “economía colaborativa” a la que hemos hecho referencia, distinguen entre la “economía colaborativa propiamente tal” – en la que la plataforma opera como un punto de encuentro de ofertantes y oferentes que fijan los términos del intercambio (compartiendo, en cierta forma bienes subutilizados), la “economía bajo demanda” – donde plataforma actúa como intermediario entre usuario y prestador y fija las condiciones del servicio, y la “economía de acceso”, en la que la plataforma presta el servicio propiamente tal, fijando las condiciones del mismo.¹²

Considerando todo lo anterior, en estas líneas he decidido usar el concepto de “economía de plataformas” (y con ello la expresión trabajo vía plataformas), con lo que espero captar lo que a mi juicio es esencial para el análisis de este fenómeno en clave laboral: el uso de la tecnología (aplicaciones, plataformas) para alterar radicalmente la forma en que organizamos el trabajo. Ello no significa que este fenómeno sea del todo nuevo. Cómo lo han señalado algunos autores, es posible observar formas de economía de plataforma previas al uso del internet en industrias como el transporte vía taxis en ciudades de Estados Unidos.¹³ Otros incluso han comparado la tarea de intermediación que las aplicaciones realizan con el rol que jugaban los intermediadores de trabajadores portuarios en los puertos de Estados Unidos o Gran Bretaña a comienzos del siglo XX.¹⁴ En términos más generales, es posible afirmar que en cuanto forma de organizar el trabajo, la economía de plataformas es un fenómeno que se enmarca en un contexto mayor de transformación económica,

10 Prassl (n 3) p. 13.

11 Prassl (n 3) p. 13.

12 Lizama Portal y Lizama Castro (n 4) pp. 34–36.

13 Un ejemplo es el trabajo de la académica Veena Dubal en California, quien da cuenta del desarrollo de un capitalismo de plataformas en la industria de Taxis de ciudades de California desde los años 70 (Dubal, Veena, “Winning the Battle, Losing the War: Assessing the Impact of Misclassification Litigation on Workers in the Gig Economy”, en *Wisconsin Law Review*, N°4, (University of Wisconsin-Madison), 2017, p. 739).

14 Prassl (n 3) pp. 79–80.

marcado por el aumento de la descentralización productiva – con el consecuente “agrietamiento” de los lugares de trabajo –y el retroceso de la noción tradicional de trabajo subordinado– ocasionada, a su vez, por el dismantelamiento de los pilares que permitieron su consolidación¹⁵ (tales como el nacimiento del Estado de Bienestar y la regulación de los mercados laborales).¹⁶

Un último elemento que merece ser mencionado es el cuidadoso uso del lenguaje por parte de las empresas que operan en este sector. Utilizando lo que Prassl ha denominado “doble discurso” (las referencias Orwellianas no son casuales), los operadores de la economía de plataformas buscan constantemente modificar las percepciones que tenemos sobre las actividades que desarrollan y la forma en que estas son reguladas.¹⁷ Esto resulta evidente en dos aspectos suma importancia. Por un lado, la idea de disrupción, planteada como una forma de emprendimiento que remueve sectores económicos estancados o atrapados en regulaciones que les impiden desarrollar todo su potencial. En esta imagen, las plataformas aparecen como pequeños Davids que intentan abrir paso en una economía amenazada por los Goliats de turno, ya sean grandes empresas tradicionales o reguladores¹⁸. Con ello se justifica la necesidad de enfrentar o ignorar las regulaciones existentes en las áreas en que las plataformas intervienen, desde normas sobre transporte de pasajeros hasta la regulación laboral. Mal que mal, son estas regulaciones las que impiden desarrollar el potencial que la tecnología y las formas de organización que esta facilita tienen. Por otro lado, un guion similar es aplicado a la idea misma trabajo. Bajo la noción de los “side gigs” o bajo el paraguas del emprendimiento, la idea misma de trabajo es transformada. Lo que las personas pueden hacer a través de las plataformas es suplementar ingresos, buscar nuevas experiencias o dar inicio a alguna oportunidad de negocios. No se habla de trabajadores, sino de *socios*, *riders* o emprendedores cuyas labores no se enmarcan en el obtuso marco del trabajo “de 9 a 5”.¹⁹

Pero, como hemos visto en los párrafos anteriores la realidad es distinta. Los Davids parecen más bien enormes Goliats con un poder económico enorme, y los emprendedores disruptivos son muchas veces trabajadores sujetos a condiciones

15 Fudge, Judy, “The Future of the Standard Employment Relationship: Labour Law, New Institutional Economics and Old Power Resource Theory”, en *Journal of Industrial Relations*, 59, (Australian Labour and Employment Relations Association (ALERA)) 2017, pp. 374, 376, 379–381.

16 Tucker, Erick, “Uber and the Unmaking and Remaking of Taxi Capitalisms: Technology, Law, and Resistance in Historical Perspective”, en McKee, Derek, Makela, Finn, y Scassa, Teresa (editores), *Law and the ‘Sharing Economy’*, (University of Ottawa Press), 2018, p. 361.

17 Prassl (n 3) p. 31.

18 Prassl (n 3) pp. 34–37.

19 Prassl (n 3) pp. 40–45.

precarias. ¿Significa todo esto que este discurso es inocuo? No, nos recuerda Prassl. El objetivo de esta retórica va más allá del marketing comercial: lo que se busca es dar forma al debate y con ello influir en la forma en que se regula (o no) este sector económico. El objetivo final es cuestionar la idoneidad de las normas vigentes – y en especial la regulación laboral – para regular las relaciones entre las plataformas y quienes prestan servicios a través de ellas.²⁰ Con el dinero suficiente, esta estrategia ha probado ser sumamente efectiva, como lo demuestran los esfuerzos de algunas compañías contra la legislación implementada en el Estado de California (Estados Unidos).²¹

Estas son solo algunas nociones básicas que permiten comprender el fenómeno de la economía de plataformas y las dificultades que los reguladores enfrentan al abordar las consecuencias jurídicas de su operación. A partir de lo planteado en estas líneas es posible visualizar un debate y un cuerpo de literatura extensos, fuera del alcance de lo que podemos abordar en estas líneas.

3. El contexto jurídico-legislativo: visiones contrapuestas para la regulación de un fenómeno complejo

La pregunta por la laboralidad del vínculo entre los trabajadores de plataforma y las respectivas compañías ha estado presente en el debate jurídico y político desde mediados de la década pasada. Antes de la existencia de cualquier debate legislativo, un primer caso judicial puso por primera vez a prueba a nuestra legislación laboral. En 2015, un conductor de la plataforma de transportes Uber demandó a dicha empresa solicitando que el vínculo contractual que tuvo con esta fuera reconocido como un contrato de trabajo en los términos de artículo 7° del Código del Trabajo.²² El Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago rechazó las pretensiones del demandante, argumentando que de los antecedentes entregados no podía inferirse que existiera un vínculo de subordinación y dependencia. Para el sentenciador, la prueba rendida daba cuenta de la existencia de una “comunidad de conductores” en la que cada uno de ellos utilizaba su propio vehículo, y en la que el rol de la plataforma es simplemente la de facilitar la coordinación mediante el uso de la tecnología con la que esta cuenta.²³

20 Prassl (n 3) p. 50.

21 Theguardian.com, California passes Prop 22 in a major victory for Uber and Lyft, 4 de noviembre de 2020. En <https://www.theguardian.com/us-news/2020/nov/04/california-election-voters-prop-22-uber-lyft>

22 Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, rol O-1388-2015, 14-07-2015.

23 Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, rol O-1388-2015, 14-07-2015, C°5.

Este primer caso, cuya sentencia quedó firme en primera instancia, da cuenta de las dificultades que ha tenido el derecho del trabajo para leer adecuadamente la realidad de la organización del trabajo en las empresas de plataforma. Las dificultades para mirar en forma crítica los sistemas de evaluación, la acción de la plataforma a través de la fijación de tarifas, o el uso de incentivos monetarios como forma de control de la actividad del conductor, son algunas de las cosas que encuentran su explicación en la falta de exposición del sistema jurídico a esta nueva realidad.

Si bien debemos trasladarnos a 2020 para encontrar otra decisión judicial sobre la materia, el período posterior estuvo marcado por el explosivo crecimiento de estas plataformas en Chile (a modo de ejemplo, en 2018 se estimaba que existían unas 200.000 personas prestando servicios en las distintas aplicaciones de transporte²⁴). Cómo veremos más abajo, con este crecimiento vino aparejado el debate a nivel académico y legislativo.

La decisión judicial que mayor atención ha recibido fue dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, que resolvió una demanda presentada por un repartido de la empresa Pedidos Ya.²⁵ Pese a tratarse de un caso tramitado con las reglas procedimiento monitorio – esto es, de baja cuantía – la sentencia dictada en el mismo destaca por el análisis detallado del funcionamiento de la plataforma y de las distintas maneras a través de las cuáles, en opinión del tribunal, la empresa ejercía controles que hacían ilusoria la libertad de la que supuestamente gozaba el trabajador.²⁶ La Corte de Apelaciones de Concepción ratificó posteriormente esta sentencia.

El debate más relevante, sin embargo, se ha desarrollado en sede legislativa. Antes de la aprobación de las normas que hoy dan forma a la Ley N°21.431, 3 proyectos de ley fueron revisados por diputados y senadores. En ellos es posible identificar tres enfoques distintos para responder a la pregunta por la laboralidad del vínculo entre plataforma y prestador de servicios.²⁷ El primer proyecto de ley presentado sobre esta materia fue una iniciativa de diputados entonces opositor

24 Fair Work Foundation, “Fairwork Chile Ratings 2021: Labour Standards in the Platform Economy”, 2021, p. 11. En <https://fair.work/en/fw/publications/fairwork-chile-puntuaciones-2021/>.

25 Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, rol M-724-2020, 05-10-2020.

26 Para un análisis detallado de esta sentencia, ver Por todos, Palomo Vélez, Rodrigo, “El debate sobre la laboralidad del trabajo vía plataformas digitales en Chile y algunos problemas conexos”, en *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, N° 59, (Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM), 2022, pp. 70–81.

27 Leyton García, Jorge y Azócar Simonet, Rodrigo, “Análisis crítico de la regulación del trabajo en plataformas en Chile, introducida al Código del Trabajo por la Ley Nro. 21.431”, en *Revista Jurídica del Trabajo*, N°7, 2022, pp. 170–171.

Frente Amplio (Boletín N°12.475-13)²⁸, cuyo articulado creaba un régimen especial para los trabajadores de plataforma dentro del Código del Trabajo. El proyecto optaba por reconocer el estatus laboral de los trabajadores de plataforma, creando un contrato especial para regular los aspectos más idiosincráticos de esta forma de trabajo. Un enfoque diametralmente distinto adoptó el proyecto de ley ingresado dos meses después por el gobierno del Presidente Piñera. El proyecto en cuestión (Boletín N°12.618-13)²⁹ abordaba un conjunto de materias relativas a la legislación laboral, todas parte de una agenda de “modernización laboral”, que incluía medidas de flexibilidad en materia de jornadas y remuneraciones. Entre esas normas se incluían normas sobre trabajadores de plataforma, en las que se indicaba que estos serían independientes, regulando simplemente algunas materias relativas a la organización de los servicios, las que el texto expresamente excluía como posibles indicios de subordinación y dependencia.

Finalmente encontramos el proyecto presentado en 2020 por un grupo de senadores de la entonces oposición (Boletín N°13.496-13)³⁰, cuyo texto original optaba por guardar silencio sobre la clasificación del vínculo entre las partes, concentrándose en cambio en fijar normas mínimas en temas como jornadas y remuneraciones. Este proyecto fue la base para la negociación entre el Ejecutivo y el Senado, la que incluyó el trabajo de una mesa técnica y finalizó con el compromiso político que hizo posible aprobar el proyecto en ambas cámaras, lo que terminó con la aprobación de la citada Ley N°21.431. El compromiso político alcanzado para permitir la aprobación del proyecto se ve reflejado en la fórmula escogida para responder a la pregunta por la laboralidad de vínculo, a saber, la creación de dos categorías paralelas, una dependiente (laboral) y otra independiente, aunque regulada. Desde aquí podemos abordar el contenido del texto legal.

28 Camara.cl, Proyecto de Ley, Regula el contrato de los trabajadores que desarrollan labores en plataformas digitales de servicios, 14 de marzo de 2019. En <https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=13004&prmBOLETIN=12475-13>

29 Camara.cl, Proyecto de Ley, Proyecto de ley sobre modernización laboral para la conciliación, familia e inclusión, 14 de mayo de 2019. En <https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=13157&prmBOLETIN=12618-13>

30 Senado.cl, Tramitación de proyectos. En <https://www.senado.cl/appsenado/templates/tramitacion/index.php#>

4. Las normas: el contenido de la ley y la (no) respuesta al dilema de la laboralidad³¹

Corresponde, entonces, revisar el contenido de la nueva ley. A fin de analizar los elementos más importantes del texto, esta sección se dividirá en cuatro partes: primero, me referiré a las definiciones generales que hace la ley, posteriormente analizaré las principales normas para cada una de las dos categorías, cerrando con las normas comunes.

Es importante recordar que la nueva legislación se incorpora como un capítulo en el Título II del Libro I del Código, relativo a los contratos especiales. Lo que las nuevas noemas hacen es precisamente es crear un tipo de contrato especial para los trabajadores de plataforma dependientes junto con un contrato *sui generis* para los que caigan bajo la categoría de “independientes”.

4.1 Definiciones generales

Lo primero que hacen las nuevas normas es definir su ámbito de aplicación. El artículo 152 quáter P nos indica que las normas del capítulo son aplicables “a las relaciones entre trabajadores de plataformas digitales, dependientes e independientes, y empresas de plataformas de servicios prestados en el territorio.” Resulta esencial, entonces, comprender cada uno de los conceptos aquí citados.

Comencemos por el último concepto. El artículo 152 quáter Q contiene, en su letra a), la definición de Empresa de Plataforma Digital de Servicios (en adelante me referiré a estas como “plataformas” o “empresas de plataformas”). Estas son aquellas que, a título oneroso – de entrada quedan fuera organizaciones con fines benéficos o quizás realmente colaborativas – “administra o gestiona un sistema informático o de tecnología” que se ejecuta a través de aplicaciones y que permiten que un trabajador de plataformas digitales de servicio preste servicios a los usuarios del sistema informático en un territorio geográfico específico. Estos servicios, incluyen, entre otros, “el retiro, distribución y/o reparto de bienes o mercaderías, el transporte menor de pasajeros”. Se trata de una definición en principio amplia, pero con ciertas excepciones relevantes. El mismo artículo nos señala que esta definición no comprende aquellas plataformas cuyo rol se limite a publicar anuncios de prestación de servicios, o anuncios de venta o arriendo de

31 Esta sección está basada en parte en dos trabajos previos realizados en conjunto con Rodrigo Azócar Simonet: (i) Leyton García and Azócar Simonet (n 27). (ii) “Chile’s legislative solution for platform work: does it fit the bill?”, próximo a publicarse como parte de la sección “Dispatches” del Comparative Labor Law and Policy Journal (<https://cllpj.law.illinois.edu/dispatches>).

bienes muebles o inmuebles, aun cuando las operaciones se realicen a través de la plataforma. Con ello se excluyen aquellas empresas que actúan como mercados online (ejemplos de ello son empresas como Mercado Libre, aquellas que permiten contratar servicios online, o las que facilitan el arriendo de propiedades, como Airbnb), enmarcando la aplicación de las normas en aquellas que permiten contratar servicios *on-demand* a efectuarse físicamente en un determinado territorio.

¿Quiénes son los trabajadores de plataformas digitales? (en adelante simplemente “trabajadores de plataforma”). Pues bien, la letra b) del mismo artículo nos entrega una definición adaptada del concepto general contenido en el artículo 3°.letra b) del mismo Código: son aquellos que prestan servicios, “sea a cuenta propia o ajena” – aquí encontramos la primera referencia a la dicotomía entre trabajadores independientes y dependientes – solicitados por los usuarios de una aplicación “administrada o gestionada” por una empresa de plataformas. ¿Cómo distinguimos en la práctica si un trabajador de plataformas es dependiente o independiente? La misma norma nos responde: será considerado en una u otra categoría “según concurran o no los requisitos establecidos en el artículo 7° del presente Código”, esto es, dependerá de si los servicios son prestados bajo subordinación y dependencia. Aquí encontramos uno de los problemas centrales de la nueva legislación: lejos de resolver el problema de la laboralidad, la nueva ley reitera la pregunta sin resolverla, aportando solamente un mejor punto de partida (gracias a las protecciones a trabajadores independientes). Ya profundizaremos más sobre esto en la penúltima sección.

4.2 Trabajadores de plataforma dependientes: la categoría laboral

A continuación, el párrafo II de las nuevas normas regulan el contrato especial de trabajadores de plataforma dependientes, al cual le son aplicables las normas específicas de dicho párrafo, junto con las normas comunes del capítulo. En todo lo no regulado, y en la medida en que sea compatible con lo anterior, le son aplicables las normas generales del Código del Trabajo.

Replicando la fórmula utilizada por el artículo 10 del mismo Código, el artículo 152 quáter S enumera los contenidos mínimos que debe tener el contrato escrito entre las partes. Algunos de ellos son similares a los que enumera el citado artículo 10, mientras otros responden a la realidad particular del trabajo en plataformas digitales. Un ejemplo de esto último es la obligación de incorporar un canal oficial a través del cual el trabajador pueda presentar objeciones, reclamos o requerimientos respecto de su remuneración, el registro de sus labores, la asignación de estas y la evaluación que los clientes hacen de su trabajo. Este canal debe tener un

espacio físico, así como un número de teléfono y debe ser atendido siempre por una persona (en contraste con un servicio automatizado o realizado con inteligencia artificial).

Reconociendo el carácter flexible que caracteriza al trabajo en plataformas digitales, se incluyen normas especiales en materia de jornada de trabajo y remuneraciones, en formas no disponibles para otros tipos de trabajo. Así, en materia de jornada, el artículo 152 quáter U autoriza a los trabajadores a distribuir libremente sus horas de trabajo, con sujeción a los límites diarios (10 horas) y semanales (45 horas) establecidos en las normas generales del Código. Por otro lado, se incluye dentro del concepto de jornada de trabajo el tiempo en el que el trabajador se pone a disposición del empleador, desde que se conecta a la plataforma hasta que se desconecta voluntariamente de ella, incluyendo así los tiempos de espera entre tareas. Esto último se refuerza con la obligación impuesta al empleador de consignar los tiempos de espera (la llamada “jornada pasiva”) en el registro correspondiente.

En cuanto a la remuneración, se incluye la posibilidad de optar por la regla general del artículo 44 del Código de Trabajo o de acordar un sistema de pago por los servicios efectivamente prestados. En caso de optar por lo segundo, la norma fija una remuneración mínima por hora (“la proporción del ingreso mínimo mensual, incrementado en un veinte por ciento”), destinada a cubrir el pago de los tiempos de espera y cualquier otra forma de tiempo de trabajo “pasivo”.

En términos generales, la fórmula utilizada para regular esta categoría de trabajador no difiere de aquella utilizada en otros contratos especiales contenidos en el Código del Trabajo, como ocurre con los trabajadores agrícolas o los trabajadores portuarios eventuales, entre otros. Se opta por modificar las normas generales contenidas en el Código del Trabajo, a fin de ajustarlas a las particularidades de una determinada forma de organizar el trabajo o de un sector económico acotado. El aspecto crítico de esta fórmula está en el hecho de que muchas de esas modificaciones son derogaciones de las normas generales, permitiendo un estándar más bajo (por ejemplo, la posibilidad de optar por un despido sin causa para los trabajadores de casa particular) o restringiendo el ejercicio de ciertos derechos (como el derecho a la huelga de los trabajadores agrícolas de temporada). La justificación de estas derogaciones será siempre inestable y sujeta a críticas. Considerando lo que he señalado sobre las características de la economía de plataformas – particularmente su posición como parte de un fenómeno mayor en pleno desarrollo – es posible cuestionar si esta es la fórmula de regulación más adecuada. Finalmente, debemos tener presente una peculiaridad adicional de esta fórmula

regulatoria, esto es, el que se ubica en paralelo a una categoría que ofrece un grado de protección menor y que permite al empleador optar por un esquema más favorable a sus intereses.

4.3 Trabajadores de Plataforma independientes, *rara avis*

En lo que sin duda es expresión del compromiso político que hizo posible la aprobación de estas normas, el contrato de trabajadores de plataforma independientes es una fórmula *sui generis* que permitiría a los prestadores de servicio su carácter independiente, pero accediendo a algunas protecciones básicas no disponibles para otras formas de contratos de arrendamiento de servicios. Esta particular forma de regulación crea un contrato de difícil clasificación dentro de la distinción entre contratos civiles – en los que la autonomía de la voluntad es la regla – y las convenciones intensamente regulados por ser contratos de adhesión, en los que el contrato de trabajo es un ejemplo arquetípico. En otros términos, crea una extraña situación en la que un contrato (y con ello, una categoría de prestador de servicios) cuyas características son antitéticas para el derecho del trabajo se encuentra regulado en la principal norma laboral de nuestro sistema jurídico.

¿Cómo identifican las nuevas normas las situaciones en que se puede aplicar esta forma de contrato? El artículo 152 quáter W nos indica que se trata de aquellas en que el rol de la plataforma es meramente el de coordinar el contacto entre un prestador de servicios independiente y los usuarios de la plataforma, “sin perjuicio de establecer los términos y condiciones generales que permitan operar a través de sus sistemas informáticos o tecnológicos”. Con esto se crea, como ya señalé, un mejor punto de partida para la discusión sobre la laboralidad del vínculo, ya que se fijan protecciones básicas que hoy no existen. Al fijar esta nueva dicotomía, lo que el legislador ha hecho es vedar la opción de que un trabajador que preste servicios para una empresa de plataforma sea calificado como un prestador de servicios independiente “a secas” (esto es, sin las protecciones a las que nos referimos aquí).

En forma similar a la categoría de trabajador dependiente, la ley enumera una serie de menciones básicas que deben incorporarse en el acuerdo escrito entre las partes. Posteriormente se incluye una serie de normas destinadas a hacer que las modalidades de pago de los honorarios recibidos sean accesibles y transparentes para el trabajador independiente, al tiempo que exige el cumplimiento de normas de carácter tributario, como la emisión de la correspondiente boleta de honorarios. Se declara que esos trabajadores tendrán derecho a la cobertura de seguridad social, cotizando cuando corresponda (lo que no es novedad considerando lo dispuesto en

la Ley N°21.113). En materia de jornada y descansos, se innova con la obligación para las empresas de plataforma, contenida en el artículo 152 quáter Z, de hacer cumplir un “tiempo de desconexión” mínimo de 12 horas dentro de cada 24 horas.

La incorporación de una norma sobre protección de derechos fundamentales podría haber sido un avance importante; el artículo 152 quinquies B hace que el procedimiento de tutela de derechos fundamentales del trabajador sea aplicable a los trabajadores de plataforma independientes. El problema está en que sólo podrán recurrir a este procedimiento los trabajadores independientes que hayan trabajado un promedio de 30 horas semanales en los últimos tres meses. Esta barrera arbitraria no tiene una justificación clara y crea una distinción odiosa en un contexto de protección ya disminuido.

4.4 Normas comunes a ambas categorías

Junto con las normas específicas para cada categoría, la ley incorpora algunas normas comunes. Quisiera referirme a tres de ellas, con especial atención en aquella que mayores problemas genera.

Comienzo con las normas sobre transparencia y acceso a la información. Se reconoce el derecho de los trabajadores de plataformas a exigir el acceso a los datos personales que la empresa de plataformas posee, especialmente los relacionados con su calificación y desempeño. También incluye un derecho a la portabilidad de los datos: los trabajadores pueden pedir a las empresas que les entreguen sus datos, los que deben ser enviados en un formato genérico que permita su tratamiento por diferentes sistemas informáticos. Se trata de un avance positivo en términos de derechos individuales. Sin embargo, no se menciona la que quizá sea la fuente más crucial de disparidad en este campo: la información sobre los algoritmos que utiliza la plataforma para tomar decisiones que afectan a los trabajadores. Una norma como la adoptada por el legislador español, que permite a los sindicatos exigir la entrega de la información sobre los algoritmos, habría entregado un mayor estándar de protección.

Continúo con la prohibición de discriminación por parte de los sistemas de toma de decisiones automatizadas. En este caso, las empresas deben defender la igualdad y la no discriminación en la aplicación de sus algoritmos, y tendrán que informar a los trabajadores de las medidas adoptadas para cumplirla. La norma incluye también una forma de discriminación indirecta, algo no visto anteriormente en nuestra legislación laboral. Su inclusión en una norma sumamente específica es un tanto extraña, pero sin duda es bienvenida.

Termino con la norma que a pesar de parecer innovadora, termina por reflejar uno de los problemas estructurales de la nueva legislación. Me refiero al

reconocimiento de los derechos colectivos de los trabajadores de plataforma dependientes e independientes. El artículo 152 quinquies reconoce el derecho de ambas categorías de trabajador a organizarse en sindicatos y negociar colectivamente con sus empleadores. Esto, por supuesto, no es una novedad en el caso de los trabajadores dependientes. Lo novedoso está en la inclusión de los trabajadores independientes de plataforma. Si bien el Código del Trabajo reconoce a los sindicatos formados por trabajadores independientes, la forma en que nuestro ordenamiento regula el derecho de sindicalización y el de negociación colectiva hacen que estas organizaciones no tengan mayor utilidad ni relevancia. Por ello, la inclusión de los trabajadores independientes de plataformas en esta normativa tiene el potencial de cambiar las reglas del juego. Sin embargo, la norma señala los sindicatos que representan a los trabajadores de plataformas dependientes o independientes podrán negociar con sus empleadores dentro de las reglas del artículo 314 del Código. Se trata de la conocida negociación colectiva “no reglada”. Ello significa que ambos tipos de trabajadores no podrán ejercer el derecho a huelga sin temor a represalias (ya que este solo está debidamente regulado y protegido en el procedimiento general “reglado”). Tampoco podrán gozar del fuero reconocido en el artículo 309. En un sistema de relaciones laborales caracterizado por procedimientos muy reglamentados y una aplicación muy limitada del derecho a la huelga, esta opción reglamentaria deja a los trabajadores de las plataformas en una posición más débil que la de otros trabajadores.

5. Impresiones: el problema de la desigualdad de poder y una oportunidad perdida

Es innegable que la nueva ley incorpora beneficios relevantes para los trabajadores de plataformas, creando protecciones en donde difícilmente podría haberse encontrado alguna. En materias como diseminación por algoritmos, protección de datos personales y flexibilidad horaria, entre otras, podemos identificar avances en un sector en el que las condiciones de trabajo distan de ser ideales.³²

Sin embargo, al menos dos grandes problemas cuestionan las posibilidades de que esta sea una forma efectiva de protección de los trabajadores de plataformas. En términos generales, podemos distinguir entre una falta de atención a un elemento

32 Para un análisis general de las condiciones del trabajo en plataformas, ver Fairwork Foundation (n 24). Para un análisis detallado de las condiciones de trabajo y percepciones de trabajadores de plataforma en Santiago, ver Asenjo, Antonia y Coddou, Alberto, “Economía de plataformas y transformaciones en el mundo del trabajo: el caso de los repartidores en Santiago de Chile”, en Informes Técnicos, N° 17, (Organización Internacional del Trabajo), 2021, p. 17.

central de la operación tradicional del derecho del trabajo, y una falta de imaginación para reflexionar sobre posibles transformaciones de la regulación laboral. El primer problema se explica por la falta de consideración de un hecho esencial para el derecho del trabajo, aquel cuya contención Kahn-Freund consideró como el objetivo central de la disciplina: la existencia de desigualdades en el poder negociador de las partes.³³ Las desigualdades en el poder de negociación no son una característica exclusiva de la relación laboral, pero el carácter continuo y personal de esta relación contribuye a la existencia de lo que Davidov identifica como vulnerabilidades inherentes a la relación laboral: por un lado, la presencia de déficits democráticos en la forma de organizar el trabajo -organizaciones jerárquicas, en las que el trabajador tiene poco poder de decisión sobre su vida laboral- que suelen identificarse con las ideas de control y subordinación; por otro lado, la existencia de formas de dependencia económica (las personas necesitan su salario para sobrevivir), psicológica (el trabajo suele ser parte esencial del sentido de realización personal) y social (el trabajo es un espacio en el que se desarrollan los vínculos con los demás), que se traducen en las nociones de dependencia utilizadas por la disciplina laboral. Como ya he señalado, la economía de plataformas no escapa a esta realidad y, en muchos sentidos, la profundiza.

Al optar por no responder la pregunta por la laboralidad y colocar dos alternativas con distintos niveles de protección, los redactores de esta legislación obviaron el hecho de que no son los trabajadores, sino los empleadores, quienes fijan los términos, los que el trabajador debe aceptar si quiere acceder a un puesto de trabajo. No es descabellado suponer que las empresas que hasta ahora se han negado a cumplir la normativa laboral y clasifican continuamente a sus trabajadores como autónomos opten por la versión más barata de la protección que ofrece la ley³⁴. Este doble sistema corre el riesgo, por un lado, de no cambiar la situación actual, o al menos no esencialmente: los trabajadores tendrán que seguir luchando para ser reconocidos como trabajadores, aunque desde una situación menos precaria, pero sin una presunción de estatus laboral como la creada por la ley AB5 de California o la Ley Rider española. A la inversa, el patrón normativo creado aquí corre el riesgo de crear formas “inferiores” de relaciones laborales, a través de las cuales se reduzca el nivel de protección.

33 Por todos, Kahn-Freund, *Kahn-Freund's Labour and the Law*, (3rd edition Stevens), 1983, p. 18.

34 Una revisión a los sitios webs de algunas plataformas permite observar que esto ya ocurre. Tanto las plataformas Beat (transporte) como Rappi (reparto) cuentan con secciones dedicadas a la entrada en vigencia de la Ley N°21.431. En ambos casos, la única alternativa otorgada es firmar un contrato de trabajador independiente. No se entrega la opción de prestar servicios como trabajador dependiente (<https://thebeat.co/cl/blog/ley-de-garantias-basicas/>, <https://soyrappi.cl/ley-pasos>).

El segundo problema es el de una oportunidad desperdiciada. Se podría haber aprovechado un prolongado debate legislativo para repensar la forma de abordar la regulación laboral, buscando nuevos paradigmas basados en la organización colectiva y el poder de los trabajadores. La norma española sobre el acceso a la información de los algoritmos por parte de los sindicatos (mencionada anteriormente) es un ejemplo de una norma sencilla con el potencial de cambiar el enfoque de las relaciones laborales colectivas en la nueva economía. Lamentablemente, nada de eso ha ocurrido aquí.

6. Adendum – algunas notas sobre la relevancia del derecho del trabajo y sus categorías

A modo de cierre, y en línea con las críticas que he desarrollado en este comentario, quisiera abordar brevemente un cuestionamiento que se suele dirigir al derecho del trabajo cuando se confronta con realidades que parecen desbordar los instrumentos propios de la disciplina. El cuestionamiento puede resumirse en las siguientes preguntas: ¿Por qué debiéramos gastar energías en resolver si se trata de un vínculo laboral, cuando lo esencial debiera ser encontrar la mejor forma de proteger a estos trabajadores? ¿tiene sentido intentar cuadrar esta nueva forma de trabajo en categorías posiblemente añejas y pertenecientes a una disciplina incapaz adaptarse a una nueva realidad? Son preguntas válidas y merecen respuestas adecuadas. Sin pretensión de cerrar ningún debate – la idea es más bien abrirlo – aventuro aquí dos posibles avenidas para desarrollar respuestas.

Volvamos por un momento a lo planteado por Davidov. Cuando se pregunta por los propósitos del derecho del trabajo, permite desarrollar una respuesta de carácter “interno” al dilema planteado en el párrafo anterior. Su exposición de las debilidades inherentes a ciertas formas de trabajo prevalentes en el mundo moderno da cuenta de los problemas que la disciplina laboral ha intentado solucionar desde sus orígenes. Las ideas de subordinación y dependencia, entonces, dan cuenta de una realidad compleja al interior del trabajo, en las que las vulnerabilidades propias de un vínculo de trabajo – sean estas referidas al carácter jerárquico de las relaciones entre las partes, o a la dependencia económica, psicológica y social que trae aparejado el trabajo – hacen necesaria la intervención del derecho para poner coto, o al menos moderar, los efectos de estas debilidades. Las etiquetas que la disciplina asigna – trabajadora, empleador, independiente, etc. – tienen relevancia en cuanto expresan la presencia o no de estas características que ameritan una intervención del derecho para recalibrar las posiciones y proteger a aquel

contratante más débil. En la medida en que estas características sean consideradas relevantes y de la entidad suficiente para requerir la intervención del derecho, la pregunta por la laboralidad será atingente. Podremos cuestionar, claro, si estas características son relevantes o no: hay quienes plantean que debido a la erosión de las notas tradicionales del empleo subordinado, la idea misma de subordinación ha perdido toda relevancia y debiera ser eliminada para concentrar nuestros esfuerzos en la idea de dependencia³⁵. Otros – cuya visión comparto – defienden la relevancia de esta como un elemento esencial para delimitar las fronteras del ámbito de protección del derecho del trabajo, reconociendo la necesidad de adaptarla a una realidad transformada por el uso de la tecnología y la dispersión de las estructuras tradicionales de organización del trabajo³⁶.

Tomando el caso específico de la plataforma Uber (quizás la más representativa del fenómeno) Davidov aplica su metodología y concluye que es posible identificar en el vínculo entre Uber y sus conductores las vulnerabilidades propias de la relación laboral. Observa la existencia de control por parte de la empresa a través de tecnología, particularmente los mecanismos de evaluación a través de los usuarios.³⁷ En forma similar observa signos de dependencia económica, ya que los trabajadores no cuentan con formas de manejar su nivel de ganancias, ni tienen realmente control de su “negocio”, cuando es la empresa la que maneja todos los elementos que lo hacen posible.³⁸ No tienen tampoco la posibilidad de distribuir o administrar los riesgos de su trabajo, incluso cuando son propietarios

Considerando lo anterior, es posible afirmar, me parece, que la persistente presencia de elementos de subordinación y dependencia en las formas de trabajo “atípico” (incluyendo el trabajo en plataformas) justifica la utilización de las categorías que permiten decidir cuando es necesaria la intervención protectora del derecho del trabajo, sin dejar de evaluar constantemente su relevancia y eficacia. Una aproximación finalista permite actualizar los criterios específicos y adaptar las categorías existentes a nuevas realidades.

Pero también es posible aventurar una respuesta que podríamos llamar “externa”. Si la identificación de las debilidades propias de un vínculo de trabajo

35 Wood, Alex J, “The Taylor Review: Understanding the Gig Economy, Dependency and the Complexities of Control: Good Work: The Taylor Review of Modern Working Practices, Reviewed by Alex J. Wood”, en *New Technology, Work and Employment*, N°34, 20 p. 111.

36 Por todos, Palomo Vélez (N26) p. 91.

37 Davidov, Guy, “The Status of Uber Drivers: A Purposive Approach”, en *Spanish Labour Law and Employment Relations Journal*, N 6, (Universidad Carlos III de Madrid), 2014, p. 11.

38 n37, p. 13.

permite entender “desde adentro” el propósito de las categorías de laboralidad, comprender el carácter político de las definiciones jurídicas nos puede otorgar luces sobre su relevancia más allá de lo estrictamente jurídico. En este sentido, podemos entender la categoría de trabajador y su contraposición con la figura del independiente, como una decisión política a través de la cual el legislador decide entregar protección a ciertas personas en virtud de las circunstancias en las que prestan servicios. Cómo nos recuerda Bogg, la expansión o contracción de conceptos como el estatus jurídico-laboral no es un proceso puramente legal, sino que es ante todo una decisión de carácter político.³⁹ A través de la definición de un vínculo como “laboral”, lo que hace el legislador es señalar que ciertos vínculos requieren de una intervención a fin de proteger a una de las partes y prevenir abusos. Esta determinación política es contingente, aun cuando se exprese mediante criterios que aspiran a ser objetivos. ¿Qué implicancias puede traer esta constatación? Nos permite entender que las fronteras de la protección que entrega el derecho del trabajo pueden y deben ser evaluadas constantemente, a fin de proteger a la parte más débil y hacer efectiva su libertad en el ámbito del trabajo. Si fenómenos como la economía de plataforma tensionan las fronteras de los conceptos que utilizamos, es necesario preguntarse si la definición política adoptada es lo suficientemente comprensiva, y actuar en consecuencia.

Todo lo anterior no es más que un intento por defender la vigencia y relevancia de la disciplina laboral como forma de afrontar los problemas propios del trabajo humano. Quizás es posible afirmar que los reportes sobre su muerte han sido sumamente exagerados.

39 Bogg, Alan, “Employment Status in the Social Democratic Constitution: Law and Politics”, en *The Constitution of Social Democracy: Essays in Honour of Keith Ewing*, (Bloomsbury Publishing Plc), 2020, pp. 172–173.

