



UNIVERSIDAD
DE CHILE
FACULTAD DE DERECHO

REGULACIÓN DEL TRABAJO DENTRO DE LA ECONOMÍA DE
PLATAFORMA DEL PROYECTO DE LEY SOBRE MODERNIZACIÓN
LABORAL PARA LA CONCILIACIÓN, FAMILIA E INCLUSIÓN

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

FERNANDO SALVADOR PEÑA ALFARO
JOSÉ ESTEBAN VIVANCO PÉREZ

Profesor guía
RICARDO JURI SABAG
2023

Índice

Resumen	4
Introducción	5
<u>Capítulo I: Economía de plataforma y su impacto en la relación de trabajo. ..</u>	<u>7</u>
1.1 La economía de plataforma.	7
1.1.1 Elementos de la economía colaborativa.	13
1.1.1.a Actividades realizadas en el marco de la economía colaborativa..	15
1.1.1.b Modelos de negocios en la Economía colaborativa.	20
a) Clasificación según modelos de prestación y participantes en la transacción.	20
b) Clasificación en consideración a la persecución de ganancias.	22
c) Clasificación centrada en el rol de intermediación.	23
d) Trabajo de multitud (Crowdwork), Crowdsourcing y work on demand. ...	30
d.1 El Crowdwork, trabajo de multitud, o empleo masivo.	30
d.2 Crowdsourcing, abastecimiento de multitud.	34
1.2 Evolución de la economía de plataforma y la tecnología de información y comunicaciones.	35
1.2.1 Evolución de la economía colaborativa.	35
1.2.2 Diferentes configuraciones de la economía colaborativa.	38
a) Consumo colaborativo.	38
b) Herramienta de resiliencia.	39
c) Capitalismo de plataforma.	42
1.3 La problemática del trabajo dentro de la economía de plataforma.	44

<u>Capítulo II: Regulación del trabajo dentro de la economía de plataforma en el derecho comparado.</u>	65
2.1 La regulación en la legislación comparada.	65
2.1.1 Italia.	66
2.1.2 España.	72
2.1.3 Francia.	78
2.1.4 Estados Unidos.	82
2.2 Regulación de la Unión Europea.	90
2.3 La opinión de la OIT.	98
<u>Capítulo III: Análisis de la regulación del trabajo en la economía de plataforma del proyecto de ley sobre modernización laboral para la conciliación, familia e inclusión, mensaje N° 021-367.</u>	106
3.1 El desarrollo de la economía de plataforma en Chile.	106
3.1.1 Caracterizando a los trabajadores de plataformas digitales en Chile.	113
3.1.2 El legislativo y la de regulación del trabajo en plataforma.	115
3.1.3 La jurisprudencia y el trabajo en plataforma.	118
3.2 Historia y contexto del proyecto de ley sobre modernización laboral para la conciliación, familia e inclusión.	123
3.2.1 Aspectos valóricos del proyecto.	125
3.3 Análisis de la regulación del trabajo en la economía de plataforma del proyecto de ley sobre modernización laboral para la conciliación, familia e inclusión.	126
3.3.1 Regulación de la economía de plataformas.	126

3.3.2 Plazo.	130
3.3.3 Tratamiento tributario.	130
Conclusión.	132
Bibliografía.	137

RESUMEN

En el contexto del arribo de las plataformas digitales durante la década pasada a nuestro país, el ordenamiento jurídico se vio enfrentado a un nuevo modelo de negocios producto del avance tecnológico, principalmente del uso de internet y su uso en teléfonos celulares. Este modelo ha tensado varias áreas del derecho relativas a su regulación, buscando las empresas de plataforma escapar de la misma, alegando que la particularidad de su negocio no hace aplicable la regulación vigente a sus respectivos giros.

El derecho del trabajo no ha sido excepción a este fenómeno, sosteniendo las plataformas digitales que su relación contractual con los trabajadores que operan a través de las mismas no es laboral, por lo que no se les debe considerar empleador con las consecuencias jurídicas que conlleva.

Ante la necesidad de zanjar la problemática, y sin normativa específica que la regule, surgieron variados proyectos de ley, entre los que se encuentra el de “Modernización Laboral para la Conciliación, Familia e Inclusión”. El objetivo de la presente memoria es analizar la regulación laboral del trabajo en plataforma de tal proyecto, abordándolo desde la perspectiva de los problemas laborales generados, la experiencia en derecho comparado y el desenvolvimiento de las plataformas digitales en nuestro país.

Introducción

Una de las características esenciales de la especie humana al momento de compararla con otras especies que habitan nuestro planeta, es la impresionante capacidad de aprendizaje en diversas áreas del saber, tales como el uso de herramientas, la creación de un lenguaje complejo, la escritura, las matemáticas y la física, entre otras. El ser humano aun siendo consciente de la gran facilidad con que es capaz de progresar en diferentes tipos de conocimientos, este no pudo prever la vertiginosa velocidad con que se produciría el desarrollo tecnológico desde la primera revolución industrial hasta la actualidad.

En las últimas décadas, producto del avance tecnológico tanto computacional como de conectividad, es que han nacido nuevas formas de producción que escapan del modelo empresarial clásico, donde se identifican claramente empleador y trabajadores, dentro de un mismo espacio físico, como una fábrica. Dentro de estas nuevas formas de producción podemos encontrar a la *economía colaborativa*, la que podemos definir como aquella en que se presta un servicio o traspasa un bien, siendo una herramienta tecnológica, generalmente una plataforma informática, el nexo que intermedia. En este modelo de negocios podemos identificar a tres agentes: los prestadores de bienes y servicios, los administradores de la herramienta tecnológica y los usuarios finales.

Debido al vertiginoso y rápido crecimiento que han tenido las economías colaborativas basadas en plataforma, los ordenamientos jurídicos han tenido que sortear las diversas problemáticas normativas suscitadas con las herramientas que cada país cuenta, principalmente por la ausencia de regulaciones específicas para este nuevo modelo productivo que atienda sus particularidades. Dentro de estos problemas encontramos el de la regulación

del trabajo a través de la plataforma digital, ya que estas empresas suelen contratar con los agentes prestadores de servicios a través de fórmulas ajenas al derecho del trabajo, como una convención civil o comercial.

La irrupción de las plataformas digitales en Chile, al igual que en la mayoría de los países, se produjo sin un marco normativo apropiado que las regulara específicamente en sus diversos ámbitos, incluyendo el de las relaciones contractuales con sus operarios. En este contexto, variados proyectos de ley se esgrimieron para normar la problemática, entre los que se encontraba el Proyecto de ley sobre modernización laboral para la conciliación, familia e inclusión, presente en el Boletín N° 12.618-13, promovido por el Ejecutivo el 14 de mayo de 2019. Esta investigación busca analizar tal proyecto de ley en el escenario en el que se presentó, tanto a nivel nacional como internacional. Para ello caracterizamos a las plataformas digitales y el modelo de economía colaborativa, abordando específicamente su interacción con la normativa laboral y los conflictos que ha planteado el trabajo en estas empresas. Estudiaremos los avances y respuestas a la problemática en el derecho comparado, así como la opinión de la Organización Internacional del Trabajo. Por último, revisaremos el inicio y desarrollo de las plataformas digitales en Chile, la reacción estatal, los proyectos de ley que buscaron la regulación de sus aspectos laborales para, finalmente, analizar críticamente el proyecto de ley sobre modernización laboral para la conciliación, familia e inclusión en el contexto de su tramitación en relación al ordenamiento jurídico chileno y recomendaciones en la materia.

Capítulo I: Economía de plataforma y su impacto en la relación de trabajo.

Para poseer un entendimiento pleno de las nuevas dinámicas laborales constituidas dentro de lo que son las relaciones económicas resultantes del uso que le dan las personas a las nuevas herramientas tecnológicas (sobre todo en lo concerniente al uso de aplicaciones computacionales en los dispositivos móviles, así como en los computadores personales), es preciso describir en qué consiste el marco en que se ha desarrollado esta temática, centrando dicho análisis en los elementos esenciales que lo componen, sus características propias y diversas en comparación a las relaciones de dependencia laboral tradicionales.

1.1 La economía de plataforma.

Como se puede apreciar a simple vista, en la actualidad la tecnología es cada vez más determinante en nuestras vidas, llegando a estar presente en aspectos que anteriormente eran ocupados por otras herramientas, o en los que sencillamente no habían usos asociados a medios digitales. Lo digital hoy en día se encuentra presente en un sin número de actividades y relaciones, las que van desde el empleo de herramientas asociadas a internet para la búsqueda de información en la red, tales como lo son los buscadores¹ de contenido, otras que dan acceso a contenido de entretenimiento como son los videojuegos², programas y aplicaciones que entregan contenido audiovisual³ que permite el fácil acceso a series de televisión, así como películas, documentales y otros, aplicaciones de aprendizaje de idiomas⁴, aplicaciones

¹ Ejemplos: Google, Altavista, Yahoo, entre otros.

² Ejemplos: Google play, App store, GameMaker Studio, entre otros.

³ Ejemplos: Netflix, Amazon Prime video, HBO Max, entre otros.

⁴ Ejemplos: Busuu , Duolingo, entre otros.

que permiten la compra y venta de bienes⁵, hasta aplicaciones que intermedian en la entrega de productos y servicios, entre otras.

Lo cierto es que, con el transcurso del tiempo, la sociedad se hace cada vez más dependiente de la tecnología de la información y conocimiento, es dentro de estas nuevas relaciones generadas por el uso creativo del internet y de herramientas digitales que nace la economías de plataformas, y la economía colaborativa.

Economía de plataforma es aquella que se desarrolla en función de herramientas digitales tales como; internet, creación de softwares, e implementación de aplicaciones, no siendo estas herramientas derivadas o un uso diverso de lo que es una página web. Dentro de lo que son las economías de plataformas, hay una de sus manifestaciones en particular en la que centraremos nuestra atención en el presente documento, la cual es la llamada economía colaborativa.

La economía colaborativa o Sharing economy la podemos describir como aquella que se genera en función de ciertas relaciones en las que por medio de aplicaciones digitales se pone en contacto a consumidores que buscan la satisfacción de determinadas necesidades (prestación de bienes y servicios), con los prestadores de servicio que pueden dar respuesta a dicha necesidad, cumpliendo la aplicación un rol de intermediación entre el prestador del servicio y el consumidor.

Al momento de delinear y caracterizar la economía colaborativa se nos aparece de manifiesto algunos de los elementos esenciales de la misma, como vienen a ser el uso de internet que permite la interconexión entre los diferentes sujetos participantes de la relación, conexión que da un flujo de información

⁵ Ejemplos: Amazon, Mercado libre, Etsy y Ebay, entre otros.

inmediata de aspectos relacionados al servicio, ayudando a ejecutar la prestación con mayor rapidez y efectividad, a modo de ejemplo podemos nombrar las aplicaciones de entrega de comida o de transporte que nos informan en tiempo real las distancias y caminos que transitan en ruta los choferes o repartidores.

Otro elemento de las Economías de plataformas es el uso de artefactos tecnológicos con la capacidad de estar constantemente en línea, y que pueden tanto descargar como poner en funcionamiento los programas computacionales necesarios para implementar las aplicaciones digitales, tecnología que sea dicho de paso hace unos veinte años atrás era inexistente.

Los sujetos que interactúan en la economía de plataforma son; *El prestador de servicios*, que es quien depende de la plataforma para realizar actividades por la cuales puede obtener un beneficio pecuniario o no, y que realiza la tarea solicitada. *La aplicación*, que está conformada por el andamiaje informático que la componen, los técnicos que mantienen la estructura digital, y los dueños de la plataforma. Por último, *los usuarios*, quienes son las personas que dan uso a las herramientas digitales con el objeto de dar satisfacción a necesidades determinadas, de diversa naturaleza. Otro de los elementos que da singularidad a la economía colaborativa es la mayor relación e interacción entre los sujetos que la componen, lo que se constata a través de los canales de feedback que las aplicaciones implementan, siendo el principal de ellos la posibilidad de evaluación del funcionamiento de la aplicación, del prestador de servicios y la calidad del servicio prestado.

La Unión Europea al igual que diversas legislaciones, al observar el rápido desarrollo, crecimiento, aumento de importancia en la vida cotidiana, así como en la economía doméstica y mundial, inició un proceso a fin de definir y regular la Economía colaborativa.

En el documento “*Comunicación de la comisión al parlamento Europeo, al consejo, al comité económico social europeo y al comité de las regiones*”, al definir Economía Colaborativa se señala “A los efectos de la presente Comunicación, el término «economía colaborativa» se refiere a modelos de negocio en los que se facilitan actividades mediante plataformas colaborativas que crean un mercado abierto para el uso temporal de mercancías o servicios ofrecidos a menudo por particulares. La economía colaborativa implica a tres categorías de agentes i) prestadores de servicios que comparten activos, recursos, tiempo y/o competencias —pueden ser particulares que ofrecen servicios de manera ocasional («pares») o prestadores de servicios que actúen a título profesional («prestadores de servicios profesionales»); ii) usuarios de dichos servicios; y iii) intermediarios que —a través de una plataforma en línea— conectan a los prestadores con los usuarios y facilitan las transacciones entre ellos («plataformas colaborativas»). Por lo general, las transacciones de la economía colaborativa no implican un cambio de propiedad y pueden realizarse con o sin ánimo de lucro.”⁶

En la legislación española también se procuró dar una definición de Economía colaborativa, delegando esa labor a la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia que la define como aquella que “engloba un conjunto heterogéneo y rápidamente cambiante de modos de producción y consumo por el que los agentes comparten, de forma innovadora, activos, bienes o servicios infrautilizados, a cambio o no de un valor monetario, valiéndose para ello de plataformas sociales digitales y, en particular, de internet”⁷

⁶ Comunicación de la comisión al parlamento Europeo, al consejo, al comité económico social europeo y al comité de las regiones, p.3.

⁷ CNMC, Conclusiones preliminares sobre los nuevos modelos de prestación de servicios y la economía colaborativa, marzo, 2016. p.3. [Texto en línea]. <https://docs.google.com/document/d/1n65MjUaTmRLuZCqTllqyWvobVqreR-iAzzsz1mhxy2y0/edit?pref=2&pli=1> [Consultado el 10 de enero de 2023].

La Oficina Internacional del Trabajo, también ha puesto atención al fenómeno de la economía colaborativa dado el rápido incremento en el número de personas que se dedica a generar sus ingresos mediante el uso de estas aplicaciones, refiriéndose a ella como “el trabajo que se consigue por intermedio de plataformas web. Esta economía se caracteriza por la producción y prestación de servicios en línea”⁸

En el marco internacional, la OCDE (Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico) como organización centrada en el área de políticas sociales y económicas, referente a la economía colaborativa “considera que comprende diversas formas de autoempleo y contratación independiente facilitadas por plataformas online”.⁹

Otra definición que nos será útil a fin de enmarcar el contenido de la economía colaborativa es la siguiente “Con la expresión “economía colaborativa” se alude a los nuevos sistemas de producción y consumo de bienes y servicios que surgen a principios del siglo XXI y que aprovechan las posibilidades abiertas por los recientes avances de las tecnologías informáticas para intercambiar y compartir dichos bienes y servicios..”¹⁰

Por parte de latinoamérica se puede rescatar la definición entregada por el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) que la caracteriza de la siguiente manera,” es un conjunto de disrupciones tecnológicas y de mercado para crear una intermediación masiva de servicios entre pares (P2P).”¹¹

⁸ Morales Ramirez, M, Economía colaborativa: un desafío más para la seguridad social p.518.

⁹ Idem.

¹⁰ DOMÉNECH PASCUAL, G., “La regulación de la economía colaborativa”, Revista CEFLEGAL, CEF, núms. 175-176, p. 65.

¹¹ MOLANO, M, MASSE, F, y RUIZ, O, Una mirada a los beneficios y oportunidades de la economía colaborativa, p. 4.

También hayamos definiciones que se alejan del elemento económico del lucro al momento de caracterizar la Economía de plataforma, centrándose en el elemento colaborativo de la misma al especificarla como “economía colaborativa es aquella que cumple con el criterio de englobar un conjunto de prácticas económicas que no persiguen el beneficio económico y que no son proporcionadas por el sector público, independientemente de que medie o no lo digital.”¹²

Otra definición que da más relevancia a lo colaborativo y al uso de bienes infrautilizados nos dice “ La economía colaborativa es una subsección de las empresas que funcionan a través de una plataforma virtual. Este tipo de empresas buscan explotar bienes personales infrautilizados –una habitación, un coche, una cocina, salas de reuniones- convirtiendo a los propietarios en microemprendedores, aumentando de esta forma la competencia en los mercados y proveyendo a los usuarios con mayores opciones. De esta forma, en las empresas de economía colaborativa, los individuos ofrecen “compartir” sus bienes personales a potenciales consumidores a través de las plataformas virtuales. Lo que diferencia la economía colaborativa con las otras dos formas de “economía bajo demanda” será que centra su mercado en el bien compartido, siendo la prestación del servicio, del sujeto propietario del bien, una cuestión accesoria.”¹³

Al ser un fenómeno relativamente nuevo, y en constante evolución ha existido por parte de los estudiosos una gran dificultad al momento de definirla y caracterizarla, llegando al punto de no establecerse una definición concreta, e inclusive hay casos en que se contradicen los autores al momento de señalar

¹²ALAMINOS CHICA, A. y PENALVA VERDÚ, C. Economía colaborativa: Definiciones y Escenarios. *SOCIOLOGIADOS. Revista de Investigación Social*, 3(1),p.22.

¹³ TODOLÍ SIGNES, A. *El contrato de trabajo en el S. XXI: La economía colaborativa, On-demand economy, Crowdsourcing, uber economy y otras formas de descentralización productiva que atomizan el mercado de trabajo.* p.8.

su adecuación a su denominación anglo. Eso se aprecia en textos en que se le llama; demanda colaborativa, sharing economy, gig economy, acces economy, work on demand”, “peer-to-peer, entre otras. Situación que dificulta aún más su entendimiento dado que varios de los términos empleados se refieren a sub clasificaciones de categorías de modelos de negocios dentro de la economía colaborativa . Es por ello que en este documento se usarán concretamente los nombres economía colaborativa y sharing economy como su forma anglo. Además, se entenderá la definición de economía colaborativa entregada por la Unión Europea como la más acuciosa, ya que es la preferida por la mayoría de los autores y circunscribe mejor los elementos de la economía colaborativa..

Otra de las discrepancias más reiteradas al momento de describir la economía colaborativa, es el valor que se le da a la actividad colaborativa entre los usuarios, ya que vendría a ser la colaboración en relación a bienes infrautilizados por parte de los usuarios de las plataformas, la actividad que le da un sentido y contenido inicial a las aplicaciones digitales de la economía colaborativa, teniendo la utilidad económica un papel secundario en las relaciones entre usuarios. Sin embargo, en el último tiempo, han sido las ganancias de las empresas de aplicaciones digitales, así como su espíritu de negocio y lucro lo que ha ido tomando una importancia preponderante en el fenómeno de la economía colaborativa, abandonando en parte el espíritu altruista que la caracterizaba inicialmente.

1.1.1- Elementos de la economía colaborativa.

Así como su definición no ha sido unívoca, al momento de buscar los elementos esenciales de la economía colaborativa, también se pueden hallar diferentes componentes a enumerar dependiendo del autor que se consulte.

La autora Rosalía Sánchez en su libro “Aproximación jurídica a la economía colaborativa”, señala como rasgos distintivos de la misma “a) el necesario uso de internet; b) la interconexión en red de personas y/o activos; c) el acceso al uso de activos tangibles e intangibles desaprovechados; d) el logro de interacciones significativas y la confianza; y e) el carácter abierto, inclusivo y global.”¹⁴

El gobierno de Estados Unidos a través de la Administración de Economía y Estadísticas del Departamento de Comercio de Estados Unidos, consideró que los elementos esenciales de la economía colaborativa son los siguientes:

· Utilizan tecnología de la información (sistemas de TI), normalmente disponible a través

de plataformas web, tales como “aplicaciones” móviles en dispositivos habilitados para Internet, para facilitar las transacciones peer-to-peer.

· Poseen sistemas de calificación basados en el usuario para el control de calidad,

garantizando un nivel de confianza entre consumidores y proveedores de servicios que

no se han reunido anteriormente previamente.

· Ofrecen flexibilidad en sus horas de trabajo a quienes prestan servicios a través de

plataformas de adaptación digital.

· En la medida en que las herramientas electrónicas son necesarias para proporcionar un

servicio, estas empresas dependen de que los trabajadores utilicen dichas herramientas.”¹⁵

¹⁴ ALFONSO SANCHEZ, R. Aproximación jurídica a la economía colaborativa: diferentes realidades. *Cuadernos de derecho y comercio*, p.20.

¹⁵ WILLIAMS OBREQUE, G, Uber y conductores. Legislación comparada sobre relación laboral, p.3. [Texto en línea]. https://www.bcn.cl/asesoriasparlamentarias/detalle_documento.html?id=73224 [Consultado el 09 de enero de 2023].

Desde un enfoque más sociológico han dicho que “El estudio de la economía colaborativa que se ha producido en estos últimos años la define, por tanto, en tres elementos que parecen inseparables: a) Actividades donde la propiedad pierde peso con respecto al uso, incluyendo la posibilidad de compartir sin mediación del dinero b) La idea de posibilidad de negocio (aunque no sea absolutamente necesario) que incluso pueda atravesar las fronteras estatales y formar grandes compañías de enorme peso en la economía mundial, y c) La presencia de plataformas tecnológicas que facilitan las transacciones e intercambios.”¹⁶

1.1.1. a Actividades realizadas en el marco de la economía colaborativa

A) consumo colaborativo (collaborative consumption)

Es aquel que se lleva a cabo a través de un mediador que toma la forma de plataforma digital o aplicación, a través del cual se ponen en contacto dos o más sujetos con el objeto de compartir, vender, o prestar bienes de forma permanente o temporal, así como poner a disposición servicios, habilidades, y tiempo a otros.

Es el “que proporciona el acceso a los bienes y/o servicios a través de los siguientes instrumentos jurídico-económicos: bartering, renting, lending, trading, leasing, exchanging, reselling y swapping. Incluye tanto los mercados de redistribución –redistribution markets-, donde se revenden o redistribuyen los bienes desde donde no se necesitan hacia donde sí se desean, como los sistemas de producto y servicio, en los que se paga por el acceso a los bienes en lugar de adquirirlos y los sistemas de vida colaborativa, donde se comparten

¹⁶ALAMINOS CHICA, A. y PENALVA VERDÚ, C. Economía colaborativa: Definiciones y Escenarios. *SOCIOLOGIADOS. Revista de Investigación Social*, 3(1), p.22.

e intercambian activos intangibles, como tiempo, habilidades, tiempo y espacio.”¹⁷

El consumo colaborativo a la vez se puede subdividir en: i) Mercados de redistribución: Son los que re-utilizan o re-venden cosas desde el lugar en que no los necesitan, transfiriéndose a donde son deseados. ii) Sistemas de servicio del producto: En los que se paga para acceder a bienes y a su uso natural, pero que no significa que sean comprados por quien los necesita, y iii) Estilos de vida colaborativos: Donde las personas comparten bienes intangibles tales como habilidades, conocimiento, y tiempo compartido.

B) Producción colaborativa

Comprende la colaboración mediante el uso de una aplicación o medios digitales de individuos, grupos o redes de personas, enfocados en la producción de bienes, diseño de servicios, diseño de bienes, y distribución de productos.

En el libro “aproximación jurídica a la economía colaborativa” se le describe y a la vez diferencia de la siguiente manera “en la que grupos, redes o particulares colaboran en el diseño, producción o distribución de bienes. Incluye el diseño colaborativo –collaborative design-, en el que se trabaja de forma conjunta en el diseño de un producto o servicio, surgiendo la iniciativa de una llamada abierta, un informe de diseño o un desafío (v.gr., Quirky), la elaboración colaborativa de productos o proyectos –collaborative making- (v.gr., OpenStreetMap), y la distribución colaborativa –collaborative distribution- en la que se organiza y realiza la distribución de bienes directamente entre particulares (v.gr., Nimber)”¹⁸

¹⁷ ALFONSO SANCHEZ, R.. Economía Colaborativa: Un nuevo mercado para la economía social. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 88, p.237.

¹⁸ STOKES, K, CLARENCE, E, y RINNE, A. *Making sense of the UK Collaborative Economy*. p.11.

C) Aprendizaje Colaborativo: Se entiende por tal varias formas de aprendizaje que se configuran a través de herramientas tecnológicas, las que favorecen la interacción entre dos o más personas que tienen como objetivo común el aprendizaje. El formato de aprendizaje puede ser en virtud de acceder a mayor contenido relacionado a una materia específica, desarrollar grupos de intercambio de información a fin de investigar sobre un tema en especial, la enseñanza de habilidades específicas, el acceder a cátedras o sesiones particulares.

“Experiencias de aprendizaje abiertas a cualquier persona y donde las personas comparten recursos y conocimientos para aprender juntos.”¹⁹

Estas a la vez se dividen en tres subcategorías: “a) Cursos abiertos y material didáctico: cursos, conferencias y contenido educativo disponibles de forma libre y abierta para todos. b) Habilidades compartidas: Las personas ofrecen enseñar o compartir alguna habilidad que poseen. c) Conocimiento de origen público: Las personas adicionan públicamente su conocimiento, o colectivamente resuelven problemas”.²⁰

D) Finanza Colaborativa: Es una modalidad de realización de actividades financieras, en las que los usuarios en vez de acudir a instituciones financieras tradicionales, estos se asisten mediante aplicaciones tecnológicas. Las razones que los motivan a utilizar dichos medios son; el abaratamiento de costos que resulta de contratar los servicios mediante aplicaciones tecnológicas, la desconfianza en el sistema financiero típico, y el alto nivel de especialización tanto tecnológica como profesional del servicio digital.

¹⁹ Idem.

²⁰ Idem.

A través de diversas definiciones empleadas tanto en estudios jurídicos, así como por entes especializados en inversión y finanzas, podemos apreciar cómo se reiteran los mismos elementos esenciales de esta clase de servicios.

“servicios de financiación, préstamo o inversión que se prestan al margen de las entidades financieras tradicionales. Es el caso del crowdfunding o financiación directa y en masa de un concreto proyecto , o del peer-to-peer lending, que conecta a quienes desean invertir con aquellos que necesitan un préstamo , las monedas alternativas a las de uso legal a las que determinados grupos les reconocen valor a determinados efectos, y las pólizas de seguros colectivas.”²¹

“En general, este término se refiere a transacciones financieras que se llevan a cabo entre partes relevantes (que pueden ser conocidas por uno mismo o completamente anónimas) sin la intermediación de las instituciones financieras. Los partidarios del financiamiento colaborativo lo perciben como la mejor respuesta para todas las deficiencias del financiamiento “tradicional”. El desarrollo de la financiación colaborativa es posible hoy en día debido a las redes digitales y las infraestructuras de comunicación que proporcionan una plataforma para la comunicación y la cooperación. El "entorno natural" para la finanza colaborativa es Internet, y para sus usuarios las posibilidades que crea parecen ser ilimitadas.”²²

“El término finanzas colaborativas se usa para describir una categoría específica de transacción financiera que ocurre directamente entre individuos sin la intermediación de una institución financiera tradicional. Esta nueva forma

²¹ ALFONSO SANCHEZ, R.. Economía Colaborativa: Un nuevo mercado para la economía social. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 88, p.237.

²²MITREGA-NIESTROJ, K.The sharing economy and collaborative finance- outline of the problems.p.16.

[Artículo en línea]

https://www.researchgate.net/publication/331408440_THE_SHARING_ECONOMY_AND_COLLABORATIVE_FINANCE-OUTLINE_OF_THE_PROBLEMS [Consultado el 10 de enero de 2023]

de gestionar transacciones financieras informales ha sido habilitada por los avances en las redes sociales y las plataformas en línea de igual a igual. La amplia variedad de recursos de Collaborative Finance puede variar no solo en sus aspectos organizativos y operativos, sino también por región geográfica, participación en el mercado financiero, etc. Es precisamente esta heterogeneidad la que permite que la actividad informal de ahorro y crédito alcance rentablemente esos ingresos. grupos no atendidos por bancos comerciales y otras instituciones financieras. Es su informalidad, adaptabilidad y flexibilidad de las operaciones, características que reducen los costos de sus transacciones y les confiere su ventaja comparativa y su fundamento económico. Collaborative Finance se caracteriza por transacciones de préstamos altamente personalizadas que implican acuerdos entre pares con prestatarios y flexibilidad con respecto al propósito del préstamo, las tasas de interés, los requisitos de garantía, los períodos de vencimiento y la reprogramación de la deuda”²³

Es este tipo de aplicaciones se puede apreciar como su principal referente las Crowdfunding, que son herramientas digitales en virtud de las cuales se hace un llamado abierto en el medio digital en búsqueda de aportes de capital a través de créditos, documentos representativos de valor, préstamos, etc.. para la ejecución de proyectos determinados.

²³BALDASSARRI, S. *Collaborative Finance*. [Artículo en línea] <http://www.collaborativefinance.org/>[Consultado el 10 de enero de 2023]

The term **collaborative finance** is used to describe a specific category of financial transaction which occurs directly between individuals without the intermediation of a traditional financial institution. This new way to manage informal financial transactions has been enabled by advances in social media and peer-to-peer on line platforms. The wide variety of Collaborative Finance resources may vary not only in their organizational and operational aspects, but also by geographical region, share of the financial market etc. It is precisely this heterogeneity that enables the informal savings and credit activity to profitably reach those income-groups not served by commercial banks and other financial institutions. It is their informality, adaptability and flexibility of operations – characteristics which reduce their transactions costs and confers upon them their comparative advantage and economic rationale. Collaborative Finance is characterized by highly personalized loan transactions entailing peer-to-peer dealings with borrowers and flexibility in respect of loan purpose, interest rates, collateral requirements, maturity periods and debt rescheduling.

E) Gobernanza colaborativa: La que en el texto Economía colaborativa: un nuevo mercado para la economía social se le describe de la siguiente forma. “Recientemente, se suele dar entrada a un quinto pilar [o quinta actividad] formado por la gobernanza colaborativa (collaborative governance), relativa a esos nuevos mecanismos de gobernanza horizontal y participativa que tienen lugar tanto en las ciudades como en las empresas. Por lo que se refiere a las ciudades, se trata de crear nuevas y sólidas relaciones entre ciudadanos, administración pública, particulares y tercer sector”.²⁴

1.1.1.b- Modelos de negocios en la Economía colaborativa

La versatilidad de las herramientas digitales, trabajando en comunión con la creatividad de las personas, en miras a encontrar nuevos nichos comerciales con el fin de acceder a una mayor renta, han logrado el aumento y creación constante de nuevas aplicaciones, así como de nuevos usos para las mismas. Estos modelos de negocios que derivan a la vez de las diferentes actividades que se desarrollan en la economía colaborativa se pueden dividir en función de diferentes características que le dan una naturaleza particular dentro del actuar comercial.

A) Clasificación según modelos de prestación y participantes en la transacción.

Esta clasificación se basa principalmente en los participantes de la relación comercial, y el rol que juegan en la misma, habiendo varias fórmulas de combinación. Los participantes pueden ser; consumidores, particulares, empresas, y el gobierno (instituciones u organismos).

²⁴ ALFONSO SANCHEZ, R.. Economía Colaborativa: Un nuevo mercado para la economía social. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 88, p.238.

a.1 Government to Government (G2G): Es el caso en el que instituciones u órganos públicos interactúan entre sí a través de una plataforma digital. La función principal de este tipo de relaciones es el compartir información entre diferentes instituciones o agencias gubernamentales, con el fin de mejorar servicios e iniciativas, mejorando la eficiencia y abaratando costos.

a.2 Business to Business (B2B): Estas relaciones comerciales son llevadas a cabo entre empresas, por tanto la búsqueda de la satisfacción de una necesidad será diversa a la satisfacción de un individuo particular, centrándose en este caso en materias de índole netamente comercial respondiendo a la lógica empresarial. Como ejemplo se puede señalar el caso de la compra de materias primas de una empresa a otra, la venta del mobiliario necesario para establecer un local, ventas mayoristas de los productos vendidos al consumidor final, venta de softwares que permitan una mejor entrega de un servicio (programas de seguimiento del producto, evaluación del servicio, contacto con la empresa, etc.). La mayor ventaja de este sistema de negocios es el abaratamiento de los costos, ya que se entablan relaciones con empresas especializadas en su área, las que por tanto tienen acceso ciertos tipos de bienes a más bajo precio (venta mayoristas de productos), y un mejor manejo respecto de los mismos dada su especialización.

a.3 Peer to Peer (P2P): Las relaciones P2P o entre pares, son aquellas en que las partes de la relación producida mediante la aplicación actúan en plano de igualdad, como sujetos particulares independientes.

Es la principal subcategoría de este ítem dado que son una de las principales actividades dentro de lo que es la economía colaborativa, estando presentes en un sinnúmero importante de actividades de las plataformas digitales, siendo el relato principal en la publicidad de las aplicaciones al momento de reclutar tanto usuarios como prestadores de servicios .

Es importante subrayar la importancia de estas clase de relaciones, ya que una de las principales ventajas que se remarcan al observar el fenómeno de la EC, es la participación de los prestadores de servicio independientes, esto porque las relaciones comerciales P2P facilitan el intercambio directo entre personas vistas como iguales dentro de lo que es la relación de consumo, disminuyendo la influencia o control de las empresas en la transacción de bienes o servicio, dando mayor libertad y empoderamiento al ciudadano promedio.

B) Clasificación en consideración a la persecución de ganancias.

En esta clasificación se pueden dividir las plataformas digitales en dos tipos.

b.1 Las que persiguen ganancias o lucro: son aquellas aplicaciones o herramientas digitales que sus dueños desarrollaron (o se apropiaron) en miras a obtener ganancias o un lucro económico, sea por el rol de intermediación que cumplen, o por la prestación de un servicio en específico.

Una de las ventajas que ofrece la tecnología de la información a través de internet en conjunción con la globalización de necesidades y consumo, es que al haber un volumen inmenso de potenciales consumidores, estos al pagar por un servicio (aunque sea de bajo costo), producto de su elevado número, ocasionan el enriquecimiento acelerado de los dueños y desarrolladores de softwares.

b.2 Las que no persiguen ganancias o sin ánimo de lucro: son las que tal como indica su nombre no buscan una recompensa pecuniaria por la prestación de servicio, o por el rol de intermediación que cumplen. O que en el caso de llegar a solicitar aportes, estos vienen a ser solo para cubrir los costes básicos de mantención, y perfeccionamiento de la herramienta.

En este tipo de herramientas el objetivo principal al momento de pensarse no es el enriquecimiento, sino más bien desarrollar ideas o proyectos en que el mayor valor se obtiene de la potencialidad que se puede alcanzar en su realización en colectivo, aprovechando para ello la mayor facilidad con que se puede conectar con un número ingente de personas a través de las herramientas digitales.

Ejemplo de estos objetivos lo podemos observar en el texto Economía Colaborativa: Definiciones y escenarios, el que dice lo siguiente “Así, se añaden a las motivaciones utilitarias individuales (acceso fácil, precio bajo, calidad contrastable, ingresos monetarios extralaborales o empleo informal, aprovechamiento del valor de uso prolongado de los productos no utilizados); otras de carácter menos utilitario y más colectiva como pueden ser la sociabilidad (estrechar los lazos de una red preexistente o crear una nueva), la protección del medio ambiente (gracias a la recirculación de bienes), y la afirmación ideológica (posibilidad de implicarse en un proyecto alternativo al mercado convencional).”²⁵

C) Clasificación centrada en el rol de intermediación.

c.1 Aplicaciones de intermediación:

Inicialmente al momento de construir la idea de Economía Colaborativa o Sharing Economy, se estableció dentro de sus características principales el rol de intermediación de la misma en la conexión que se creaba entre usuario y el prestador del servicio, esto en una relación de horizontalidad, favoreciendo la cooperación entre ambos sujetos. Pero a medida que la economía colaborativa se ha diversificado en el campo de actividades, así como sus participantes, y formas de manifestación, el rol de intermediación se ha ido desdibujando.

²⁵ ALAMINOS CHICA, A. y PENALVA VERDÚ, C. Economía colaborativa: Definiciones y Escenarios. *SOCIOLOGIADOS. Revista de Investigación Social*, 3(1), p.21.

c.2 Full Stack:

Las aplicaciones que actúan en la fase de producción y en la de entrega del servicio, en los casos extremos se les denomina empresas *full stack* “Porque más allá de ser calificadas como empresas innovadoras de tecnología o simplemente empresas tecnológicas, en algunos casos la propia plataforma genera o crea “un modelo de negocio de integración vertical completa”, también denominado “full stack”, en el que una empresa es dueña de casi todo, es propietaria, se dice, de toda la cadena de valor (estrategia, por cierto, propia del siglo pasado y que ahora ha irrumpido con fuerza en las empresas tecnológicas, pero no solo en ellas), más allá de la configuración de un software que se proporciona a la sociedad en general, en particular, a consumidores y productores o prestadores de un servicio para facilitar la transacción entre ellos”²⁶

Esto reviste vital importancia sobre todo en lo que respecta al marco legal que debe regular las actividades realizadas por las plataformas digitales, ya que en la medida que se tiene más control y se ejecutan los actos con mayor participación y contenido, estas más se acercan a lo que son las actividades tradicionales, razón por la cual esta especie de aplicaciones deberían ser reguladas con las mismas reglas que las actividades tradicionales que están fuera de la economía digital (donde existe la misma razón, debe existir la misma disposición), de lo contrario se haría una discriminación arbitraria que facilita el actuar de las aplicaciones en desmedro de la economía tradicional, lo que significa competencia desleal.

Las plataformas al verse expuestas a estas posibles correcciones normativas tienden a defender su rol de intermediación, temiendo que al caer dentro de la regulación tradicional, estas tengan que cumplir con los requisitos sectoriales del servicio prestado (reglamentos de trabajo, de seguridad laboral, etc..), así como en el cumplimiento de la normas de carácter impositivo que puedan

²⁶ SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y. Economía de plataformas digitales y servicios compuestos. El impacto en el derecho, en especial, en el Derecho del Trabajo. Revista La Ley, Unión Europea. p.4.

grabar su funcionamiento en un país determinado, provocando un mayor gasto, y por tanto un beneficio económico menor.

“El hecho de que las plataformas colaborativas puedan estar o no sujetas a requisitos de acceso al mercado, y en qué medida lo estén, depende de la naturaleza de sus actividades. En la medida en que las plataformas colaborativas proporcionan un «servicio prestado normalmente a cambio de una remuneración, a distancia, por vía electrónica y a petición individual de un prestatario de servicios», ofrecen un servicio de la sociedad de la información. Por lo tanto, no pueden estar sujetas a autorizaciones previas o cualquier requisito equivalente dirigidos específica y exclusivamente a dichos servicios...Sin embargo, puede haber casos en los que puede considerarse que las plataformas colaborativas ofrecen otros servicios además de los servicios de la sociedad de la información, actuando como intermediarios entre los prestadores de los servicios subyacentes y sus usuarios. En particular, en determinadas circunstancias, una plataforma puede ser también un proveedor del servicio subyacente (p. ej., servicio de transporte o de alquiler a corto plazo). En tal caso, las plataformas colaborativas podrían estar sujetas a la normativa sectorial específica, incluidos los requisitos de autorización y concesión de licencias empresariales aplicados por lo general a los prestadores de servicios”²⁷

A modo de ejemplo podemos señalar el caso de la empresa Uber donde “El TJUE²⁸ ha declarado que un servicio de intermediación que tiene por finalidad conectar, a través de una aplicación móvil a cambio de una remuneración, a conductores no profesionales que usan su propio vehículo a personas que

²⁷ COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONSEJO, AL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO Y AL COMITÉ DE LAS REGIONES. p.6.

²⁸ TJUE= Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

desean hacer un trayecto urbano debe ser considerado como un servicio de transporte a efectos del Derecho de la UE.”²⁹

A fin de determinar cuando una herramienta digital cumple un rol como intermediaria y cuando va más allá de eso, los autores han señalado como elemento decisor el cuan importante es el rol que juega la herramienta digital en el servicio prestado.

“Es posible, así, que la plataforma se limite a hacer simplemente de intermediario digital, poniendo en contacto a los prestadores/proveedores con los usuarios y facilitando la colaboración entre ellos. Pero también es posible que la plataforma sea la que preste el propio producto/servicio principal; o que preste servicios auxiliares o complementarios a los principales. En este tercer caso será preciso diferenciar si tales actuaciones son verdaderamente auxiliares o complementarias o si, por el contrario, se convierten en parte esencial del producto/servicio ofrecido, siendo las consecuencias diferentes en cada circunstancia.”³⁰

En la doctrina y jurisprudencia Europea es donde vemos un mayor avance en la creación de criterios delimitadores del rol que cumple las aplicaciones en las relaciones promovidas por la economía digital, rescatando entre dichos criterio el siguiente

“se pueden combinar varios servicios a través de una plataforma digital, por un lado el de intermediación electrónica entre oferentes y consumidores de bienes y servicios; por otro, el de prestación de un servicio específico a un mercado concreto, que puede ser calificado como servicio subyacente. En este

²⁹ SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y. Economía de plataformas digitales y servicios compuestos. El impacto en el derecho, en especial, en el Derecho del Trabajo. Revista La Ley, Unión Europea. p.1.

³⁰ ALFONSO SANCHEZ, R.. Economía Colaborativa: Un nuevo mercado para la economía social. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 88, p.239.

caso, nos encontraríamos antes servicios complejos o mixtos (los que comprenden elementos electrónicos y no electrónicos)”³¹

Los que a la vez se pueden dividir entre: “Servicios relacionados pero no intrínsecamente vinculados, que pueden tratarse por separado porque pueden prestarse por separado. Cuando comprenden elementos electrónicos y no electrónicos completamente independientes, el servicio será transmitido enteramente por medios electrónicos “cuando la prestación que no se realiza por medios electrónicos es económicamente independiente del servicio prestado por este medio” (Conclusiones AG Szpunar, de 11 de mayo de 2017, apdo 33). Cabe poner como ejemplo, las plataformas digitales de reservas de hotel; o la compra de billetes de avión, en las que el prestador del servicio facilitado por vía electrónica es diferente del de servicio que no se presta por esa vía.

Y servicios relacionados intrínsecamente vinculados, que no pueden prestarse por separado. En este caso hay que buscar el “servicio económicamente dominante” también denominado servicio principal. Si en el servicio compuesto el componente no electrónico es el dominante, atendiendo al valor económico autónomo que tiene este componente, hay que aplicar las reglas normativas relativas a este componente.”³²

Las primeras señales que indicarían nivel de funciones que realiza una aplicación vendría a ser las funciones básicas de la aplicación “siendo las más comunes las siguientes: 1) crear la plataforma en la que se conecten quienes ofrecen un activo y quienes desean acceder a él; 2) proveer el mecanismo para que la transacción económica se realice por vía electrónica; 3) proveer los mecanismos de verificación que minoren los riesgos y los costes de transacción

³¹ SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y. Economía de plataformas digitales y servicios compuestos. El impacto en el derecho, en especial, en el Derecho del Trabajo. Revista La Ley, Unión Europea. p.14.

³² Ibidem. p.15.

asociados al hecho de compartir con extraños. Como contraprestación, las plataformas suelen cobrar una tasa a los usuarios.

Mientras la plataforma limite su actuación a la indicada, su intervención será la de intermediario digital con prestaciones cualificadas que permitan que la transacción se realice online y que se cree un sistema calibrador de la reputación de proveedores y usuarios. Todo lo que exceda de ello podrá introducir a la plataforma en la propia actividad de provisión del bien o servicio, siendo la misma plataforma la que entre en competencia con los agentes tradicionales”³³

En el documento Comunicación de la comisión al parlamento europeo, al consejo, al comité económico y social europeo y al comité de las regiones, sobre la agenda Europea para la economía colaborativa se mencionan criterios guías para establecer el tipo de actuación de las plataformas los siguientes.

“Normalmente, deberá establecerse caso por caso si una plataforma colaborativa ofrece también el servicio subyacente. Varios elementos de hecho y de Derecho desempeñan un papel a este respecto. El nivel de control o influencia que la plataforma colaborativa ejerce sobre el prestador de dichos servicios tendrá por lo general una importancia significativa. En particular, puede establecerse a la luz de los siguientes criterios clave:”³⁴

1-Si la aplicación fija el precio del servicio o si lo hace la persona que da el servicio.

2- Quien fija las otras condiciones contractuales claves.

3- La propiedad del activo clave del cual deriva la prestación de servicio.

³³ ALFONSO SANCHEZ, R.. Economía Colaborativa: Un nuevo mercado para la economía social. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 88, p.240.

³⁴ COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONSEJO, AL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO Y AL COMITÉ DE LAS REGIONES. p.6.

Además de estos criterios también señala otros de menor relevancia tales como; si la aplicación sufraga los gastos, si ésta asume los riesgos de la prestación, si existe una relación laboral entre la aplicación y quien ejecuta la actividad.

Por último, y a fin de aclarar posibles confusiones, el documento también entrega ejemplos de actuaciones auxiliares que podría prestar una aplicación sin que estas signifiquen el salir del rol de intermediación.

“En cambio, las plataformas colaborativas pueden estar solamente asistiendo al prestador de los servicios subyacentes al ofrecer la posibilidad de realizar determinadas actividades que son auxiliares con respecto a los servicios principales de la sociedad de la información ofrecidos por la plataforma como intermediaria entre el prestador de los servicios subyacentes y sus usuarios (p. ej., modalidades de pago, cobertura de seguro, servicios postventa, etc.). Esto no constituye por sí mismo una prueba de influencia y control por lo que respecta al servicio subyacente. Del mismo modo, la oferta de mecanismos de evaluación o calificación tampoco es por sí misma una prueba de influencia o control significativos. Sin embargo, en general, cuanto más gestionan y organizan las plataformas colaborativas la selección de los proveedores de los servicios subyacentes y la manera en que se prestan dichos servicios —por ejemplo, verificando y gestionando directamente la calidad de los servicios—, más evidente resulta que la plataforma colaborativa puede tener que ser considerada también ella misma como proveedora de los servicios.”³⁵

³⁵ ibidem, p.7.

D) Trabajo de multitud (Crowdwork), Crowdsourcing y work on demand:

d.1 El Crowdwork, trabajo de multitud, o empleo masivo:

Esta clase de configuración de servicios mediante el uso plataformas digitales se caracteriza por poner en contacto a un cliente que necesita que una persona ejecute una prestación determinada (actividad), con un trabajador de una nómina de prestadores de servicios que la aplicación posee, plataforma la que se dedican a esa actividad en particular.

“se trata de empresas que gestionan una plataforma la cual opera mediando entre un usuario que accede a un bien o servicio y un trabajador que lo ofrece. El rol de estas plataformas se limita a hacer coincidir a los trabajadores con los usuarios”³⁶

Como ya observamos al momento de señalar los elementos de la economía colaborativa, en este tipo de negocios coinciden los tres participantes típicos. “El modelo cuenta con tres elementos; i) por una parte, los "solicitantes", que son empresas o particulares que requieren que se realice en su beneficio una prestación de un servicio; ii) Los trabajadores que prestan los servicios; iii) y, en tercer lugar, las plataformas virtuales que se encargan de utilizar las tecnologías de la información para unir oferta y demanda y que perciben un porcentaje por cada prestación de servicios realizada. Este modelo de negocio puede utilizarse para prácticamente cualquier tipo de servicio, especializado o no especializado.”³⁷

d.1.1 Crowdwork on line y off line:

³⁶ BOLETÍN N° 12.475-13-1, Informe de la comisión de trabajo y seguridad social, recaído en el proyecto de ley que regula el contrato de los trabajadores que desarrollan labores en plataformas digitales de servicios. p.3.

³⁷ TODOLÍ SIGNES, A. (2015). *El contrato de trabajo en el S. XXI: La economía colaborativa, On-demand economy, Crowdsourcing, uber economy y otras formas de descentralización productiva que atomizan el mercado de trabajo.* p.10.

El *Crowdwork* a la vez se puede diferenciar respecto a si la prestación solicitada se debe hacer en la realidad material u *off line* o si se puede ejecutar a través de medios digitales, virtuales u *online*, a modo de ejemplo de las primeras se puede nombrar el caso de uber, en el que a través de la aplicación se puede solicitar un chofer para que este transporte al cliente de una localidad a otra en la realidad material. Como ejemplo de un *Crowdwork* online se puede señalar el caso de la solicitud de búsqueda de un diseñador gráfico para la creación de una imagen digital, siendo necesaria para cumplir dicha prestación que el diseñador tenga conexión a internet para mandar el trabajo finalizado y los programas pertinentes para la realización de la imagen en cuestión.

Esta diferenciación presenta diferentes elementos llamativos, como viene a ser la legislación aplicable a la actividad a realizar y la carga que signifique para la aplicación en caso de tener que ajustarse al marco normativo específico de la actividad, como lo son los deberes laborales del empleador respecto a sus dependientes.

Por otro lado, las prestaciones de los *Crowdwork* offline suelen ser más costosas para quien las ejecuta, que las realizadas por medios digitales. Volviendo al ejemplo del chofer de uber, el chofer es quien debe poner a disposición su automóvil, debe comprar bencina para el funcionamiento del vehículo, en ocasiones tendrá que pagar peajes, permisos viales, alimentos para el consumo del chofer durante su permanencia en el automóvil. En cambio en el caso del diseñador gráfico, este no tiene porque salir de su hogar, ni realizar gastos extra en comparación a su quehacer en un día normal.

“dado que el crowdsourcing offline requiere de una ejecución física del trabajo es necesario que la persona se encuentre en el lugar preciso en el momento oportuno. Ello, de un lado, vendrá a reducir la competencia de trabajadores

-empujando los sueldos hacia arriba- y, de otro, permitirá la actuación de las normativas laborales.”³⁸

La configuración de la remuneración es otro factor diferenciador en los Crowdwork. En el caso de los que son *on line* se suele pagar en consideración a tarea o proyecto realizado, sin tener en consideración el tiempo empleado para ello. Además, existen Crowdwork *on line* pagados y otros gratuitos o voluntarios como es el caso de la enciclopedia Wikipedia, que se sustenta mayormente de aportes voluntarios de entrega de información referente a diversos temas. Mientras que los Crowdwork offline se suele pagar el trabajo efectivo.

d.1.2 Crowdwork de concursos.

El siguiente formato de trabajo de las Crowdwork online es el de concursos, los que consisten en una plataforma que hace la oferta de realizar una tarea determinada, siendo el prestador de servicios que primero termina el trabajo el único remunerado por el mismo.

Otro formato similar es el de aquellos concursos en que el empleador establece la condición de que al final del concurso solo seleccionará un trabajo entre las diferentes entregas que hayan sido enviadas, pagando solamente aquel trabajo que ellos elijan como vencedor, siendo una suerte de compra venta al gusto.

Este tipo de concursos muestra diferentes abusos que se dan por parte de estas aplicaciones respecto de quienes acuden a ellas como medio de subsistencia, esto porque no se paga en consideración al tiempo empleado en la generación del producto, por tanto una persona que haya dedicado tiempo en la realización del tarea no necesariamente va a recibir algo por dicho esfuerzo. También queda la incertidumbre respecto a los criterios a emplear al momento

³⁸ Ibidem. p.17.

de elección del trabajo vencedor. Otro hecho problemático de esta configuración de servicios, es que se puede dar la situación de que la empresa o persona solicitante del servicio se quede con el trabajo entregado por quienes fueron rechazados, pudiendo emplearlo después sin que se entere el creador, también puede ocurrir el estableciendo cláusulas abusivas que signifiquen la apropiación del producto por el solo hecho de haberse enviado el contenido.

d.1.3 Ámbito local o global

Otra forma de diferenciar las actividades de los Crowdwork es el carácter local o global de la oferta de la actividad solicitada, caracterizando las primeras en ser tareas que solo se pueden circunscribir a una zona específica, mientras que las segundas dada la naturaleza del pedido su oferta puede ser global. A modo de ejemplo de una actividad cuya oferta puede ser global, se podría señalar la búsqueda de una fotografía de unos perros jugando en una plaza con una familia tomando Coca cola, dicha fotografía podría ser tomada en China, España, Chile, o cualquier otro país. En cambio una prestación local podría ser el caso de una persona de una zona específica que busca un artesano que le haga una mesa, o que arregle un detalle en la cocina de su hogar.

d.1.4 Oferta genérica y específica de actividad.

Como último elemento de guía para diferenciar a las Crowdwork, es si la oferta de actividades que realiza es amplia y genérica, o si por el contrario es específica.

Las ofertas de Crowdwork genéricas se definen en función de ser una oferta amplia de varias actividades y servicios, por tanto el nexo entre la ejecución del servicio, y la aplicación que pone a disposición a quien ejecuta el servicio es más bien difuso.

En los casos de Crowdwork específicos en cambio, se enfocan en realizar una actividad exhaustivamente determinada, la aplicación tiene una mayor identificación con la acción (a modo de marca), por lo que suele existir una relación de mayor control por parte de la herramienta respecto a sus trabajadores, esto debido a que el prestigio de la aplicación tiene una mayor relevancia, pudiendo significar ganar o perder un mayor número de clientes.

Una de las críticas que se les hace desde la doctrina es que al tener una nómina de trabajadores capacitados y disponibles para una actividad determinada, habría una especie de relación laboral entre la aplicación y los trabajadores que va más allá del actuar meramente como intermediaria.

d.2 Crowdsourcing, abastecimiento de multitud.

Otra figura interesante a revisar es el caso del *Crowdsourcing*, este tipo de servicio de intermediación tiene por cualidad ser un llamado masivo a efectuar micro tareas, las que una vez finalizadas son montadas por el solicitante en un proyecto finalizado, estas micro tareas pueden ser remuneradas o gratuitas. El resultado de la suma de estas micro tareas es una actividad que hubiese requerido de uno o varios trabajadores a tiempo completo para su realización.

Para ejemplificar el caso de las Crowdsourcing utilizaremos la tarea de traducir un libro de alemán al español, este trabajo tradicionalmente se le podría encargar a una persona o varias que tengan cierto grado de manejo del idioma señalado, pagandoles cierta cantidad de dinero por el trabajo finalizado. En cambio con el uso de las plataformas de Crowdsourcing se podría ofrecer el pagar una cantidad menor de dinero por frase traducida, dividiendo dicho trabajo entre cientos de personas. En este caso la empresa que encarga el trabajo, por un lado puede maximizar el tiempo, al obtener una traducción más rápida del texto, por otro lado fijar un monto menor a pagar por el total del trabajo, teniendo el oferente únicamente que montar las partes del labor

ejecutado por los trabajadores de la aplicación, y por último al ser labores simples el empleador puede prescindir de profesionales del área.

Esto nos puede hacer recordar el funcionamiento de las fábricas al inicio de la revolución industrial “Con la nueva tecnología, la subdivisión del trabajo lleva a una especie de cadena de montaje virtual, donde las tareas se dividen para ser simplificadas quedando el trabajador formado como supervisor. Además, en el neotaylorismo los tiempos de trabajo son irrelevantes dado que se paga por tarea ejecutada y no por tiempo. De la misma manera, al pagar por tarea y no por tiempo, la forma en que se ejecuta el trabajo no merece atención puesto que, en vez de controlar el proceso productivo, -es decir, cómo se realiza la tarea- se realiza un control ex-post, pudiendo rechazar el trabajo si no es de calidad suficiente, y un control ex-ante, no contratando a los trabajadores que no tiene buenas evaluaciones en su historial online”³⁹

1.2 Evolución de la economía de plataforma y la tecnología de información y comunicaciones.

1.2.1 Evolución de la economía colaborativa.

La historia de la economía colaborativa inicia en una fase previa a la irrupción de la tecnología de la información. Dicha etapa se caracterizó por el uso del trueque como elemento de intercambio de servicios, bienes e información, centrándose este uso sobre todo en pequeñas comunidades. El que los primeros atisbos de economía colaborativa se diera en estas comunidades se explica en que al ser pequeños grupos humanos se favorece la generación de confianza mutua, así como la predisposición de los habitantes para crear proyectos colaborativos y, consecuentemente, poner en práctica la economía colaborativa, siendo vista como aquella en que las personas sin un

³⁹ Ibidem. p.14.

ánimo de lucro, motivadas por un ideal de colectividad comparten diversos activos infrautilizados.

“Un sector de la doctrina señala que el aspecto colaborativo no es nuevo, ha estado presente siempre en prácticamente todas las actividades del ser humano. Por ello, considera que la economía colaborativa se trata de un regreso a antiguos sistemas de intercambio económico como el trueque (intercambio entre iguales –peer to peer–), la economía cooperativa o la economía solidaria, pero ahora se emplean las nuevas tecnologías”⁴⁰.

El segundo periodo en la evolución de la economía colaborativa es el que se configura y desarrolla al alero de la tecnología de la información y comunicación, entendiéndose por tal los avances en las telecomunicaciones, softwares, tecnología digital, y tecnología computacional que permite la circulación de información y datos de forma veloz o instantánea. Es mediante esta nueva revolución industrial que se comienza a expandir el uso colaborativo de diferentes activos, buscando por parte de los usuarios de estos nuevos canales el compartir bienes poco aprovechados, vender bienes, compartir información, ofrecer y solicitar diversos servicios, entre otras funciones. Esto primeramente con objeto de crear proyectos colectivos con la gran cantidad de gente que repentinamente se hizo más accesible mediante el uso del internet, a un precio despreciable o inexistente en comparación a las opciones anteriores a la expansión de esta tecnología.

A modo de ejemplo de colaboración gratuita podemos nombrar el sitio web “Wikipedia”. Esta plataforma ha creado millones de artículos informativos de la más variada gama, todo esto mediante la cooperación gratuita de los usuarios, cuyo acceso no tiene costo alguno a quien acuda a este sitio en específico.

⁴⁰ Morales Ramirez, M, Economía colaborativa: un desafío más para la seguridad social p.519.

El tercer y último periodo, es el que resulta de la utilización de estas herramientas de interconexión como espacios de intermediación a fin de sacar un provecho económico y lucrativo, esto en desmedro del ideario colectivo inicial.

Este periodo ha significado un gran avance tecnológico de las plataformas y un mayor posicionamiento de compañías digitales enfocadas en la realización de prestaciones de servicios, los que antes eran realizados mediante el mercado tradicional a través del trabajo típico. Un caso paradigmático es el de transporte de pasajeros en taxis, entendiéndose como aquel servicio de transporte el cual se ejecuta mediante un vehículo de menor tamaño que se dirige a la dirección ordenada por el cliente. Respecto a las aplicaciones digitales este servicio ha ido perdiendo terreno ante diferentes plataformas, siendo la más conocida de ellas *Uber*, aplicaciones que convocan a choferes disponibles en la zona cercana al cliente, dando una información básica del chofer y su vehículo, así como un cálculo de la ruta que se tomará hasta el destino, el tiempo del viaje y valor del servicio.

Otro ejemplo se puede apreciar respecto al sector hotelero, entendiéndolo como el ofrecimiento de alojamiento temporal por medio de bienes raíces especializados y preparados para dicho servicio, los que debían captar clientes de forma individual. Los servicios de hotelería han ido cediendo terreno ante aplicaciones tales como *Airbnb*, la cual no solo propone hoteles tradicionales en su oferta, sino también casas particulares o habitaciones, a quienes buscan una residencia temporal.

En lo que es el reparto de comida a domicilio, este servicio era proporcionado por el mismo restaurante que preparaba el alimento a repartir, utilizando a trabajadores propios especializados en la tarea. Algunas plataformas digitales tales como "*Pedidos ya!*", han cambiado la fórmula tradicional, generando una oferta independiente de repartidores, los cuales cada vez abarcan un mayor número de locales de comidas.

En síntesis, “El «business model de la economía colaborativa, en su versión 1.0, se basaba entonces en una dinámica no lucrativa y no profesional. La versión 2.0 vio la aparición de plataformas tecnológicas, lo que permitía poner en contacto a individuos, solicitantes de una prestación, con individuos que ofrecían esa prestación, como sucedía con el sitio web de bricolaje. La versión 3.0, que encarnan plataformas actuales de renombre, como Uber, vende hoy más que una simple interrelación”⁴¹

1.2.2 Diferentes configuraciones de la economía colaborativa.

a- Consumo colaborativo.

Al conceptualizar la economía colaborativa considerando tanto sus elementos objetivos así como su dimensión valorativa, podemos identificar un sustrato común en las dos primeras fases de su evolución, identificando la economía colaborativa con el ideal solidario y colaborativo que algunos autores identifican como **Consumo Colaborativo**. Este consumo colaborativo se diferencia principalmente por dos ideas claves: la primera viene a ser como ya se señaló, la idea de generar núcleos y proyectos en solidaridad entre diferentes grupos humanos con necesidades similares, o proyectos comunes. La segunda está radicada en la idea de la igualdad. “con el recurso a las «nuevas tecnologías», ha evolucionado considerablemente el modelo inicial de la economía colaborativa. Al principio, consistía en el trueque. Esencialmente, se trataba de cambiar bienes y servicios de modo temporal”.⁴²

En un mundo en que cada vez tienen mayor poder y presencia los grandes grupos económicos y por ende negociaciones en planos de desigualdad, es en el consumo colaborativo donde algunas personas vieron la posibilidad de

⁴¹ AUVERGNON, P. Angustias de la uberización y retos que plantea el trabajo digital al derecho laboral. *Revista Derecho Social y Empresa*, p.27.

⁴² Idem.

empoderarse en este quehacer individual, realizando el trato que se generaba en condiciones de igualdad entre los usuarios y prestadores de servicios de las herramientas digitales, durante el transcurso de las diferentes actividades.

“En su inicio, la economía colaborativa fue considerada como un proyecto idealista para compartir cosas y fortalecer comunidades, a través de la construcción de bases de datos gestionadas en forma colectiva e interactiva y actualizadas por los propios usuarios para el uso de todos los individuos, en una suerte de inteligencia colectiva gracias a la velocidad de la comunicación de internet y a los sistemas de almacenaje y gestión de datos. Así, en esta etapa, mediante las plataformas digitales los usuarios se ponen en contacto (entre-pares o red-entre-iguales -peer-to-peer.). para intercambiar bienes o artículos, casi todos de forma gratuita y altruista.”⁴³

A modo de ejemplo del empoderamiento de esta fase, se puede señalar la libertad de disposición de tiempo que las personas pueden o no destinar a una actividad. Volviendo al caso de la plataforma Wikipedia, en ésta nadie da órdenes a las personas que colaboran para que genere cierta cantidad de contenido, o destine una cantidad de horas semanales a la producción del mismo. En el caso plataformas de compraventa de productos infravalorados (dependiendo de cada una), es el vendedor quien determina libremente el precio en que se venderá el bien, y con qué periodicidad venderá bienes; no la plataforma, un jefe, o una empresa.

b- Herramienta de resiliencia.

Se caracteriza la economía colaborativa como *herramienta de resiliencia*, por ser una forma en que ante situaciones adversas que van más allá de las circunstancias personales y subjetivas de la persona, el trabajador puede

⁴³Morales Ramirez, M, Economía colaborativa: un desafío más para la seguridad social p.520.

adaptarse para sobrellevar contextos profesionales complejos por medio de las plataformas digitales.

Existen dos características inherentes del capitalismo que se han visto presentes en la evolución y expansión de la economía colaborativa. Por un lado tenemos las crisis cíclicas propias del sistema económico y por otro la capacidad de adaptación que tiene el sistema. Las crisis económicas y la cesantía que de ellas se derivan han llevado a millones de personas a buscar nuevas formas de obtener ingresos para su subsistencia, así como formas de incrementar sus ingresos, buscando una solución incorporándose a las filas de trabajadores de las plataformas, potenciando el fenómeno de la economía digital mediante el aumento de la distribución de estos mismos servicios, a la vez que facilita la publicidad y conocimiento de los mismos.⁴⁴

“En dichos contextos de referencia, las crisis económicas juegan un papel de “estresor” en las sociedades. Tras un tiempo más o menos prolongado de situación de shock sobre la sociedad civil, producida precisamente por la abrupta caída desde el cénit del ciclo expansivo de la economía a la depresión, la sociedad ha ido innovando -o “renovando”-

diferentes estrategias de adaptación al nuevo contexto.”⁴⁵

“la economía colaborativa significó una alternativa a la crisis económica,

⁴⁴ los impactos sociales y efectos económicos de la pandemia de la COVID-19 han intensificado dos cuestiones fundamentales a considerar para el objeto de este informe: en primer lugar, y debido a las restricciones de movilidad, se ha observado un aumento significativo de la demanda por los servicios que ofrecen las PDT de reparto, tanto por parte de establecimientos comerciales como de consumidores; en segundo lugar, debido a la gran cantidad de personas que han perdido sus puestos de trabajo o sufrido una significativa disminución de sus ingresos, se observa un aumento en la necesidad de utilizar las PDT de reparto como una fuente de ingresos principales o complementarios para un gran número de personas.

ASENJO CRUZ, A , y CODDOU MC MANUS, A.. Economía de plataformas y transformaciones en el mundo del trabajo: el caso de los repartidores en Santiago de Chile.p. 13.

⁴⁵ ALAMINOS CHICA, A. y PENALVA VERDÚ, C. Economía colaborativa:Definiciones y Escenarios.p.26.

como sucedió en el período de 2008-2009, por un lado, porque la gente enfrentó dificultades para la adquisición de bienes o servicios de consumo de precio medio o alto y, por otro lado, porque el ofrecimiento de servicios en forma directa permitió a quienes disponían de bienes que no usaban plenamente (casas, autos, equipos, etc.), obtener una ganancia adicional, con lo que evitaron una caída en sus ingresos”⁴⁶

Otro fenómeno de resiliencia asociado a la economía colaborativa, es el que se suscita respecto a los trabajadores de áreas laborales en los que hay una sobreoferta de profesionales, o dicho de otra manera, profesiones en las que el número de titulados anualmente supera con creces la capacidad que tiene el mercado laboral para captarlos, provocando un número cada vez mayor de cesantes en áreas específicas, así como una baja en el salario de tal sector. Es ante este escenario que muchos de estos cesantes y trabajadores acuden a las aplicaciones digitales para obtener su sustento, o bien para complementar la renta que provienen de su fuente de ingresos estable.

“Muchas de las actividades resilientes son estrategias individuales que derivan en prácticas económicas de base, en muchos casos, comunitaria, donde la red de apoyo y el capital social son conceptos esenciales para la comprensión de su fundamento y extensión. Los hechos que apoyan estas afirmaciones provienen, en primer lugar, como se ha señalado más arriba, por la retirada de la protección del Estado y la derivación al Tercer Sector de muchas responsabilidades en cuanto a derechos y garantías. En segundo lugar, por las iniciativas individuales o familiares observadas para paliar los efectos de la crisis”⁴⁷.

⁴⁶ Morales Ramirez, M, Economía colaborativa: un desafío más para la seguridad social p.8.

⁴⁷ ALAMINOS CHICA, A. y PENALVA VERDÚ, C. Economía colaborativa:Definiciones y Escenarios.p.26.

Como última manifestación de resiliencia ligada a la implementación de la economía colaborativa, está el caso de personas que migran a otras naciones, los que ante las dificultades que significan el establecerse en otro país, como lo son la falta de contactos, la diferencia de idiomas, la imposibilidad de convalidación de títulos profesionales, diferencia en calidad educativa (enseñanza primaria y secundaria), y la discriminación. Estas personas recurren a plataformas digitales a fin de obtener remuneraciones provenientes de realizar labores que se caracterizan por no requerir procedimientos complejos para ser llevadas a cabo, o que no necesitan de un título profesional para su ejecución, permitiéndoles una mayor nivelación en las condiciones de competencia con los nacionales, así como una mayor facilidad para incorporarse al nuevo territorio.

“la resiliencia es un proceso dinámico que tiene como efecto la adaptación positiva en contextos de gran adversidad, superándola. La resiliencia es esta capacidad de resistencia, adaptabilidad y superación de las sociedades a conservar su forma tras haber sido afectadas por malas experiencias. La resiliencia tiene un sustrato sociocultural, remite a experiencias y prácticas observadas como exitosas por parte del cuerpo social y que son actualizadas ante momentos de crisis social.”⁴⁸

c- Capitalismo de plataforma.

El último formato que presenta la economía colaborativa, es aquel que ha obtenido mayor preponderancia hoy en día dada la importancia y expansión que han alcanzado algunas de las aplicaciones digitales que tienen esta orientación. Esta forma es aquella que se orienta principalmente en la persecución de lucro como objetivo, más que la cooperación. En este caso la colaboración, así como la satisfacción de necesidades del cliente no es lo central, no obstante, estas características pueden tener valor para los dueños de la herramienta digital, de

⁴⁸ Idem.

manera residual, dado que un mejor servicio significa una mayor publicidad a la aplicación y con ello atraer una mayor cantidad de clientes.

La finalidad de estas clases de herramientas son las ganancias monetarias. Hoy en día se pueden observar múltiples aplicaciones y softwares evaluados en millones de dólares. Al respecto, se puede señalar a Uber, el que “Basado en la cantidad de acciones en circulación después de la oferta, el precio de la IPO le da a Uber, con sede en San Francisco, un valor de mercado de casi US\$ 74.000 millones, por debajo de su de su último valor de mercado privado de US\$ 76.000 millones. El valor totalmente diluido, incluidas las unidades de acciones restringidas y otras acciones, podría ser de aproximadamente US\$ 82.000 millones.”⁴⁹

Tal ha sido el éxito de las aplicaciones digitales como forma de enriquecimiento que se han extendido la oferta de cursos que enseñan a desarrollarlas⁵⁰, así como empresas y personas individuales que están dispuestas a invertir en nuevos desarrolladores⁵¹ (a cambio de beneficios económicos), y sus proyectos.

“En esta etapa la economía colaborativa se convirtió en una máquina de crear empresas y generar ganancias. Por ello, gran parte de la doctrina afirma

⁴⁹EL MERCURIO, Uber recauda US 8100 millones en su apertura a bolsa a un precio en el rango bajo de lo previsto.[Texto en línea].
<https://www.elmercurio.com/Inversiones/Noticias/Análisis/2019/05/09/Uber-recauda-US8100-millones-en-su-apertura-a-bolsa-a-un-precio-en-el-rango-bajo-de-lo-previsto.aspx> [Consultado el 05 de agosto de 2021].

⁵⁰INACAP.Postítulo en Desarrollo de aplicaciones móviles (modalidad online).[Texto en línea].
<https://portales.inacap.cl/postgrados-old/postitulo/desarrollo-de-aplicaciones-moviles> [Consultado el 10 de enero de 2023].“Contribuir a la especialización de desarrollo de software, a través de competencias que habiliten al participante para implementar aplicaciones móviles en las plataformas Android y iOS, siguiendo metodologías ágiles, técnicas de pruebas de software y proponiendo estrategias de distribución de aplicaciones móviles para sus usuarios finales, considerando las demandas del mercado actual.”

⁵¹PULSO SOCIAL. El 74% de las empresas que invierte en aplicaciones móviles logra un ROI positivo.[Texto en línea].
<https://pulsosocial.com/2016/01/28/el-74-de-las-empresas-que-invierte-en-aplicaciones-moviles-logra-un-roi-positivo/> [Consultado el 11 de enero de 2023].

que se trata de modelos de negocios o de intercambio de bienes y servicios, que si bien conectan en forma directa oferta y demanda de bienes y servicios a costos más reducidos que los existentes en el mercado y también generan empleo, implican un cambio disruptivo y un paradigma que afecta a diversas áreas.”⁵²

Una de características principales de esta configuración de la economía colaborativa, es que a diferencia del **consumo colaborativo**, en esta clase de aplicaciones al concentrarse el poder de realización de la prestación en manos de los dueños de la plataforma, se pierde el plano de igualdad con las personas que realizarán la actividad (prestadores de servicio), así como con los clientes. Provocando una imposición por parte del empleador de un valor del servicio, el que es menor al valor real de dicha actividad, o que no se condice con el esfuerzo realizado por el prestatario, teniendo por efecto la obtención por parte del trabajador de una remuneración muchas veces deficiente.

1.3 La problemática del trabajo dentro de la economía de plataforma.

1.3.1 Clasificación de la relación contractual entre el trabajador y la empresa.

El modelo de relación contractual laboral individual clásico descansa principalmente en la subordinación y dependencia del trabajador con el empleador. Tal fenómeno se externaliza a través de indicios de laboralidad, los cuales demuestran facultad de mando y control de la producción, por parte del empleador, así como del trabajo que se desarrolla en la empresa. De esta forma el cómo y cuándo trabajar, quién se queda con el fruto del trabajo, el control de los medios de producción, el sometimiento del dependiente a una reglamentación que delimita sus derechos y obligaciones al ejecutar sus

⁵² Morales Ramirez, M, Economía colaborativa: un desafío más para la seguridad social p.522.

funciones han sido alguno de los elementos esgrimidos por la doctrina laboralista para determinar que un contrato es de trabajo.

En el caso de las economías de plataforma digitales, por la forma de ejecutar el trabajo de sus respectivos giros, se aleja de este concepto clásico de trabajo dependiente, pues, según las características específicas de cada modelo de negocio, se ven morigerados u omitidos algunos de sus elementos o indicios. El derecho laboral impone cargas y obligaciones adicionales a la empresa que encarecen la actividad productiva. He allí un incentivo para el empleador de disminuir al máximo posible, sino derechamente eludir, la regulación laboral, privilegiando figuras contractuales del derecho civil o comercial. Esta tendencia es una manifestación de la llamada “huida del derecho laboral”⁵³, que en el plano del trabajo en plataformas digitales cobra evidente protagonismo. Otro aspecto de la empresa de plataforma que dificulta la aplicación del derecho laboral es que tal área jurídica nació al alero del trabajo fabril, propio de la revolución industrial. Ese tipo de faena centralizada e identificable con un espacio físico va en retirada, pues cada vez toman más protagonismo nuevos mecanismos productivos. Funciones que conllevan mayor trabajo intelectual e inmaterial, la descentralización productiva, la aparición y uso de nuevas tecnologías y la globalización se han identificado como factores determinantes para el surgimiento de formas inéditas de trabajo y de relaciones jurídicas entre empresa y trabajadores, donde es más difícil encontrar los indicios clásicos de la subordinación y dependencia del derecho laboral⁵⁴.

Según el caso de la plataforma digital, en estas nuevas relaciones jurídicas la jornada laboral no está determinada conforme un esquema rígido y obligatorio, lo que conlleva en principio una omisión en el control de asistencia; no existe control inmediato de la empresa a través de un agente que cumpla tal rol, como

⁵³ MUÑOZ GARCIA, Boris, 2018, Uber, la subordinación y las fronteras del derecho del trabajo. Algunas ideas para delimitar, Revista Chilena del Derecho del Trabajo y de la Seguridad, Vol 9, N°12, 14p.

⁵⁴ Idem, 18p.

supervisor o jefe de área; la mayoría de los elementos necesarios y esenciales para desarrollar la labor específica de una plataforma (como vehículos, un computador, teléfono móvil, conexión a internet y elementos de protección personal) no son proporcionados por la empresa, sino que es el trabajador quien debe disponer de estos medios de su propiedad para tales fines.

La situación descrita genera un problema elemental al analizar la naturaleza contractual de los trabajadores de plataforma digital con la empresa, pues determina qué régimen jurídico se les aplicará. Si esta relación contractual es laboral, no habría problemas en determinar de manera clara y precisa los derechos y obligaciones de cada una de las partes, en el entendido que si nada dicen respecto a cláusulas como la remuneración, descanso, jornada de trabajo y pago de cotizaciones previsionales, la ley rige ante su silencio. Esta normativa básica es de orden público y, por lo tanto, no disponible para las partes quienes no podrían sustraerse de ella. Regula el contenido contractual ante la omisión de tales disposiciones o incluso, si las partes pactaran algo de común acuerdo que transgrediera la normativa mínima, éste acuerdo no sería válido, prevaleciendo la norma laboral ante la voluntad de los contratantes. En tal caso estamos ante un incumplimiento del contrato individual de trabajo, por lo que el trabajador de plataforma podría exigir su cumplimiento a través de las acciones que dispone el ordenamiento laboral ante los tribunales del trabajo, así como los organismos estatales laborales tendrían competencia sancionadoras y de fiscalización. Por otro lado, si consideráramos que la relación jurídica entre el operario de plataforma y la empresa no es de orden laboral, correspondería al derecho civil regir tal relación. No existiría aplicación de la normativa laboral y, por lo tanto, las partes tendrán un margen mucho más amplio para acordar condiciones respecto a las tareas desarrolladas por el trabajador de plataforma.

En suma, dirimir esta problemática sobre la naturaleza de la relación contractual entre el operario y la empresa de plataforma digital acarrearía

obtener, desde el ordenamiento jurídico, respuesta a la mayoría de las problemáticas laborales que se desarrollan en este apartado.

1.3.2 Baja remuneración del trabajo en plataforma.

Una de las grandes desventajas que conlleva trabajar dentro de una empresa de plataforma digital es el bajo monto de su remuneración. En los países en donde no está regulada su relación contractual como laboral o con otro estatuto especial, la remuneración mínima del operario no posee el resguardo legal que la de un trabajador dependiente, por lo que su pago puede ser menor al ingreso mínimo mensual. Por ejemplo, en una encuesta realizada por la OIT⁵⁵ a trabajadores de la plataforma digital Amazon Mechanical Turk, casi dos tercios afirmaron percibir una tarifa menor al salario mínimo por hora. Si bien la oferta de pago de la empresa puede ser igual o mayor al ingreso mínimo de un trabajador dependiente del país de residencia del operario, existe un importante factor temporal que altera el promedio de la remuneración si sumamos el tiempo de trabajo efectivo y el tiempo que el trabajador se encuentra a disposición de la empresa (podemos hacer un símil con la jornada pasiva de trabajo). El operario de estas plataformas no se encontrará realizando labores efectivas de producción para la empresa en forma continua durante la totalidad del tiempo esté conectado al sistema correspondiente. Por ejemplo, el tiempo utilizado en la espera que la plataforma envíe un requerimiento de un cliente al trabajador, mientras éste se encuentra conectado al sistema, como es el caso de plataformas de reparto o de transporte de pasajeros.

A su vez, dependiendo de la plataforma, existen diversas tareas previas que los trabajadores deben realizar a fin de ejercer el trabajo remunerado esperado.

⁵⁵ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. 19p [en línea] <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_684183.pdf> [Consulta: 23 de febrero de 2023].

Por ejemplo, en algunas plataformas de microtareas los operarios tienen que completar diversos test de capacidades y habilidades que no son remunerados, más se requiere de su aprobación para el ingreso al sistema de trabajo u obtener tareas más complejas con un mejor pago.

Otro factor a considerar respecto de la baja remuneración de los trabajadores de plataformas es el tipo de tareas asignadas. Es más común que tareas más calificadas y mejor remuneradas, como creación y edición de contenido, se ofrezcan por parte del sistema a trabajadores de países desarrollados mientras que las menos atractivas o que requieran menor grado de calificación, como tratamiento de base de datos o recopilación de información, se asignan a trabajadores en países en desarrollo⁵⁶. Esta distribución de tareas entre los trabajadores genera diferencias en las remuneraciones en desmedro de aquellos con domicilio en países tercermundistas, quienes tendrán menor salario no obstante trabajen la misma cantidad de horas que el resto.

Respecto al pago de su trabajo, la remuneración de un trabajador de plataforma no siempre es en dinero. Hay casos en que, como contraprestación a sus funciones, se les paga con cupones de regalos, descuentos y otras regalías a fin. Además, cuando el pago es en dinero, no es raro que el monto final sea menor al indicado en la plataforma pues se les descuentan los costos de operación y transferencias, como cuando la empresa utiliza el sistema Paypal⁵⁷.

A su vez, la carga laboral que se asigna al operario de plataforma no siempre constituye el volumen necesario para sumar un sueldo que cubra todas sus necesidades, ni es estable en todos los casos. No es raro que se utilice esta fuente de ingresos como complementaria de otras o transitoria mientras se busca otra que ofrezca mayor estabilidad y remuneración. Esta técnica de

⁵⁶ OIT, *Ibid*, 57p.

⁵⁷ OIT, *Ibid*, 59p.

distribución y restricción de tareas también se utiliza para disminuir el rasgo de duración de la relación contractual, disminuyendo este indicio de subordinación que puede aparecer entre operario y la empresa de plataforma.

Por último, no existe certeza total de que el trabajo efectivamente realizado y entregado por el trabajador sea aprobado o tenido como una tarea válidamente cumplida por parte de la empresa de plataforma digital o el cliente que encarga la labor. No son pocos los casos en que, no obstante se hayan cumplido las órdenes y protocolos por parte del operario, el pago no se realiza o la tarea es rechazada sin mayor explicación por parte de la plataforma, careciendo el trabajador de mecanismos eficientes frente a estas prácticas para apelar el rechazo o conocer de forma específica el fundamento de la decisión. Lo anterior puede suceder por diversos motivos, como fallas del algoritmo de la plataforma que asigna tareas a trabajadores que no se encuentran calificados para éstas o mala redacción de las instrucciones, derivando en una tarea realizada de forma distinta sin mediar culpa del operario.

La conjunción de los factores descritos hace que, generalmente, la remuneración final del trabajador de plataforma sea baja, pudiendo ser menor al salario mínimo. No obstante, al no estar reconocida la relación jurídica como laboral, la contraprestación en dinero de la empresa no es mirada como remuneración generada por un contrato de la rama, por lo que ésta carece de toda la protección que le otorga el ordenamiento laboral, ya sea de derecho sustantivo como de procedimientos administrativos y judiciales que persigan su cumplimiento.

1.3.3 Horarios y demanda de trabajo.

Una de las principales características del trabajo en plataforma digital, lo cual es destacado por estas empresas, es la flexibilidad de jornada y horario para el

trabajador. En muchos modelos de negocio en plataforma es el operario quien decide qué días se conecta al sistema para trabajar y su horario, tanto en el inicio, término y duración de su jornada. No obstante, esta aparente libertad benévola para el trabajador esconde dificultades y problemas en cuanto a la distribución del trabajo a lo largo del tiempo en que el operario está conectado, ya que se deben considerar los horarios en los que existe demanda del servicio por parte de los clientes y la intromisión del horario laboral durante mayor porción del día.

Para que un trabajador realice labores remuneradas dentro del sistema de la plataforma debe estar conectado. Dependiendo del modelo de negocio de la empresa, el operario recibirá instrucciones o encargos de labores durante este periodo, no obstante nada asegura que el flujo de estas solicitudes sea continuo o ininterrumpido. Es una crítica común entre los trabajadores de plataformas digitales que existan largos tiempos de espera para poder laborar mientras se mantienen conectados y pendientes al sistema. Este tiempo en que el trabajador está a disposición de la plataforma digital, para recibir instrucciones impartidas por la empresa es análogo a la jornada pasiva dentro de una jornada de trabajo⁵⁸. Sin embargo, este tiempo de espera no es remunerado en la mayoría de los casos, por lo que el operario deberá disponer de más tiempo que el efectivamente laborado pues la oferta de trabajo es dispersa y discontinua, lo que afecta directamente la disposición de su tiempo y contraviene la ventaja de la flexibilidad de horario de trabajo tan publicitada por estas empresas.

Otro factor que merma la libertad de horario y jornada de los trabajadores de plataforma son los periodos de mayor demanda de tareas por parte de la empresa. En ciertos servicios que se prestan de manera directa al cliente, como transporte de pasajeros o encomienda, existen marcadas horas punta de

⁵⁸ Tal como lo dispone el artículo 21 de nuestro Código del Trabajo.

demanda, por lo que un trabajador tendrá más posibilidades de ser requerido en aquellos horarios. Tal información es conocida por la empresa y el público, pues suelen reflejarse en el incremento del valor del servicio durante ese periodo. En algunos casos es la propia compañía la que pone a disposición de los trabajadores el detalle de las horas con más requerimientos de clientes. Debido a lo anterior, para que un trabajador optimice su horario de trabajo deberá conectarse al sistema en un periodo de alta demanda o permanecer más tiempo durante otro horario, con más espacio entre requerimientos de la plataforma. Nuevamente, la libertad de elección de horario para laborar y facilidad de combinar las responsabilidades, el tiempo libre y el trabajo en plataforma se ven disminuidos considerablemente por el variable y heterogéneo flujo de requerimientos enviados por la plataforma al trabajador.

Por último, la flexibilidad de horario de trabajo en plataforma digital trae como problema la invasión de esta actividad a la esfera personal del trabajador, en sus horas de descanso o en el hogar. La barrera entre el fin de la jornada y las horas no laborales se diluyen, especialmente si el operario debe estar conectado por grandes espacios de tiempo o en horas que comúnmente dedicaba a otras actividades (por ser el trabajo de plataforma su segundo empleo o una forma de ingreso adicional, por ejemplo⁵⁹).

Estas situaciones hacen que la aparente ventaja de elegir día y horario para que el trabajador se conecte a la plataforma digital no se identifique con la realidad. Ya sea por la inequitativa distribución de las tareas durante el día, por la demanda de clientes, disposición del algoritmo, o por la extensión de horarios de trabajo a periodos del día que el operario no se dedicaba a laborar, como su tiempo de ocio.

⁵⁹ La problemática del trabajo dentro de la economía de plataforma. 50p.

1.3.4 Ausencia de promoción de cargos y formación laboral.

Otra problemática que afecta al trabajo dentro de la economía de plataforma es la prácticamente nula presencia de carrera o programa de promoción al interior de la empresa en que se ejercen funciones. Los puestos de trabajo ofrecidos por estas compañías a través de sus plataformas comúnmente corresponden a aquellos destinados a ejercer el giro principal de la misma, siendo esta su principal necesidad de capital humano. Son funciones estáticas, que no experimentan mayor evolución durante el transcurso del tiempo trabajado (aunque, en algunos casos de plataformas de crowworking, las calificaciones de los trabajadores les permiten acceder a micro tareas mejor remuneradas, pero dentro de las funciones asignadas inicialmente y en la misma modalidad de trabajo). El operario las conoce de forma previa al ingreso a este sistema de trabajo, por lo que es requisito para su entrada y permanencia en la empresa. En consecuencia, generalmente no existen periodos de inducción o capacitación especiales para los nuevos trabajadores de plataforma, recayendo tal responsabilidad en éste. Tal falta de capacitación se justifica en el desinterés de la empresa en que el trabajador sepa otras funciones o perfeccione la que ejecuta, pues no requiere que realice otras labores y, de hacer de forma imperfecta las que ejecuta actualmente, simplemente terminará su vínculo con el operario en cuestión. Esta omisión de capacitación y perfeccionamiento es una característica general de las empresas que operan a través de plataformas.

1.2.4.1 Inadecuado uso de la calificación al trabajador. Las labores a realizar por parte del trabajador dentro de la plataforma comúnmente son homogéneas y estandarizadas, por lo que no miran a las cualidades personales, formación académica o experiencia laboral anterior, sino a la

capacidad individual de trabajar bajo la modalidad predeterminada por la empresa. Tal situación genera un inadecuado uso de la capacidad y calificación del trabajador dentro de la plataforma, lo que se ve agravado por la inexistencia de ascensos a otros puestos a través de su desempeño o conocimientos a fines a la compañía.

Por último, la información respecto del desempeño de un trabajador dentro de una plataforma en específico, sus calificaciones, permanencia en la empresa, tiempo efectivo de trabajo, cantidad y tipos de trabajos realizados, entre otros parámetros, la posee la misma plataforma. Dentro de la desregulación generalizada en los diversos ordenamientos jurídicos, no existe obligación para la empresa de entregar estos datos al trabajador, los cuales potencialmente le servirían en caso de migrar de una plataforma a otra o como antecedentes laborales que quiera ingresar en su currículum para los fines que estime necesarios.

1.3.5 Carencia de protección social.

Según el modelo de cada Estado, el acceso a la seguridad social que cubre contingencias como la jubilación por vejez, atención de salud, incapacidades físicas y desempleo va ligado al aporte que realiza el ciudadano al sistema de previsión. Esta participación generalmente va unida a la posición de trabajador dependiente o independiente, como es el caso chileno: cotizaciones obligatorias para el trabajador dependiente, siendo el empleador quien debe descontarlas de la remuneración y pagarlas mensualmente en las respectivas entidades previsionales y, paulatinamente, obligatorias para los trabajadores independientes (definidas y pagadas a partir del cálculo y retención de impuestos).

En sistemas de seguridad social que no tengan cobertura universal, al no estar regulado de forma clara y precisa el régimen jurídico aplicable al trabajo en plataforma digital, los trabajadores de estas empresas pueden quedar en la desprotección ante contingencias que de otra forma le estarían cubiertas. A su vez, el sistema de seguridad social pensado en formas de trabajo tipificadas se muestra totalmente ajeno a la modalidad que ofrece el trabajo en plataforma, debido a sus características particulares, nuevas para el ordenamiento jurídico (pensando, por ejemplo, en el trabajador que se conecta de forma esporádica a una plataforma o intermitentemente a lo largo del tiempo). Si este trabajador no tiene otro empleo mediante el cual pueda obtener cobertura social, quedará fuera de ella con las consecuencias que apareja tal desprotección. Este escenario es especialmente complicado en países en vías de desarrollo, que no consideran dentro de sus prioridades realizar cambios al sistema de seguridad social a mediano o largo plazo. Lo anterior es un incentivo a la migración digital del trabajo hacia países con seguridad social y laboral desreguladas, pues abarata costos de capital humano para la plataforma, pudiendo implementar puestos de trabajo más precarizados que en otros países desarrollados sin infringir la legislación, ya que en muchos casos tal regulación de seguridad social simplemente no existe⁶⁰.

En este sentido, urge adaptar la seguridad social para que comprenda situaciones de trabajo no reguladas, principalmente por escapar del binomio trabajado dependiente – independiente, a fin de que la protección ante contingencias alcance a los trabajadores de plataforma digital⁶¹. Ya sea a través de legislación a fin que enmarque a este trabajador dentro de los supuestos ya regulados o ampliando la cobertura de las entidades previsionales para que abarque nuevas formas de trabajo y contratación, como es el caso del trabajo en plataforma digital teniendo en cuenta sus condiciones específicas y nuevas

⁶⁰ OIT, Ibid 65p.

⁶¹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Trabajar para un futuro más prometedor – Comisión mundial sobre el futuro del trabajo. Ginebra, 2019. 37p.

para la seguridad social. Lo anterior para efectos de determinar las condiciones de entrada y participación de los beneficios de seguridad social como, por ejemplo, número de cotizaciones, si éstas deben ser continuas o no, montos de las prestaciones, forma de entrega de las mismas y participación de la empresa de plataforma en el sistema de seguridad social. Incluso no es descabellado plantear que el sistema de protección social deba evolucionar a la universalidad de cobertura. De esta forma, la seguridad social no estaría pendiente de los cambios en la organización del trabajo y las nuevas formas de contratación más “deslaborizadas” que puedan sobrevenir y, lo más importante, el trabajador no tendría que esperar la actualización legislativa en la materia, que puede tomar varios años, para acceder a este sistema de protección.

1.3.6 Comunicación con el cliente final y retroalimentación de los partícipes de la relación contractual.

En la mayoría de los casos, la plataforma digital es la intermediaria entre el cliente y el trabajador, siendo ésta la que de forma previa a la prestación del servicio, tiene fijado el precio del mismo y las condiciones en que se debe desarrollar. No existe tanto margen para que los humanos partícipes de la relación contractual puedan modificar estos parámetros⁶², por lo que a las partes les queda, en definitiva, aceptar o rechazar los términos en los cuales se plantea el trabajo y el servicio, respectivamente, siendo la empresa el punto de recepción de estas voluntades. No es raro entonces que la comunicación respecto al comportamiento y desarrollo de los derechos y deberes de cada uno también pasen a través de la plataforma, lo que comúnmente ocurre con la calificación que realiza tanto trabajador como cliente del cumplimiento de sus respectivos deberes y del desenvolvimiento en el desarrollo del servicio. Ahora

⁶² Una de las excepciones, por ejemplo, es la sección de “solicitudes especiales” para la entrega de un producto en una plataforma de reparto a domicilio.

bien, al tener la empresa el control de la redacción de estos términos del servicio, lo que sucede con las calificaciones queda a su arbitrio, predefinido contractualmente, claro. A menos que la plataforma así lo disponga, el trabajador no podrá conocer el detalle de sus calificaciones ni el motivo. En algunas plataformas, el trabajador no posee un canal de evaluación del cliente, por lo que esta supervisión es unilateral, sin poder alertar a la empresa y a los demás trabajadores de malos comportamientos o incumplimientos por parte de quien requiere la prestación.

El problema es más tangible en los casos que esta calificación es justificación para una desconexión por parte de la plataforma, quedando el trabajador fuera del sistema de la empresa. De no existir un régimen uniforme claro, justo, bilateral de evaluación, las plataformas que tienen estas falencias pueden recibir malos reportes de trabajadores por motivos ajenos a su desempeño, como su nacionalidad o sexo, ante los cuales el trabajador no se podría defender. Además, este desconocimiento priva al trabajador de la posibilidad de adaptar y mejorar su labor conforme la retroalimentación que pueda existir en las evaluaciones.

En las plataformas de microtareas, en donde en algunas actividades existen requerimientos específicos de parte de los clientes, la falta de comunicación entre el trabajador y el cliente es especialmente engorrosa, pues los deberes encomendados por estos últimos no siempre se encuentran explicados de forma clara y precisa. Lo anterior deriva en que el trabajador de la plataforma realiza la tarea, la entrega y luego no recibe pago por algún defecto en la forma o una instrucción poco clara no seguida conforme se esperaba. Si la duda surge en medio del desarrollo de la tarea, el trabajador no tiene opción de solicitar y recibir una explicación más clara de las instrucciones, por lo que se arriesga a realizar la microtarea, entregarla a tiempo y no ser remunerado.

Inclusive, hay casos donde la supervisión y control del trabajo en plataforma no pasa por la empresa, sino que queda en manos del cliente final, quien a través de la calificación del servicio aporta datos sobre la calidad de la función realizada por un trabajador en específico⁶³. Este tipo de evaluaciones no está exento de problemas y críticas. Al recaer en la subjetividad del consumidor, la calificación otorgada por éste al trabajador de plataforma puede estar contaminada con elementos externos al trabajo a evaluar, como por ejemplo prejuicios discriminatorios de toda índole, elementos externos tangenciales al servicio, como la calidad de un alimento u objeto despachado dentro de una plataforma de reparto, problemas técnicos que experimente la plataforma y afecten al cliente evaluador, entre otros.

1.3.7 Carencia de derechos colectivos laborales.

La libertad sindical y sus atributos han sido reconocidos como mecanismo de distribución del poder social y principal fuente autónoma de regulación de las relaciones laborales. En el caso de los trabajadores de plataforma, el goce de estos derechos y su ejercicio frente a la respectiva empresa está supeditado, en la mayoría de los ordenamientos jurídicos, a la naturaleza del vínculo contractual que regula su trabajo. Tomando como referencia el ordenamiento jurídico laboral chileno, al no tener los trabajadores de plataforma en su mayoría la calidad de dependientes, de mala forma podrían conformar una organización de trabajadores que tenga facultad de celebrar contratos⁶⁴. Tampoco les sería posible una negociación colectiva reglada y más lejana aún se ve la huelga como medida de presión. Los trabajadores de plataforma, en la mayoría de los países, no tienen la posibilidad de formar una asociación que sirva de

⁶³ TODOLÍ SIGNES, Adrián, 2017, La regulación especial del trabajo en la gyg economy, Redes.com: revista de estudios para el desarrollo social de la comunicación, N°15, 6 y 12p.

⁶⁴ JURI SABAG, Ricardo. "Negociación Colectiva". Santiago. Universidad de Chile. Facultad de Derecho. Departamento de derecho del Trabajo y de la seguridad social. 2003. 6p.

mecanismo de contrapeso al poder del empleador para la solución autónoma de conflictos, defensa de los derechos laborales de sus asociados y negociación de condiciones laborales a fin de mejorarlas.

Además de la dificultad normativa, existen dificultades prácticas que hacen más difícil la tarea de la organización de estos trabajadores. La carencia de un lugar común de trabajo o punto de reunión cotidiano que permita la interacción entre los mismos, donde se pueda dialogar, crear lazos, compartir experiencias, inquietudes y problemas laborales; la excesiva y característica rotación del personal de la plataforma digital; la dispersión geográfica de las y los trabajadores, que puede ser regional o transnacional; la falta de identidad laboral que estimule la creación de una organización con fines de permanencia en la empresa y la falta de proyección laboral dentro de la empresa (por la carencia de carrera profesional en su interior, por ejemplo) son factores gravitantes que atentan contra la organización colectiva de los trabajadores de plataforma⁶⁵.

1.3.8 Falta de protección a la vida e integridad física y psíquica del trabajador.

Las principales obligaciones para el trabajador y el empleador en la relación laboral son prestar los servicios convenidos y pagar la remuneración, respectivamente. No obstante, existen más obligaciones inherentes al contrato de trabajo, como el contenido ético jurídico que deben guardar las partes, por ejemplo. Dentro de estas obligaciones se encuentra el deber de protección de la vida y salud del trabajador. Tal responsabilidad recae en la empresa, quien debe impartir instrucciones de trabajo que no atenten contra el bienestar físico y síquico del dependiente, tener normas de seguridad que impidan eficazmente la

⁶⁵ RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, María, 2018, Sindicalismo y negociación colectiva 4.0, Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, N°144, 37p.

ocurrencia de accidentes laborales, otorgar a los trabajadores elementos de protección personal competentes conforme las faenas que realizan y sus condiciones específicas, instruir de los peligros presentes en la empresa y de los inherentes a sus funciones, dando las directrices de un trabajo seguro y, en general, proteger la vida y salud de los trabajadores durante su jornada.

Al no tener contrato de trabajo con los operarios, y en los ordenamientos jurídicos sin regulación específica, las empresas de plataforma digital no tienen esta obligación con los trabajadores, lo que abarata costos propios de la prevención de riesgos laborales en todas las dimensiones ya descritas. El trabajador queda completamente desprotegido en sus funciones, debiendo soportar el riesgo de accidentes laborales o enfermedades profesionales si desea trabajar bajo esta modalidad. Queda bajo su responsabilidad adoptar las medidas que estime necesarias para resguardar su seguridad durante el trabajo, ya sea en la forma en que lo desempeña como en los elementos de protección personal necesarios para tales efectos. Por ejemplo, un conductor de una empresa de plataforma digital dedicada al transporte de pasajeros podrá elegir el horario de conexión que considere seguro, evitando turnos nocturnos; o a través de comunicaciones previas con el cliente saber su lugar de destino, pudiendo rechazar un recorrido hacia un sector peligroso. No obstante, dependerá de su conocimiento para alcanzar directrices que lo lleven a adoptar estas medidas para un trabajo más seguro, ya que la empresa no cuenta con la obligación de hacerlo ni tampoco es común que éstas realicen estas acciones por sí solas.

Para paliar esta falta de información sobre el trabajo seguro, los operadores de plataforma comparten sus experiencias y datos respecto a peligros aparejados a sus labores específicas, como de los clientes potencialmente peligrosos o sectores geográficos con mayor índice delictivo.

Una situación que hace más patente la carencia de seguridad laboral de los trabajadores de plataforma es el comportamiento de las empresas frente a estados de emergencia del país en el que ejercen sus actividades. Durante el estado de emergencia vivido en Barcelona, producto de las protestas independentistas catalanas en octubre de 2019 se masificó una fotografía de un repartidor de una empresa de plataforma digital, quien seguía trabajando en medio de barricadas y enfrentamientos de policías y manifestantes⁶⁶. La empresa nunca desactivó sus servicios, ni restringió el área de funcionamiento para que los repartidores no tuvieran que cruzar por la zona de conflicto. A su vez, los clientes de la aplicación siguieron haciendo solicitudes de reparto (con mayor razón quizá, ante la imposibilidad de salir), por lo que la plataforma no se vio afectada de ningún modo ante los serios incidentes, de tal forma que los repartidores continuaron en sus funciones.

Similares hechos se registraron en Chile, en los últimos meses de 2019 durante los enfrentamientos de fuerzas de seguridad y manifestantes en el contexto del llamado “estallido social”. A pesar de que en zonas de Santiago existían graves episodios de violencia, aplicaciones de despacho a domicilio o de transporte de pasajeros continuaron operando ininterrumpidamente, sin delimitar áreas en las que no fuera posible realizar tareas dadas las circunstancias.

En el contexto de la emergencia sanitaria provocada por el virus Covid-19, las circunstancias no cambiaron. Ante el avance de la enfermedad en el país, y al alero del estado de excepción constitucional, en Chile fueron decretadas diversas medidas restrictivas de los derechos a la libre circulación y a la libertad de ejercer actividades económicas, viéndose afectadas muchas empresas que cerraron ante la determinación del gobierno. Las empresas de plataforma de

⁶⁶ LA INFORMACION. Un rider de Uber, entre las llamas: la imagen de las protestas en Barcelona. [En línea]
<<https://www.lainformacion.com/espana/cataluna/imagen-repartidor-uber-eats-protestas-barcelona-incendio/6515371/>> [Consulta: 27 de febrero de 2023].

reparto a domicilio fueron consideradas empresas esenciales, por lo que los trabajadores repartidores pudieron continuar ejerciendo estas labores. Inclusive les otorgaron permisos colectivos para poder circular en zonas en cuarentena, a fin de completar los despachos. No obstante, no se dictaron normas administrativas o legales para otorgarles a estos operarios garantías laborales de resguardo de su salud durante su trabajo. Las empresas de plataforma continuaron exceptuados del deber de resguardo a la salud, por lo que no estaban obligadas a proporcionar a los operarios los elementos de protección personal debidos y pertinentes ante la enfermedad pandémica (y con ello, poner en riesgo la salubridad pública, de paso).

1.3.9 Carencia de estabilidad laboral.

Uno de los principios que informan el derecho laboral es el de continuidad de la relación laboral. En la mayoría de los sistemas económicos, la remuneración obtenida por el trabajador como contraprestación de la labor es su único medio de subsistencia. Por lo tanto, el contrato de trabajo se mira como una relación jurídica importante y especial, que goza de protección buscando su estabilidad y continuidad en el tiempo. Así en Chile, como ejemplos de la manifestación de este principio, se requiere que el empleador invoque una causal de despido para que pueda terminar unilateralmente una relación laboral y el cambio de propiedad de una empresa no provoca el despido de sus trabajadores.

En el caso de los trabajadores de plataforma no sucede de este modo. Muchas empresas se reservan el derecho de bloquear unilateralmente de forma discrecional a sus trabajadores⁶⁷, de forma temporal o permanente, sin informarles inclusive. Este tipo de acción por parte de la empresa se conoce como “desactivación” o “desconexión”. El operario se entera cuando tiene

⁶⁷ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Ibid, 79p.

bloqueada su cuenta o credenciales en la plataforma y simplemente no puede ingresar ni, por lo tanto, trabajar. Existe una incertidumbre en la continuidad y, de esta forma, en la expectativa de remuneración para el trabajador, que en varios casos constituye su principal o única fuente de ingresos.

Uno de los motivos por el cual ocurre este bloqueo del sistema es la llamada “desactivación automática”. En sistemas en los que la supervisión de la labor de los operarios es ejecutada por un algoritmo automatizado, un trabajador al cumplir un número de parámetros preestablecidos puede ser sancionado de manera automática. Así, por ejemplo, si el trabajador alcanza cierta cantidad de malas calificaciones, trabajos rechazados, no alcanzando una meta de horas trabajadas en un periodo de tiempo o de tareas determinada por la empresa, el algoritmo automáticamente procede a la desconexión.

Al no existir una obligación legal de comunicar un bloqueo, el trabajador no sabe la causal de su desconexión ni su fundamento. En tal evento no tendrá información del razonamiento detrás de su desconexión, privándole la posibilidad de modificar hacia el futuro las acciones que llevaron a su sanción o de poder cuestionar la determinación empresarial. A su vez, no es obligatorio que la plataforma cuente con un mecanismo de revisión para que el operario pueda desvirtuar, revertir o atenuar la sanción adoptada. En caso que al trabajador de plataforma se le adeude dinero por sus servicios al momento de la desconexión o bloqueo, éste tendría que accionar a través de vías judiciales con sus consecuentes costos asociados, muchas veces mayores al daño producido.

Con este grado de inestabilidad laboral, el operario se convierte en un verdadero jornalero digital, recreando prácticas anteriores a la implementación del derecho laboral en los ordenamientos jurídicos modernos⁶⁸. El trabajador

⁶⁸ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Trabajar para un futuro más prometedor – Comisión mundial sobre el futuro del trabajo. Ibid, 18p.

tiene que revisar su posibilidad de trabajar en la plataforma día a día, pues su contrato, al no ser considerado laboral, no contiene ni las obligaciones de otorgar el trabajo convenido ni la de ejecutarlo, para el empleador y el trabajador, respectivamente.

1.3.10 Poder de negociación individual del trabajador.

El derecho laboral tiene una función eminentemente protectora. Se mira la relación entre empleador y trabajador como abiertamente desbalanceada, teniendo notoriamente mayor poder dentro de la relación jurídica el primero, quien posee los medios de producción y tendrá la capacidad para imponer sus cláusulas frente a la otra parte del contrato, pues si éste no acepta es muy probable que tenga otro contratante interesado o dispuesto a acceder a sus términos, especialmente en aquellos puestos de trabajo poco calificados o que no requieren de aptitudes específicas de un trabajador determinado. En una economía basada en la adquisición individual de bienes y servicios, es vital para una persona disponer de remuneración para ello, por lo que una relación jurídica en términos de igualdad civil entre un empleador y un trabajador, no reconociendo la disparidad de poder de negociación en los hechos, lleva a la imposición de un contrato al arbitrio de la empresa. Es por ello que el derecho laboral mantiene normativas de orden público dentro de su regulación a fin de asegurar un mínimo contractual en materias como remuneración, jornada y descansos que las partes no pueden disponer, dejando la puerta abierta para regulaciones de común acuerdo que mejoren estas condiciones básicas legales.

En un mercado de trabajo en plataforma desregulado, la regulación de las condiciones entre trabajador y empresa de plataforma se realiza a través de “términos de servicio”, verdaderos contratos de adhesión en los que no existe

posibilidad alguna para el operario de cambiar o mejorar su articulado. Estos documentos son extensos y no resultan sencillos de entender. A la vez, son contratos escritos en su totalidad por las plataformas, sin que ofrezcan ningún tipo de margen de negociación⁶⁹. Por último, la interpretación y entendimiento por parte del trabajador de estos documentos resulta difícil, pues contienen nomenclatura técnica⁷⁰.

⁶⁹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital. Ibid, 23p.

⁷⁰ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital. Ibid, 24-25p.

Capítulo II: Regulación del trabajo dentro de la economía de plataforma en el derecho comparado.

2.1 La regulación en la legislación comparada.

Los ordenamientos jurídicos son el reflejo de la realidad de las sociedades que regulan, ello conforme a sus valores y principios. Sin embargo, el ritmo en el cambio de estos lineamientos sociales no suelen ir a la par con la actualización del derecho que los regula. En este sentido, el ordenamiento jurídico suele ir un paso atrás de los nuevos fenómenos y usos sociales de las sociedades de las que son parte. No es poco usual que la actualización normativa sea vista como una obiedad para los habitantes de un grupo, dejando atrás una regulación que recuerda a una sociedad pretérita siendo por ella incomprendida o un despropósito para un fin perseguido.

La irrupción de la revolución digital en la organización y ejecución del trabajo se produce en un contexto donde el ordenamiento jurídico laboral descansa sobre la base del modelo industrial de trabajo, de un tipo de empresa en donde es fácilmente identificable a los trabajadores, sus supervisores, jefaturas y el dueño de la faena, así como el tipo de contrato que regula las relaciones laborales entre las partes.

Los nuevos modelos de relaciones contractuales entre plataformas digitales y sus operarios, como fue analizado en el capítulo anterior, escapan al modelo clásico de trabajo subordinado, y por lo tanto, a la normativa laboral vigente en la mayoría de los países. Provocando una situación de tensión al plantearse cómo enfrentar estos nuevos escenarios. Actualmente los países en los que han tenido irrupción las plataformas digitales se encuentran en proceso de regulación de esta nueva modalidad de trabajo, lo que se ha materializado por distintas vías, siendo la judicial la primera en ser llamada a intervenir por requerimientos de diversas problemáticas de regulación, sea de: mercados, impositivas, comerciales y, por supuesto, laborales. Así nos encontramos frente

a un escenario mundial de respuesta y adaptación de los diversos ordenamientos jurídicos al nuevo fenómeno social y comercial, que tiene en sus relaciones de trabajo uno de sus puntos más conflictivos y debatidos por los distintos actores.

En el presente capítulo revisaremos cómo son las experiencias de la regulación del trabajo dentro de las plataformas digitales en España, Francia, Italia y Estados Unidos; el tratamiento que le ha dado la Unión Europea y finalmente la opinión de la Organización Mundial del Trabajo.

2.1.1 Italia.

De la misma manera que otros Estados, el ordenamiento jurídico italiano no cuenta con una regulación especial del trabajo en plataforma digital, por lo que su desarrollo normativo ha estado tensionado por la inclusión o no de este tipo de empleo en la categoría de contrato de trabajo subordinado u otra categoría que proporcione protección y derechos al operario. El derecho laboral italiano se encuentra regulado en 3 principales fuentes: la Constitución, el Código Civil y un catálogo variado y específico de leyes que no se encuentran armonizadas ni sistematizadas en un código⁷¹.

El contrato de trabajo está regulado en el Código Civil italiano a partir de la tradición romana, la cual distingue principalmente dos formas de contratación, *conductor operarum* y *locatio operis*. La primera se encuentra regulada en el artículo 2094 del Código Civil italiano y conlleva la facultad de dirección y control sobre la labor realizada por el trabajador, mientras que la segunda, regulada en el artículo 2222 del mismo cuerpo normativo, deja estas prerrogativas en el trabajador, quien se obliga a ejecutar el trabajo pactado con

⁷¹ LIEBMAN, Stefano. *Employment situations and worker's protection. Natinal studies. Italy.* 1p. [en línea] <https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/genericdocument/wcms_205366.pdf> [Consulta: 27 de febrero de 2023].

miras a un resultado específico⁷². Esta distinción es clave, pues solo en el trabajo bajo subordinación y dependencia del *conductor operarum* interviene la legislación laboral. La definición legal de trabajo subordinado contenida en el artículo 2094 ha sido ampliamente criticada por ser vaga y no otorgar mayores parámetros para distinguir en los casos que se está frente a una relación laboral o una civil⁷³. Además, fue redactada en un periodo donde la noción de trabajo subordinado responde al modelo de trabajo fabril presencial, con operarios y empleadores claramente identificables.

Ante este problema hermenéutico, la jurisprudencia italiana ha desarrollado un método de contraste de indicios, mediante el cual se puede determinar la laboralidad de una relación contractual entre el trabajador y la empresa. Entre estos indicios destacan el poder de control y dirección sobre el trabajo realizado por parte de la empresa, continuidad de la relación contractual entre las partes, propiedad de la infraestructura y herramientas de trabajo, nivel de integración del trabajador en la organización de la empresa, exclusividad de la relación laboral y que la tarea objeto del contrato sea realizada por el trabajador, personalmente⁷⁴. Se ha acotado por la judicatura que estos indicios pueden no ser copulativos, no presentarse con la misma intensidad o no encontrarse todos en un caso determinado para que exista vínculo contractual laboral. Con todo, hay una tendencia a ubicar al poder de control y dirección sobre el trabajador como el indicio más importante de subordinación⁷⁵.

Además de esta forma de ponderación aplicada al caso a caso, una característica de la jurisprudencia italiana es haber subestimado el valor de la intención expresada por las partes sobre el tipo de contrato que pactan, particularmente cuando la decisión se inclina por una relación no laboral. Lo

⁷² RAZZOLINI, Orsola. *The Need to Go Beyond the Contract: 'Economic' and 'Bureaucratic' Dependence in Personal Work Relations*. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 31, No. 2, 2010. 269-270p.

⁷³ CHERRY, Miriam y ALOISI, Antonio. *Dependent Contractors in the Gig Economy: a Comparative Approach*. *The American University law review* 66 (635), 2017. 657p.

⁷⁴ LIEBMAN, Stefano. *Ibid.* 9p.

⁷⁵ RAZZOLINI, Orsola. *Ibid.* 259p.

anterior por cuanto la posición socioeconómica más débil del trabajador frente al empleador crea suspicacias de la libertad con la que el primero puede decidir la forma del vínculo contractual. No obstante, esta tendencia ha cambiado en el último tiempo por parte de los jueces, quienes están otorgándole mayor relevancia a la voluntad de los contratantes debido a los últimos cambios en el mercado del trabajo, los que han generado interés de ambas partes para que el contrato escape del prototipo de trabajo subordinado⁷⁶.

A nivel legal, la regulación laboral se ha caracterizado por ser una sumatoria de leyes específicas y heterogéneas, no armonizadas, sistematizadas ni contenidas en un código. Este devenir normativo ha respondido a las coyunturas y cambios económicos, políticos, sociales e institucionales de Italia, como a la composición del órgano legislativo que dicta cada ley⁷⁷. En este contexto, y con el objetivo de brindar mayor protección legal a trabajadores cuyos contratos quedan fuera del ámbito laboral, es que en 1973 fue introducida una ley que extendió ciertos derechos y protecciones a trabajadores independientes cuyas relaciones contractuales cumplieran una serie de requisitos entre las partes: 1) colaboración, 2) continuidad y duración de la relación, 3) coordinación funcional con el director de las labores y 4) que las labores sean realizadas predominantemente de forma personal⁷⁸. A este nuevo tipo de contrato se le llamó por la doctrina *para-subornidado* o contrato “*co co co*”, regulado en el artículo 409, numeral 3° del Código de Procedimiento Civil italiano. Si bien la finalidad de esta figura era proporcionar de ciertos derechos a los trabajadores independientes que se encontraran ejerciendo funciones con los elementos indicados, en la práctica creó una nueva modalidad intermedia de contrato de trabajo entre el independiente y el subordinado. Al no gozar el

⁷⁶ LIEBMAN, Stefano. Ibid. 5p.

⁷⁷ TIRABOSCHI, Michele y DEL CONTE, Maurizio. *Recent changes in the italian labour law en The mechanism for establishing and changing terms and conditions of employment / The scope of labor law and the notion of Employees*. The Japan Institute for Labour Policy and Training, 2004. 86-87p. [en línea] <<https://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no1.pdf>> [Consulta: 27 de febrero de 2023].

⁷⁸ CHERRY, Miriam y ALOISI, Antonio. Ibid. 660p.

operario, bajo esta nueva regulación, de todos los derechos que la legislación laboral le otorga a un trabajador en el marco del contrato de trabajo, creó un estímulo perverso para que la parte empleadora contratara bajo esta figura, disminuyendo así la cobertura de contratos de trabajo subordinado y aumentando la precarización laboral.

En este contexto jurídico laboral irrumpieron las plataformas digitales, con sus nuevos mecanismos productivos y modelos de trabajo. La elección para las relaciones contractuales con sus trabajadores fue mayoritariamente a través del vínculo independiente del *locatio operis*, no considerándolos como trabajadores subordinados. Las controversias sobre la naturaleza contractual dadas entre las partes se han ventilado en los tribunales italianos, siendo el caso de Foodora ante el Tribunal Laboral de Turín el más emblemático. A partir de un cambio en el sistema de pago de plataforma de despacho de comida Foodora⁷⁹ a fines del año 2016, los trabajadores de reparto iniciaron movilizaciones colectivas en respuesta, pues el nuevo sistema disminuiría sus ingresos totales. En este escenario, la empresa no renovó el vínculo contractual a algunos operarios involucrados, ante lo cual éstos demandaron el reconocimiento de su estatus de trabajadores subordinados, con las prestaciones que conlleva tal declaración. Los principales indicios que sustentaban la posición de los trabajadores consistían en que el itinerario de reparto era planeado por la aplicación de Foodora; el control por geolocalización que ejercía la empresa discrecionalmente, en cualquier momento, a través de su aplicación; la evaluación de su desempeño por medio del sistema de reputación al que estaban sometidos; el tiempo límite de 30 minutos que dispone la empresa para realizar las entregas y que se les proporcionaba ropa con logos de la empresa, que se les instaba a usar mientras hacían repartos.

⁷⁹ Ver: [en línea] <<https://www.foodora.com>> [Consulta: 27 de febrero de 2023].

El tribunal de primera instancia falló a favor de Foodora⁸⁰, no considerando su relación contractual como laboral subordinada, pues ésta no se caracterizaba por una obligación a trabajar, por parte de los demandantes, ni a tener que recibir tales labores por parte de la empresa. Respecto a los indicios expuestos por los trabajadores, el tribunal los consideró características propias de colaboración, continuidad y coordinación de un contrato *para-subordinado* de trabajador independiente. Los demandantes recurrieron contra la sentencia de primera instancia y la Corte de Apelaciones de Turín, en sentencia del 04 febrero de 2019⁸¹, modificó parcialmente lo resuelto en el sentido de declarar que la relación contractual de las partes correspondía a la regulada en el artículo 2° del Decreto Legislativo 81/2015⁸². Esta norma incorporó una nueva figura contractual de trabajo independiente en los casos que se cumplieran los siguientes requisitos: 1) el trabajo sea realizado de forma personal, 2) continuidad del servicio prestado y 3) los métodos de ejecución del servicio son organizados por el cliente, así como el momento y lugar de trabajo⁸³. Concurriendo estos elementos, el trabajador independiente es tratado como dependiente para los efectos de aplicación de la normativa laboral de higiene y seguridad, remuneración, limitaciones de jornada y seguridad social.

En el caso, el tribunal de alzada declaró que los demandantes deberían haber recibido al menos la remuneración establecida en la negociación colectiva ramal del sector de logística y transporte durante el tiempo que

⁸⁰ TRIBUNALE ORDINARIO DI TORINO, sentencia caso número 778/2018. [en línea] <http://www.lavorosi.it/fileadmin/user_upload/GIURISPRUDENZA_2018/Trib._Torino-sent.-n.-778-2018.pdf> [Consulta: 27 de febrero de 2023].

⁸¹ CORTE D'APPELLO DI TORINO, sentencia caso número 468/2018. [en línea] <<https://www.lavorodirittieuropa.it/images/appellofoodora.pdf>> [Consulta: 27 de febrero de 2023].

⁸² DECRETO-LEGGE 15 GIUGNO 2015, n. 81 disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183. [en línea] <https://web.archive.org/web/20220508024212/https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Decreto_Legislativo_15_giugno_2015_n.81.pdf> [Consulta: 27 de febrero de 2023].

⁸³ PAOLETTI, Atty Marco. *Foodora Riders, comment by Atty Marco Paoletti on the judgment of the Court of Appeal of Turin*. [en línea] <<https://web.archive.org/web/20211018223941/https://ichinobrugnatelli.it/en/2019/02/foodora-riders-comment-by-atty-marco-paoletti-on-the-judgment-of-the-court-of-appeal-of-turin/>> [Consulta: 27 de febrero de 2023]

trabajaron encontrándose vigente la citada norma. Con todo, no consideró las pretensiones que versaban sobre un hipotético despido injustificado, por cuanto aquello implica subordinación, la que a criterio del tribunal no existía en la relación contractual del caso. Esta conclusión se basó en que los trabajadores no tenían obligación de trabajar, pues podían libremente elegir un periodo disponible por la empresa para realizar funciones o no. En este sentido no importa solamente la forma en que se desarrolla el trabajo, sino que también exista una obligación de trabajar. Por otro lado, durante el procedimiento no fue posible determinar la existencia de poder disciplinario por parte de la empresa sobre los demandantes.

Otro factor relevante para el fallo de segunda instancia fue la duración del trabajo prestado por los operarios, que era de menos de 20 horas semanales, siendo considerado incompatible con la naturaleza de una relación de trabajo subordinada. Recurrída la sentencia de segunda instancia, la Corte Suprema italiana confirmó lo resuelto, corroborando que el Decreto Legislativo 81/2015 es plenamente aplicable a los trabajadores cuyas labores son organizadas a través de plataforma⁸⁴.

En el plano legislativo, si bien Italia carece de una ley o normativa general específica que regule el trabajo en plataformas digitales, Lazio fue la primera región en aprobar una ley de protección a los “trabajadores digitales” en el año 2019⁸⁵. El campo de aplicación de esta norma se extiende a todos los trabajadores cuyos trabajos sean organizados a través de una aplicación. Además de regular cuestiones sobre salud y seguridad, hace un llamado a la negociación colectiva del sector para establecer niveles de remuneración mínima y estabilidad laboral. Además, crea un portal del trabajo digital para el

⁸⁴ CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE, sentencia caso número 1663/2020. [en línea] <https://www.lavorodirittieuropa.it/images/Cassazione_Foodora-.pdf> [Consulta: 27 de febrero de 2023].

⁸⁵ SPALLETTA, Giulia. Corriere dell' Economia. *Rider, al via la prima legge a tutela dei lavoratori digitali*. [en línea] <<https://www.corrieredelleconomia.it/2019/03/26/rider-al-via-la-prima-legge-a-tutela-dei-lavoratori-digitali/>> [Consulta: 27 de febrero de 2023].

registro de los trabajadores y las plataformas que operan en la región y establece un consejo encargado, entre otras cosas, de monitorear las condiciones del trabajo digital y servir de canal de diálogo entre las partes y otras entidades interesadas en este tipo de trabajo⁸⁶.

2.1.2 España

España, al igual que otras naciones, se ha visto en la necesidad de procurar un adecuado marco normativo a los fenómenos que han resultado de las herramientas digitales. Dentro de éstos se contempla la EC, que en el caso de España ha significado la generación de miles de empleos y un aumento en la satisfacción de necesidades relacionadas a la adquisición de bienes y la prestación de servicios.

Es dentro de este nuevo escenario económico, que se hace necesario regular las relaciones entre las personas que obtienen su sustento por medio de las aplicaciones, y las empresas respectivas. Esto sobre todo por la situación de indefensión que se ha generado respecto a los trabajadores, ya que estos quedan en una relación desregulada por no estar dentro de las categorías contractuales laborales comprendidas por el derecho español.

La doctrina y jurisprudencia española han reaccionado de forma similar a la mayoría de los sistemas jurídicos del mundo, pretendiendo desarrollar una forma de enmarcar las relaciones de las aplicaciones digitales dentro de lo que es el derecho laboral, procurando una identificación por medio de la analogía de ciertos elementos de la relación laboral típica.

⁸⁶ DE STEFANO, Valerio et al. *Platform work and the employment relationship*. 22p. [en línea] <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_777866.pdf> [Consulta: 27 de febrero de 2023].

España, como integrante de la Unión Europea, ha aportado en la construcción de las nuevas categorías conceptuales, tanto en el esbozo del fenómeno⁸⁷ así como su tratamiento. No obstante, sigue en un estado inicial y deficiente de regulación, siendo el actual marco insuficiente para reglar todos aspectos de la EC.

Así, como en otros países, el caso que gatilla la preocupación sobre la Ec en España se produce al alero de Uber, existiendo un reclamo por parte de los taxistas respecto a la aplicación. Esto porque tras su aparición, disminuyó la demanda de servicios de transporte de taxis, ante lo cual el gremio señala que existiría una competencia desleal ya que los choferes de Uber no deben costear las patentes y permisos que los taxistas se ven a obligados a cumplir para poder trabajar, lo que a la vez se traduciría en un menor cobro de parte de Uber a sus clientes, cuestión que redundaría en una menor intención de contratar a los taxistas.

Tras el incidente con Uber, España reacciona cerrando la aplicación y prohibiendo herramientas similares por un tiempo. Lo que lleva a que, “con fecha 9 de diciembre de 2014 se pronunció el Juzgado de lo Mercantil nº 2 de Madrid acordando establecer como medidas cautelares, en primer término, «la cesación y prohibición en España de la prestación y adjudicación del servicio...»; en segundo lugar «la cesación y prohibición de contenido, acceso y prestación del indicado servicio de transporte de viajeros “UberPop” en España mediante la página web...» y finalmente «la cesación y prohibición de cualquier aplicación (“app”) o de cualquier otro soporte o sistema tecnológico...”⁸⁸ Tras el

⁸⁷ Definición de Economía colaborativa dada por la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia española: Engloba un conjunto heterogéneo y rápidamente cambiante de modos de producción y consumo por el que los agentes comparten, de forma innovadora, activos, bienes o servicios infrautilizados, a cambio o no de un valor monetario, valiéndose para ello de plataformas sociales digitales y, en particular, de internet.

⁸⁸ Congreso Internacional: El futuro del derecho del trabajo y de la seguridad social en un panorama de reformas estructurales: Desafíos para el trabajo decente. p.940.

fallo, y en consideración a una reglamentación descoordinada, se procede a exigir requisitos a los choferes de Uber.

Al mismo tiempo que se avanza desde un punto de vista administrativo, al continuar la disputa del gremio de taxistas y la aplicación Uber, los tribunales de justicia españoles se ven enfrentados a nuevos conflictos.

Ante la prohibición del uso de la aplicación Uber en otros Estados de la UE, Uber decide reclamar ante la Comisión Europea por la infracción de la normativa europea relativa a la libre prestación de servicios y el comercio digital. El argumento de Uber se basó en que la aplicación solo tiene un rol de intermediario entre los choferes y clientes, más no actúa como una empresa de transporte propiamente tal. Lo anterior es desechado por decisión del STJUE de 20 de diciembre de 2017 (asunto C-434/15), la que establece que Uber actúa como una empresa de transporte y, que para mayor abundamiento, dicha aplicación es la que crea la oferta de este nuevo tipo de servicio.

De manera simultánea a los conflictos con aplicaciones de transporte, han aparecido otras problemáticas en España. En el caso del negocio de hospedaje ha disminuido el número de turistas que se albergan en hoteles tradicionales, prefiriendo casas que prestan servicio de habitación por medio de aplicaciones digitales.

En el caso de servicios de reparto⁸⁹ mediante el uso de aplicaciones, el conflicto se traslada a sede judicial nuevamente. Las resoluciones de estas demandas son de vital relevancia en el derecho español dado que comienzan a dictarse fallos que declaran la existencia de una relación laboral entre los repartidores y las aplicaciones⁹⁰. Las empresas aludidas se defienden negando

⁸⁹ Reparto de comida, así como de bienes.

⁹⁰ Juzgado de de lo Social nº 6 de valencia, sentencia num. 244/2018 de 1 de junio de 2018,

el vínculo de subordinación con los trabajadores, argumentando que estos son autónomos a la empresa, lo que se puede constatar en que el vehículo utilizado, no es de propiedad de la empresa.

Dentro de los criterios empleados por diversos fallos para establecer la relación laboral de trabajadores repartidores de plataforma digital, se pueden indicar los siguientes:

- 1- El control de la aplicación mediante el uso del GPS del teléfono celular del repartidor.
- 2- Determinación del dinero que recibirá el repartidor por reparto realizado,
- 3- Instrucciones de la aplicación al empleado.

Pese a lo anterior, la jurisprudencia española no ha sido conteste, existiendo casos en que los tribunales han caracterizado el vínculo entre la aplicación y el repartidor como un contrato mercantil⁹¹, aduciendo que:

- 1- El repartidor es dueño del vehículo.
- 2- Existe la posibilidad de negarse a realizar un pedido.
- 3- Existe una libre administración de la jornada y tiempos dedicados a la actividad.
- 4- No existen actos disciplinarios respecto al repartidor.
- 5- La geolocalización se explica por el sistema de venta y kilómetros recorridos por el repartidor.
- 6- El valor del repartidor se asigna por las calificaciones dadas por los usuarios.
- 7- No existe una configuración empresarial tras el actuar del dependiente.
- 8- El sistema de remuneración es conocido por el trabajador.

Recurso 633/2017 (referencia ID CENDOJ: 46250440062018100001).

Congreso Internacional: El futuro del derecho del trabajo y de la seguridad social en un panorama de reformas estructurales: Desafíos para el trabajo decente. p.943.

⁹¹ Juzgado de lo Social nº 39 de Madrid: sentencia num. 284/2018, de 3 de septiembre de 2018.

El último hito del desarrollo del nexo entre empleador y prestatario en España ha derivado en la construcción y decantamiento por parte de los tribunales de justicia por ampliar la presunción de laboralidad entre los trabajadores y las aplicaciones digitales, requiriendo menos elementos para establecer dicho vínculo, flexibilizando el requisito de dependencia jurídica de los prestadores del servicio.

Este desarrollo se ha expresado de manera concreta en la decisión del Tribunal Supremo en la causa en la Sentencia (STS de 25 de septiembre de 2020 (rec. 4746/2019))⁹² que consideró como trabajador dependiente a un repartidor respecto de la aplicación Glovo.

Dentro de los cambios de razonamiento de los jueces, podemos resaltar la modificación de elementos a considerar para la determinación de una relación laboral, adaptándose en consideración a las características propias de las herramientas digitales:

“En España, cinco son las notas características del contrato de trabajo. No obstante, de estas cinco dos son las que permiten diferenciar el contrato de trabajo de otras figuras afines en materia de prestación de servicios: la dependencia jurídica y la ajenidad.”⁹³

“viene a señalar que se considerará cumplido el requisito de dependencia jurídica siempre que las facultades de organización, dirección y control del empresario se ejerzan a través de un algoritmo.”⁹⁴

⁹² VIGÉSIMO PRIMERO.- 1. En definitiva, Glovo no es una mera intermediaria en la contratación de servicios entre comercios y repartidores. No se limita a prestar un servicio electrónico de intermediación consistente en poner en contacto a consumidores (los clientes) y auténticos trabajadores autónomos, sino que realiza una labor de coordinación y organización del servicio productivo.

VIGÉSIMO TERCERO...declarando que la relación entre el recurrente y la mercantil Glovoapp23 SL tiene naturaleza laboral.

⁹³TODOLÍ SIGNES, A. Cambios normativos en la digitalización del trabajo: Comentario a la “Ley Ryder” y los derechos de información sobre los algoritmos. p.39.

⁹⁴ ibidem p.40.

El cambio de razonamiento es considerado por parte de la reglamentación administrativa, lo que se constata con el Real decreto-Ley 9/2021 del 11 de mayo de 2021 el que se dicta con el objetivo de garantizar los derechos laborales a las personas que se dedican a la prestación de servicios mediante aplicaciones digitales, instaurando dos nuevas garantías. La primera consiste en establecer una presunción de laboralidad respecto a las personas que se dedican al rubro del reparto mediante herramientas digitales. Para ello es necesario que confluyan los siguientes requisitos: "i) que las actividades sean de reparto o distribución; ii) que la empleadora ejerza facultades de dirección de forma directa o implícita a través de una plataforma digital; iii) que se use un algoritmo para gestionar el servicio o para determinar las condiciones de trabajo."⁹⁵

La segunda garantía consiste en un deber de información de la empresa para con los representantes de los trabajadores, quienes deben "Ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles."⁹⁶

Al analizar este decreto, se puede observar por un lado una presunción de laboralidad que beneficia a un tipo específico de trabajadores de aplicaciones digitales, lo que aunque es deficiente dado que deja sin dicha presunción a la gran mayoría de trabajadores de aplicaciones, es aún así un avance.

Como segunda cuestión, se aprecia una garantía que beneficia a la totalidad de los dependientes de herramientas digitales, la cual es la obligación que tendrían las empresas de aplicaciones de dar información a los representantes

⁹⁵ ibidem p.37.

⁹⁶ Real decreto-Ley 9/2021 del 11 de mayo de 2021, art 64 n° 4, España.

de los trabajadores sobre los mecanismos empleados por las herramientas digitales para dirigir, sancionar o beneficiar a los empleados. Lo que en el plano de las organizaciones sindicales puede servir como un activo al momento de negociar con las empresas las condiciones laborales.

2.1.3 Francia.

La legislación y la práctica judicial francesa se distingue de otros países en que actuó de forma más rápida en el tratamiento jurídico de la economía colaborativa y su regulación, tomando una posición intermedia respecto a la naturaleza del vínculo entre las empresas de plataformas y los prestadores de servicios.

Una de las primeras situaciones que zanja la legislación francesa es, la de caracterizar la relación entre los operarios y las aplicaciones como una relación comercial, siendo el prestador un auto-empresario. “Con el fin de ejercer su actividad, el trabajador digital tiene la posibilidad de crear una sociedad mercantil. De hecho, recurre principalmente (o la plataforma lo anima a que recurra) a dos tipos de sociedad: la “empresa unipersonal de responsabilidad limitada” (EURL) o la “sociedad por acciones simplificada unipersonal” (SARL), o la “sociedad por acciones simplificada unipersonal” (SASU), que es, en realidad, una sociedad por acciones simplificada (SAS) con un solo socio. Estas dos estructuras sociales responden al compromiso de una actividad “en solitario”.⁹⁷

De esta manera, la legislación francesa explícitamente toma la posición de no encuadrar a los prestadores de servicios como trabajadores, estableciendo una posición de igualdad entre los trabajadores con las empresas de plataforma. “Los «auto empresarios» gozan de una presunción de inexistencia

⁹⁷AUVERGNON, P. Angustias de la uberización y retos que plantea el trabajo digital al derecho laboral. Revista Derecho Social y Empresa, p.29.

de relación laboral resultante, desde una ley de 18 de junio de 2014⁹⁸, de su inscripción en el «Registro mercantil y de sociedades» (RCS) o en el «repertorio de los oficios». Sin embargo, se trata solo de una presunción iuris tantum: la existencia de un contrato de trabajo puede establecerse cuando el auto-empresario se coloca, en realidad, «en un vínculo de subordinación jurídica permanente» con respecto al ordenante.”⁹⁹

En concreto, la legislación Francesa trata el tema de la economía colaborativa a través de la LOI n° 2016-1088, de 8 de agosto de 2016 *relatif à la responsabilité sociale des plateformes de mise en relation par voie électronique*¹⁰⁰ en la que establece que quienes trabajen por medio de una plataforma en que está determina los bienes, servicios y precios de la actividad tendrían la naturaleza de trabajadores independientes. En esta norma se fijan ciertos deberes para las aplicaciones:”(i) que los trabajadores independientes en una relación de dependencia económica y técnica con una plataforma en línea puede beneficiarse de un seguro de accidentes de trabajo que es responsabilidad de la plataforma en línea en cuestión; (ii) que estos trabajadores tienen igualmente derecho a la formación profesional continua, de la que es responsable la plataforma en línea, y deben, a su solicitud, recibir una validación de su experiencia laboral con la plataforma, a través de la plataforma en línea, (iii) que estos trabajadores tienen derecho a constituir un sindicato, a ser miembro de un sindicato y a que un sindicato represente sus intereses, y (iv) que tienen derecho a emprender acciones colectivas en defensa de sus intereses.”¹⁰¹

⁹⁸ Art. L. 8221-6 I del Código del trabajo francés.

⁹⁹ AUVERGNON, P. Angustias de la uberización y retos que plantea el trabajo digital al derecho laboral. *Revista Derecho Social y Empresa*, p.30.

¹⁰⁰ Traducción: relativo a la responsabilidad social de las plataformas de enlace electrónico

¹⁰¹ GARBEN, S. Online Platform Work at European Level. *Revista Geneva Global Policy Briefs*. p.3.

La legislación francesa, a fin de entregar más derechos a los prestadores de servicio de plataformas digitales, procurando que la elección de estas personas de dedicarse a estas labores sea una opción justa, así como velar por que empresas de aplicaciones sean actores comprometidos con la sociedad, dictó la ley *Orientation des mobilités*¹⁰² de 2019 la que da opción a los operadores de las aplicaciones a redactar “cartas de responsabilidad” así como estatutos para los operarios, los que son elaborados con los propios prestatarios de la aplicación, ello con el objeto de fijar nuevas garantías en pos de mejorar la calidad del trabajo, así como disminuir los riesgos de las actividades, obteniendo a cambio las aplicaciones la garantía de no ser considerada la relación entre la aplicación y los dependientes como un vínculo laboral.

En lo que respecta al trato de los tribunales de justicia franceses para con las plataformas de la economía colaborativa, estos se han decantado por interpretar el vínculo entre los prestatarios de servicios y las aplicaciones como una relación más bien mercantil. Sin embargo, en ocasiones ha adoptado la posición contraria, no siendo una jurisprudencia conteste, al igual que en otros países..

En específico, en causas tramitadas en tribunales franceses contra la aplicación UBER se puede observar su negativa de caracterizar la relación contractual entre los conductores y la aplicación como laboral. En la resolución de la demanda de laboralidad de un conductor contra Uber en Francia de fecha 1 de febrero de 2018, se constata la preferencia de los tribunales de interpretar el vínculo como uno de carácter mercantil: “En consecuencia, a la vista de los anexos e información presentados a las audiencias, el Tribunal sostiene que las partes no están obligadas por ningún contrato de trabajo y que este es de

¹⁰² Traducción: Orientación de la movilidad.

hecho un contrato comercial celebrado entre el señor MENARD y la empresa UBER, y desestima todas las reclamaciones del Sr. MENARD.”¹⁰³

Otro ejemplo de la negativa de los tribunales franceses de calificar la relación entre las plataformas y los prestatarios como laboral, lo podemos observar en el fallo de 28 noviembre de 2018- Cour de cassation. Recurso de casación número 17-20-079 en que un repartidor de la aplicación Take Eat Easy, solicita a los tribunales que se practique una recalificación de su relación con la aplicación, requiriendo que se establezca el supuesto vínculo laboral. Ante ello el tribunal determina la no existencia de dicha relación, arguyendo que no había indicios lo suficientemente determinantes como para verificar una relación de subordinación: “teniendo la más total libertad en la organización de su trabajo, sus horarios, sus desplazamientos, la elección de su equipo que, además, le pertenecía, sus condiciones de trabajo sin ninguna exclusividad, en completa independencia, **Take Eat Easy** que, de hecho, solo estaban sujetos al contrato de servicio de entrega que habían firmado el 12 de enero de 2016; que el Ayuntamiento considera que, en estas condiciones, en ausencia de cualquier vínculo de subordinación y contrato de trabajo entre el Sr. David Y ... y la empresa **Take Eat Easy** , el Sr. David Y ... no puede acogerse a la condición de empleado de **Take Eat Easy**”¹⁰⁴.

Teniendo un razonamiento contrario a los anteriores, y demostrando que el tema no está zanjado, en el fallo de la corte de casación francés de fecha de 4

¹⁰³Resolución de conductores Uber en Francia 1 de Febrero de 2018. <https://www.diritto-lavoro.com/wp-content/uploads/2018/02/sentenza-del-29-gennaio-2018.pdf> . [Consultado el 02.02.2023].

¹⁰⁴ 28 de noviembre de 2018, Corte de Casación, Apelación N° 17-20.079. [Texto en línea]. https://www.courdecassation.fr/decision/5fca7f276b18d06e76c3374f?search_api_fulltext=take+eat+easy&sort=&items_per_page=&judilibre_chambre=&judilibre_type=&judilibre_matiere=&judilibre_publication=&judilibre_solution=&op=&date_du=&date_au= [Consultado el 02.02.2023].

de Marzo de 2020¹⁰⁵, en que un conductor de la aplicación de Uber buscaba redefinir su estatus a trabajador y con ello obtener ciertas sumas adeudadas por la aplicación por el tiempo en que trabajó para ella, la corte confirmó lo resuelto por la corte de apelaciones estableciendo el nexo laboral.

A criterio de los tribunales franceses, la dependencia económica y subordinación ya no son tan importantes, y no tienen las formas que antiguamente poseían, lo que repercute en el labor del juez al momento de la búsqueda y configuración del vínculo laboral, en las causas laborales que se presentan ante tribunales.

La determinación de la laboralidad es necesaria considerarla, en miras de salvaguardar la mayor diversidad de relaciones existentes gracias a las nuevas tecnologías. Siendo también prioritario para los tribunales, el respetar la elección de los prestadores de servicios que eligen el estatuto de trabajador independiente (sociedad comercial), y de esa manera estar habilitados para dedicarse a las labores encomendadas por las aplicaciones.

Cabe hacer el alcance de que pese al razonamiento anterior, la jurisprudencia no es pacífica.

2.1.4 Estados Unidos.

Estados Unidos presenta actualmente una diversa regulación jurídica del trabajo en plataforma, pues, al no existir una ley federal específica en la materia, depende de cada Estado y su regulación particular. Dentro de los aspectos de las empresas de plataforma que más interés normar a los entes reguladores estadounidenses se encuentran las materias impositivas y de

¹⁰⁵ Sala de Trabajo de la *Cour de Cassation*, 4 de marzo de 2020, Recurso N° 19-13.316.

seguros, a fin de controlar los riesgos asociados a sus respectivas actividades, dejando las problemáticas laborales en las manos de los tribunales.

El país norteamericano concentra la mayor cantidad de compañías de plataforma digital, siendo el origen de exitosos proyectos que con el tiempo han traspasado las fronteras de su país de origen, ostentando ejemplos paradigmáticos de esta forma de negocios, como Airbnb y Uber. Al ser empresas con modelos productivos nuevos, carecían de regulación específica en un inicio, lo que no fue impedimento para que desarrollaran sus giros bajo la lógica de actuar primero sin preguntar, para enfrentar luego las consecuencias¹⁰⁶. A su vez fueron muy reticentes a cumplir la normativa vigente que regulaba actividades análogas, pues se argumentó por parte de estas empresas que al tener otras características productivas, sus giros quedaban fuera del ámbito de aplicación de las correspondientes normas. Emblemático fue el caso de Airbnb, quienes se negaron a pagar un impuesto hotelero porque, según la empresa, la norma se encontraba desactualizada respecto al servicio que la ofrecen¹⁰⁷.

En este contexto, las primeras reacciones de las ciudades frente al funcionamiento de estas compañías fueron variadas. Por ejemplo, Washington D.C. permitió el funcionamiento de Uber desde el año 2012; Seattle lo reguló en el año 2014, al mismo tiempo que Miami, Houston, Portland, Austin y New Orleans no le habían permitido operar, como al resto de las compañías de *ride sharing*. Otras ciudades como Minneapolis St. Paul, Milwaukee y Detroit

¹⁰⁶ CANNON, Bryan y CHUNG, Hanna. *A Framework for Designing Co-Regulation Models Well-Adapted to Technology-Facilitated Sharing Economies*. Santa Clara High Tech. Law Journal, Vol. 31 N° 23, 2014. 42p. [en línea] <<https://digitalcommons.law.scu.edu/chtj/vol31/iss1/2/>> [Consulta: 24 de febrero de 2023].

¹⁰⁷ KOPYTOFF, Verne. *Airbnb's woes show how far the sharing economy has come* [en línea] <<https://business.time.com/2013/10/07/airbnbs-woes-show-how-far-the-sharing-economy-has-come>> [Consulta: 24 de febrero de 2023].

requirieron en ese entonces a estas compañías operar como taxis¹⁰⁸, debiendo cumplir la regulación específica de este tipo de transporte.

California, Estado que concentra gran número de emprendimientos de economías de plataforma, ha sido pionero en materias regulatorias respecto de estas compañías. Fue el primer Estado que reconoció a las compañías de *ride sharing* como un servicio de transporte en el año 2013¹⁰⁹. Las medidas contenidas en la pionera normativa, dentro de otras regulaciones, ordenaron a las tales compañías a realizar revisiones de antecedentes criminales de los conductores, que éstos deben tener cursos especializados de conducción y la contratación de seguros de daños civiles¹¹⁰. Ante este último requerimiento, las compañías optaron por conformar una coalición para realizar las contrataciones de seguro, lo que fue bien visto por parte de los agentes reguladores californianos¹¹¹.

El caso de Airbnb es similar, pues también esta plataforma confrontó variadas posturas y actitudes regulatorias de diversos Estados, los que o permitieron el funcionamiento de su aplicación, limitaron sus servicios, los fiscalizaron o, en casos mas extremos, los prohibieron.

Por ejemplo New York consideró ilegal su funcionamiento en el año 2010 al no cumplir con los requisitos que la ley establecía para el arrendamiento de

¹⁰⁸ REID, Wilson. *Seattle becomes first city to cap Uber, Lyft vehicles* [en línea] <<https://www.washingtonpost.com/blogs/govbeat/wp/2014/03/18/seattle-becomes-first-city-to-cap-uber-lyft-vehicles/>> [Consulta: 24 de febrero de 2023].

¹⁰⁹ STATE OF CALIFORNIA PUBLIC UTILITIES COMMISSION. *Order Instituting Rulemaking on Regulations Relating to Passenger Carriers, Ridesharing, and New Online-Enabled Transportation Services*. Decision 13-09-045 [en línea] <<https://docs.cpuc.ca.gov/PublishedDocs/Published/G000/M077/K192/77192335.PDF>> [Consulta: 24 de febrero de 2023].

¹¹⁰ BARR, Alistar. *“Sharing economy” gets a boost in California* [en línea] <<https://www.usatoday.com/story/tech/2013/09/19/sharing-economy-california/2838343/>> [Consulta: 24 de febrero de 2023].

¹¹¹ SHUEH, Jason. *California welcomes insurance coalition for ride sharing, uber joins in* [en línea] <<https://www.govtech.com/California-Welcomes-Insurance-Coalition-for-Ride-Sharing-Uber-Joins-In.html>> [Consulta: 24 de febrero de 2023].

habitaciones por menos de 30 días¹¹². La ciudad de San Francisco en un principio tuvo la misma reacción frente a las plataformas de arriendo de inmuebles, prohibiendo los arriendos de habitaciones por periodos reducidos de tiempo. A fin de encontrar una normativa impositiva específica, la ciudad trabajó junto a empresas de arriendos de inmuebles por plataforma, a fin de generar una regulación de impuesto específico, la que se materializó en el año 2014¹¹³, junto a otros aspectos normativos para su funcionamiento¹¹⁴. Estos primeros casos de regulación de empresas de plataformas digitales por parte de los distintos Estados del país tienen en común que ignoran el aspecto laboral de sus operadores, enfocándose principalmente en equiparar las exigencias que actualmente cumplen las actividades análogas a sus giros (como las de taxis y hoteles).

Al igual que en otros países, el ordenamiento jurídico estadounidense no contempla una ley, o norma análoga de aplicación general, que regule de forma orgánica al trabajo en plataforma, por lo que la mayoría de los litigios laborales entablados por operarios de estas empresas se dirimen a la luz de la Fair Labor Standards Act (conocida por sus siglas FLSA). Esta ley federal regula algunos aspectos básicos del contrato de trabajo y la relación laboral entre trabajadores y empleadores, cuya normativa no puede ser disminuida a través de los ordenamientos jurídicos propios de cada Estado, no obstante éstos pueden mejorar las condiciones de la FLSA. Tal norma regula la remuneración mínima por hora trabajada, el pago por jornada extraordinaria, el trabajo de menores de edad y establece ciertos registros que debe mantener el empleador respecto de

¹¹² THE CITY OF NEW YORK ENVIRONMENTAL CONTROL BOARD. Decision and order, violation #035006622J et al. [en línea] <<https://money.cnn.com/interactive/technology/nyc-airbnb/>> [Consulta: 24 de febrero de 2023].

¹¹³ BOARD OF SUPERVISOR OF THE CITY AND COUNTY OF SAN FRANCISCO. Ordinance No. 218-14 [en línea] <<https://www.sfbos.org/ftp/uploadedfiles/bdsupvrs/ordinances14/o0218-14.pdf>> [Consulta: 24 de febrero de 2023].

¹¹⁴ Se fijó un rango de días en que el arrendador debe permanecer en el inmueble que se arrienda para estar dentro del giro, se normó la contratación de seguros e impuso el deber de incluirse en un registro especial para los dueños de los inmuebles arrendados.

los trabajadores. A su vez, define al trabajador dependiente (“employee”) como “un individuo empleado por un empleador”¹¹⁵; mientras que carece de definición para el trabajador independiente (“independent contractor”). Esta breve definición de trabajador bajo la FLSA no es suficiente para dirimir casos límites en los que existe la duda sobre la dependencia de un operario, por lo que a lo largo de los años los tribunales y jueces han tenido que dar forma y establecer criterios para definir qué prestación de servicios se enmarca en una relación contractual laboral¹¹⁶. Para ello han utilizado un modelo que considera una serie de factores (llamado “multifactor test”), los que se aprecian y contrastan a fin de determinar el grado de control que tiene el supuesto empleador sobre los trabajadores, constatando la relación de subordinación y dependencia, el que ha ido evolucionando en el tiempo. En un inicio, La Corte Suprema de Justicia estadounidense sostuvo ciertos parámetros a partir del litigio *United States v. Silk*¹¹⁷ como criterios importantes para dirimir si un trabajo era de carácter laboral dependiente, y por lo tanto cubierto por la normativa de la FLSA, o independiente, ejercido por una persona a su cuenta y riesgo. Éstos criterios consistían en el grado de control sobre el servicio prestado, contingencia de ganancia o pérdida del operario, inversión en equipamiento o instalaciones, permanencia de la relación contractual y habilidad requerida para la labor realizada. Sin perjuicio, el tribunal superior estadounidense añadió que esta enumeración de factores no era concluyente y que no bastaba solo uno para determinar la relación laboral¹¹⁸.

¹¹⁵ FAIR LABOR STANDAR ACT. Sec. 203, Definitions [en línea]

<<https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/legacy/files/FairLaborStandAct.pdf>> [Consulta: 24 de febrero de 2023].

¹¹⁶ SÁNCHEZ-URÁN, María. Economía de plataformas digitales y servicios compuestos. El impacto en el Derecho, en especial, en el Derecho del Trabajo. 23p. [en línea] <<https://eprints.ucm.es/id/eprint/46609/1/UBER%20Plataformas%20Digitales%20La%20Ley%20febrero%202018%202.pdf>> [Consulta: 24 de febrero de 2023].

¹¹⁷ SUPREME COURT OF THE UNITED STATES. *United States v. Silk*. 331 U.S. 704; 67 S. Ct. 1463; 91 L.Ed. 1757 (1947) [en línea] <<https://tile.loc.gov/storage-services/service/ll/usrep/usrep331/usrep331704/usrep331704.pdf>> [Consulta: 24 de febrero de 2023].

¹¹⁸ U.S. DEPARTMENT OF LABOR. *Independent contractor status under the fair labor standars act* [en línea]

Con juicios similares, en los que la cuestión principal era determinar la aplicación de leyes laborales o sociales ante una relación contractual específica, la Corte Suprema de Justicia estableció que la condición de trabajador dependiente no podía ser determinada solamente con la idea de control que el supuesto empleador puede ejercer sobre los detalles del servicio proporcionado dentro de su giro por el trabajador, pues si bien la idea de “control” está asociada con la relación empleador-trabajador, los trabajadores protegidos por normativa de seguridad social son aquellos que, en la realidad económica, son dependientes del negocio al que le prestan servicios¹¹⁹. En este proceso de creación y evolución de los criterios para dirimir casos laborales participaron otras instituciones, como el Departamento del Tesoro de los Estados Unidos, quienes debían determinar la laboralidad contractual a fin de cobrar los correspondientes impuestos por seguridad social. En 1947, este Departamento propuso que se generara una regulación específica para identificar al trabajador dependiente que atendiera a la realidad económica del negocio al que éste prestaba servicio¹²⁰, sugiriendo cotejar ciertos factores para ello, destacando el grado de integración del trabajo del individuo en el negocio al que le presta servicio. El desarrollo jurisprudencial sucesivo se centró cada vez más en la dependencia económica como elemento gravitante para determinar la laboralidad de una relación contractual, cotejando la concurrencia de indicios que permitan constatarla. No obstante, se ha reiterado a través de los fallos, que este cotejo no es una aplicación mecánica de la existencia de factores de laboralidad y que cada caso debe resolverse a la luz de sus propios hechos. En marzo de 2021, el Departamento del Trabajo de los Estados

<<https://www.federalregister.gov/documents/2021/01/07/2020-29274/independent-contractor-status-under-the-fair-labor-standards-act>> [Consulta: 24 de febrero de 2023].

¹¹⁹ SUPREME COURT OF THE UNITED STATES. *Bartels v. Birmingham*. 332 U.S. 126 (1947) [en línea] <<https://www.loc.gov/item/usrep332126/>> [Consulta: 24 de febrero de 2023].

¹²⁰ TREASURY DEPARTMENT. *Employment Tax Regulations With Respect to Employer-Employee Relationship* en *Federal Register* vol. 12, issue 232. 7966p. [en línea] <https://s3.amazonaws.com/archives.federalregister.gov/issue_slice/1947/11/27/7964-7970.pdf#page=3> [Consulta: 24 de febrero de 2023].

Unidos¹²¹ introdujo una nueva interpretación para dirimir conflictos entre trabajadores dependientes e independientes a la luz de la FLSA¹²². Los principales factores a considerar son dos: la naturaleza y grado de control del trabajador sobre el trabajo y la contingencia del trabajador de ganancia o pérdida respecto del trabajo realizado. Estos factores buscan determinar la realidad económica del trabajo para determinar su laboralidad más que los formalismos contractuales que envuelven el vínculo jurídico.

En cuanto al plano normativo, si bien no existen leyes de aplicación general para todos los Estados, éstos han generado iniciativa entorno a regular la relación contractual de los operadores de plataformas digitales, siendo nuevamente pionero el Estado de California. En septiembre de 2019, fue aprobado el proyecto de ley “California Assembly Bill 5”, conocido como AB5¹²³, que expande a nivel legal la regla aplicada para el caso “*Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court of Los Angeles*”¹²⁴, mediante el cual se determina con un test de 3 criterios, llamado también “*ABC test*”, la laboralidad de una relación contractual o si, por el contrario, nos encontramos con un trabajador independiente. El objetivo de esta ley era reclasificar relaciones laborales dependientes camufladas como trabajo realizado por un independiente. De esta forma, aplicado al caso, el test razona sobre la situación del trabajador respecto a la empresa a quien le presta servicios y su grado de independencia efectiva sobre las funciones que desempeña en base a los siguientes criterios: 1) El

¹²¹ Entidad federal encargada de la supervisión de las normas laborales en vista a mejorar el bienestar en el trabajo, en la búsqueda del mismo y en la jubilación, proponiendo regulaciones e interpretaciones la legislatura vigente. U.S. DEPARTMENT OF LABOR. *About Us* [en línea] <<https://www.dol.gov/general/aboutdol>> [Consulta: 24 de febrero de 2023].

¹²² U.S. DEPARTMENT OF LABOR. *Independent Contractor Status Under the Fair Labor Standards Act* en Federal Register, vol. 86 N°4 (2021). 1168-1248p. [en línea] <<https://www.govinfo.gov/content/pkg/FR-2021-01-07/pdf/2020-29274.pdf>> [Consulta: 24 de febrero de 2023].

¹²³ CALIFORNIA STATE LEGISLATURE. Assembly Bill No. 5, chapter 296 [en línea] <<https://legiscan.com/CA/text/AB5/2019>> [Consulta: 24 de febrero de 2023].

¹²⁴ SUPREME COURT OF CALIFORNIA. *Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court of Los Angeles*, [en línea] <<https://law.justia.com/cases/california/supreme-court/2018/s222732.html>> [Consulta: 24 de febrero de 2023].

trabajador es libre de prestar servicios sin el control o dirección de la empresa; 2) El trabajador desempeña tareas que están fuera del giro ordinario de la compañía; 3) El trabajador se encuentra insertado en un negocio de la misma naturaleza que el trabajo prestado. En caso de que se cumplieran todos estos parámetros, la relación contractual del trabajador sería de independiente.

La respuesta de las empresas de plataforma no se hizo esperar, anunciando desde antes de la entrada en vigencia de la *AB5* en enero de 2020 que no recalificarían a sus operarios aplicando la nueva normativa. Esta actitud beligerante llevó a que en mayo de 2020 se presentara una demanda contra Uber y Lyft para la aplicación de las sanciones correspondientes por clasificar a sus trabajadores de manera errónea como independientes a la luz de la nueva ley, además del pago de prestaciones laborales pendientes, por parte del General Attorney de California y los City Attorney de las ciudades de Los Angeles, San Diego y San Francisco. En agosto de 2020, La Corte Superior de California emitió una resolución¹²⁵ mediante la cual ordenó a Uber y Lyft recalificar a sus conductores como dependientes mientras se seguía la sustanciación del procedimiento.

En paralelo, empresas de plataforma digital lideradas por Uber, Lyft y Doordash crearon una iniciativa de regulación en octubre de 2019 llamada “proposition 22”¹²⁶, cuyo principal objetivo era crear una excepción expresa a los efectos provocados por la California Assembly Bill 5, calificando a sus operarios como trabajadores independientes con acceso a ciertos derechos laborales, como un salario mínimo especial, límites horarios de jornada, contribución a seguros médicos, de accidentes laborales, de vida y de incapacidad. Además, a

¹²⁵ SUPERIOR COURT OF THE STATE OF CALIFORNIA. *Order on people’s motion for preliminary injunction and related motions No. CGC-20-584402*, [en línea] <<https://assets.documentcloud.org/documents/7032764/Judge-Ethan-Schulman-Order-on-Lyft-and-Uber.pdf>> [Consulta: 24 de febrero de 2023].

¹²⁶ CALIFORNIA SECRETARY OF STATE. *Official Voter Information Guide. Proposition 22* [en línea] <<https://web.archive.org/web/20201104210434/https://voterguide.sos.ca.gov/propositions/22/>> [Consulta: 24 de febrero de 2023].

la luz de esta última propuesta, las compañías de *ridesharing* deberán implementar programas anti discriminación y conductas de acoso sexual a sus conductores, adoptar una política de tolerancia cero al uso de drogas o alcohol al conducir y requerirles antecedentes penales previo inicio de funciones en las respectivas empresas.

La oposición a la *proposition 22* vino de parte de agrupaciones de trabajadores, como la California Labor Federation¹²⁷, quienes criticaron la discriminación en las condiciones laborales que significaría su aprobación, dejando a los conductores sin derecho a licencia médica ni a asistencia social en caso de desempleo. A su vez, permitiría que las grandes empresas de plataforma se eximan de contribuir en el sistema de seguridad social estadounidense. En definitiva, el 03 de noviembre de 2020 la iniciativa *proposition 22* fue aprobada, siendo la primera norma que regula el estado contractual de la relación entre las empresas de *ridesharing* y sus conductores en el país estadounidense. Ante la promulgación, la agrupación de trabajadores Service Employees International Union (SEIU) demandó al gobierno estatal ante la Corte Suprema de California¹²⁸ a fin de declarar inaplicable e inconstitucional la ley votada.

2.2 Regulación de la Unión Europea.

Al momento de pensar en diferentes sistemas legislativos, la Unión Europea resulta ser uno de los referentes más importantes dentro de lo que denominamos cultura occidental, esto por su zona geográfica de influencia, el número de países que la conforman, y el valor de algunos de sus estados en

¹²⁷ CALIFORNIA LABOR FEDERATION. *No on Prop 22 fact sheet* [en línea] <<https://web.archive.org/web/20201101202121/https://calaborfed.org/no-on-prop-22-faq/>> [Consulta: 24 de febrero de 2023].

¹²⁸ Texto de la acción: Castellanos, Hector et al. con el Estado de California [en línea] <<https://assets.documentcloud.org/documents/20449009/prop-22-lawsuit-combined-20210112.pdf>> [Consulta: 24 de febrero de 2023].

sus roles de potencias colonizadoras en los siglos pasados en la conformación identitaria de diversos territorios.

Esta institución se define a sí misma como “una unión económica y política única única entre veintisiete países europeos”¹²⁹.

“La característica que distingue a la UE es que, aunque todos los Estados miembros siguen siendo soberanos e independientes, han decidido poner en común parte de su «soberanía» en los ámbitos en los que tiene sentido colaborar.

En la práctica, esto significa que los Estados miembros delegan algunos de sus poderes decisorios en las instituciones comunes creadas por ellos para poder tomar decisiones sobre asuntos específicos de interés común democráticamente y en la UE”¹³⁰.

En cuanto a su dimensión legislativa y judicial se señala que

“La Unión Europea tiene personalidad jurídica y, en consecuencia, cuenta con un ordenamiento jurídico propio, distinto del Derecho internacional. Además, el Derecho de la UE tiene un efecto directo o indirecto sobre la legislación de sus Estados miembros, por lo que, una vez que entra en vigor, pasa a formar parte del sistema jurídico de cada Estado miembro. La Unión Europea constituye en sí misma una fuente de Derecho. El ordenamiento jurídico se divide normalmente en Derecho primario (los Tratados y los principios generales del Derecho), Derecho derivado (basado en los Tratados) y Derecho subsidiario”¹³¹.

¹²⁹ Unión Europea. La Unión Europea qué es y qué hace. p.7.

¹³⁰ Ibidem. p.8.

¹³¹ Parlamento europeo. Las fuentes y el ámbito de aplicación del derecho de la unión europea. Fichas técnicas sobre la Unión Europea.p.1.

Respecto a cómo interactúa el sistema legislativo¹³² de la Unión con el de sus miembros, “La novedad de la UE respecto a las asociaciones de Estados tradicionales radica en que los Estados miembros renuncian a parte de su soberanía a favor de la UE, a la que han dotado de competencias propias, independientes de los Estados miembros. En el ejercicio de sus competencias, la UE está facultada para adoptar actos de soberanía que, por sus efectos, son equivalentes a los de los Estados miembros”¹³³.

Sin embargo, cabe hacer la aclaración de que el sistema legislativo de la UE genera diferentes tipos de instrumentos, los cuales pueden tener distintos grados de injerencia en la normativa interna de los países miembros. Instrumentos que pueden servir de meros consejos para las diferentes naciones respecto a un tema determinado, hasta aquellos que son una regulación obligatoria en su implementación para los Estados.

“la totalidad del sistema normativo y de acción jurídica de la UE obedece al principio de que en aquellos casos en que es necesaria una normativa común, incluso detallada, para todos los Estados miembros, el acto de la Unión debe sustituir a la normativa nacional, pero que en aquellos casos en que no existe dicha necesidad, deben tenerse debidamente en cuenta los ordenamientos vigentes de los Estados miembros”¹³⁴.

En el caso de la economía colaborativa de plataforma, la Unión Europea ha dictado tres documentos relacionados, de los cuales ninguno tiene el carácter de obligatorio para las legislaciones nacionales:

¹³² La legislación deriva por regla general de la soberanía propia de los estados, que se orienta a través del funcionamiento de los órganos legislativos compuesto por un cuerpo de representantes elegidos democráticamente.

¹³³ BORCHARDT, K. El ABC del derecho de la Unión Europea. Editorial Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. p.11.

¹³⁴Ibidem. p.93

a) Una Agenda Europea para la economía colaborativa.

Es una comunicación de la comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, la que trata por primera vez el tema de la economía colaborativa en la órbita europea, fechada el día 02 de junio de 2016.

En el inicio de este documento se anuncia la cada vez mayor importancia y el rápido avance que ha tenido la economía colaborativa, el aumento de empleos que ha significado y los potenciales aportes económicos que vendría a significar a futuro para la Unión Europea. A su vez, presenta a lo largo del texto diversos problemas que genera este tipo de economía, entre los que se señalan: la inseguridad jurídica en diferentes temas como lo es la desprotección de los trabajadores de las aplicaciones, los derechos de los consumidores respecto a las plataformas, el uso de información privada almacenada por los diferentes servidores y la tributación.

Al ser un documento que abarca un amplio espectro de la temática asociada a la Economía Colaborativa, y uno de los primeros en abordar la situación disruptiva de la tecnología de la información, es que varios autores toman sus definiciones así como sus temas para el desarrollo de teorías y posibles formas de profundizar y enfrentar la EC.

En cuanto al contenido de la comunicación, en su desarrollo da una de las primeras y mejores definiciones de lo que es la Economía Colaborativa, estableciendo con ello sus elementos principales, las partes que en ella se desenvuelven, y la mecánica de la misma.

Por otro lado en lo que es el tema laboral, define al trabajador¹³⁵ y propone a fin de poder determinar la existencia de una relación laboral entre el trabajador y la aplicación, el uso del principio de subordinación, estableciendo como criterios guía a constatar los siguientes hechos:

- i) Subordinación del trabajador a la aplicación.
- ii) Naturaleza del labor que realiza el trabajador.
- iii) La existencia de remuneración.

Además, ofrece orientación sobre la aplicabilidad de la normativa nacional en materia laboral a la luz de la EC.

El documento también promueve la necesidad de hacer distinciones entre aquellas aplicaciones que son prestaciones de servicios profesionales en relación a aquellas que son prestaciones entre pares¹³⁶. Así mismo llama a la diferenciación entre plataformas colaborativas que sólo median entre las partes y aquellas que son prestadoras de servicios subyacentes.

De lo anterior, el texto constantemente propone que se establezcan regulaciones acordes a cada tipo de aplicación, teniendo en consideración la naturaleza de la relación, así como el tamaño de la empresa, procurando ser más exigentes con las aplicaciones de mayor escala y no exigir demasiado a las pequeñas, ya que esto podría inhibir la creación de nuevas herramientas tecnológicas.

En cuanto a regímenes de responsabilidad y obligaciones para las aplicaciones, se pretende que las aplicaciones se rijan por la legislación europea de derechos del consumidor, sumando la obligación de protección de los datos privados de los usuarios, el combate al contenido ilícito y la recolección de información concerniente a la tributación para con los estados en

¹³⁵ La característica esencial de la relación laboral es la circunstancia de que una persona realiza, durante cierto tiempo, en favor de otra persona y bajo la dirección de ésta, determinadas prestaciones a cambio de las cuales percibe una retribución.

Unión Europea.Una Agenda Europea para la economía colaborativa p.13.

¹³⁶ Particulares que ofrecen servicios de manera ocasional.

que las aplicaciones funcionen. A fin de cumplir de manera ordenada y sin un desgaste ingente para la administración de las diferentes naciones, el documento establece la necesidad de que las compañías cooperen de manera activa con la entrega de datos para con las instituciones públicas, dado que son estas primeras a quienes les resulta menos complejo acceder a esta información.

Por último, se resalta como aspecto positivo de las aplicaciones, la posibilidad de transparencia, guía y protección de los usuarios a través del sistema de calificaciones que son regularmente usados en las aplicaciones, aconsejando su permanencia y uso como mecanismos de confianza.

b) Proyecto de Dictamen del Comité Europeo de las Regiones – Un marco europeo de respuestas normativas a la economía colaborativa.

Este documento tiene por finalidad actualizar el estado de avance de la regulación de la economía colaborativa a nivel de la Unión Europea tras la dictación del documento *Una Agenda Europea para la economía colaborativa*.

Según el texto el avance, ha sido bastante lento en consideración a la importancia alcanzada por esta clase de actividades a nivel global, reprochando que el mayor avance se haya producido a nivel jurisprudencial y no legal por parte de los países de la UE, instando a dictar normas de carácter nacional así como regionales, a fin de dar una respuesta sistemática y armónica al tema, dada la naturaleza fraccionada de la misma Unión.

A su vez, se ha observado la manifestación de varios de los problemas que el primer documento anunció, e inclusive han aparecido nuevas dificultades. Siendo una de ellas el aumento de valor de los inmuebles para los ciudadanos

Europeos, esto como resultado de que los propietarios prefieren arrendarlos a viajeros, antes que venderlos o darlos en arrendamientos a residentes europeos, obteniendo mayores ingresos del arrendamiento a turistas extranjeros.

El primer documento pese a ser un avance ante la inexistencia de legislación, esté al no resolver de manera exhaustiva los diversos problemas planteados, ya ha quedado desfasado ante la realidad. Se debe procurar la dictación de una legislación clara, específica, estableciendo un adecuado sistema de conocimiento de conflictos, así como la creación de organismos competentes para resolver los conflictos que se den, esto para garantizar de esa manera el cumplimiento de la ley.

Por último, este documento valora la actuación de algunas aplicaciones que han cooperado con los diversos estados, más reconoce como necesario establecer la obligatoriedad de su cooperación tanto en temas de tributación, funcionamiento, así como en el control de contenidos ilícitos.

c) Reglamento del parlamento Europeo y del consejo relativo a un mercado único de servicios digitales

Este documento desarrolla materias relacionadas al contenido digital¹³⁷ y de las aplicaciones sin considerar las relaciones laborales, centrándose en la necesidad de establecer normas claras a nivel regional para las compañías digitales.

¹³⁷ Contenido ilícito en las aplicaciones, publicidad, anonimato en línea, diligencia de los proveedores de servicios, entre otros.

Reitera la importancia de que, por parte de los Estados, se deban establecer mecanismos para el control y seguimiento de las aplicaciones en cuanto al cumplimiento de los reglamentos así como de las leyes. Se sugiere que el control deba de realizarse a través de los instrumentos normativos de la UE, logrando minimizar la fragmentación jurídica a fin de tener normas claras y armónicas entre los diferentes Estados, cooperando en esta materia a través de normas regionales y una supervisión unificada.

“Sobre la base de los principios esenciales establecidos en la Directiva sobre el comercio electrónico, que mantienen su validez hasta hoy, esta propuesta pretende garantizar las mejores condiciones para la prestación de servicios digitales innovadores en el mercado interior, contribuir a la seguridad en línea y la protección de los derechos fundamentales, y establecer una estructura de gobernanza robusta y duradera para la supervisión efectiva de los prestadores de servicios intermediarios.”¹³⁸

Este reglamento también impondría mayores deberes a las grandes compañías, como impulsar que compartan su tecnología e información al resto del mercado. También señala que se debe evitar que las grandes empresas del rubro a través de sus aplicaciones invisibilice a las compañías rivales de menor tamaño, esto con el fin de impulsar la competencia y el desarrollo de nuevas tecnologías, a través de nuevas empresas y plataformas.

A su vez, las compañías deberán velar por la protección de datos, procurar eliminar, bloquear, y generar mecanismos efectivos contra el contenido ilícito que se pueda producir en sus aplicaciones. Por último, realizar una adecuada gestión de riesgos sistemáticos de las herramientas tecnológicas.

¹³⁸ Unión Europea. Reglamento del parlamento Europeo y del consejo relativo a un mercado único de servicios digitales.p.2.

2.3 La opinión de la OIT.

El avance tecnológico vertiginoso en el que nos vemos envuelto ha modificado muchos aspectos del quehacer cotidiano alrededor del mundo, permitiendo el desarrollo de herramientas que han cambiado las formas de operar en las diversas áreas donde se implementan. El trabajo dependiente como lo hemos entendido hasta ahora no es la excepción y las plataformas digitales son una evidencia del poder transformador de la tecnología. Es por ello que la Organización Mundial del Trabajo ha ubicado al cambio tecnológico como uno de los ejes de atención y discusión en torno a los retos actuales y futuros del trabajo, junto al cambio climático, la globalización y los movimientos migratorios y demográficos^{139 140}. Ante esta nueva forma de producción, con la finalidad de caracterizarla identificando sus beneficios y desafíos frente a los lineamientos de la misma organización, la OIT ha realizado variados estudios de su desarrollo en distintos ámbitos. De éstos destacan los informes respecto del impacto del trabajo de plataformas en Estados miembros a nivel normativo y fáctico, como la recopilación de datos y opiniones de los operarios sobre el trabajo en plataformas digitales a nivel mundial, considerando la dificultad que conlleva la dispersión territorial y relaciones transnacionales, características inherentes a esta nueva forma de producción (en especial en aquella basada en la conexión a internet). Uno de los principales parámetros para la confección de tales estudios es el del “trabajo decente”, entendiendo a éste como “el acceso a un empleo con derechos y sin discriminación, en condiciones seguras y

¹³⁹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Síntesis de los diálogos nacionales sobre el futuro del trabajo*. 3p [en línea] <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_591507.pdf> [Consulta: 23 de febrero de 2023].

¹⁴⁰ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Declaración del Centenario de la OIT para el futuro del trabajo*. 2p [en línea] <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_711699.pdf> [Consulta: 23 de febrero de 2023].

saludables, con una remuneración suficiente para vivir dignamente y con protección social”¹⁴¹.

Dentro de los aspectos negativos que ha identificado la OIT sobre el trabajo en plataforma, en relación al trabajo decente, destacan los siguientes¹⁴²:

- Baja remuneración, incluso inferior al salario mínimo. Este pago se ve disminuido si consideramos los periodos de espera de los operarios para que les sea asignada un trabajo y el cumplimiento de tareas no remuneradas para mejorar sus perfiles dentro de una plataforma. Además el flujo de trabajo es fluctuante, por lo que no hay certeza del ingreso a obtener mes a mes.

- Falta de trabajo o tareas encargadas, lo que lleva a los trabajadores a buscar trabajo en más de una plataforma.

- Altas horas de trabajo diarias y semanales, sobrepasando en algunos casos el límite de jornada ordinaria.

- Escasa o nula cobertura de seguridad social. Especial problemática plantean el trabajo de reparto, por cuanto los trabajadores se ven expuestos diariamente a accidentes de tránsito u otros peligros, como lo son hurtos y robos¹⁴³.

- Al entablarse relaciones contractuales transfronterizas, existen problemas al identificar el derecho aplicable y la fiscalización de su cumplimiento. Además, la

¹⁴¹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Estado del trabajo decente en el mundo*. 1p [en línea]
<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/genericdocument/wcms_723294.pdf> [Consulta: 23 de febrero de 2023].

¹⁴² ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo*. Íbid. 19-21p.

¹⁴³ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina: Análisis y recomendaciones de política*. 12p [en línea]
<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_759896.pdf> [Consulta: 23 de febrero de 2023].

dispersión geográfica presenta nuevos retos para la organización y acción colectiva¹⁴⁴.

- Falta de comunicación con clientes finales, quienes en algunos modelos de plataforma, principalmente basadas en internet, pueden rechazar un trabajo finalizado y no pagarlo, sin que el trabajador afectado tenga derecho a reclamo o apelación.

Otro factor importante y negativo es la profunda desprofesionalización que puede conllevar el avance de las plataformas digitales. La fragmentación de trabajos en micro-tareas que son encargadas a una masa de trabajadores conlleva fragmentación en el pago, por lo que deben realizar una multiplicidad de estas tareas sin especializarse en ninguna. A su vez, este tipo de trabajo no conlleva identidad profesional o de oficio en el que los trabajadores se puedan ver identificados¹⁴⁵. La fragmentación del trabajo y su oferta a través de contratos de trabajo independiente, como lo hacen las plataformas digitales, crea una “economía de ocupaciones transitorias”, con nuevos problemas para garantizar el trabajo decente en sectores y ocupaciones que tradicionalmente lo ofrecían¹⁴⁶. También genera una polarización del trabajo dentro de la empresa, en el sentido de disminuir progresivamente los puestos de trabajo de cualificación intermedia, creando una distancia económica y social entre los trabajadores que ocupan puestos de alta cualificación vinculados a la tecnología

¹⁴⁴ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *El trabajo a domicilio: de la invisibilidad al trabajo decente. Resumen Ejecutivo.* 5p [en línea] <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_765898.pdf> [Consulta: 23 de febrero de 2023].

¹⁴⁵ RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M. *Plataformas, microworkers y otros retos del trabajo en la era digital, contribución a la Conferencia Nacional OIT “El futuro del trabajo que queremos”.* Madrid, 2017. 5p.

¹⁴⁶ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Perspectiva social y del empleo en el mundo: tendencias 2019.* 15p [en línea] <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_713013.pdf> [Consulta: 23 de febrero de 2023].

y aquellos que desempeñan en tareas de baja cualificación¹⁴⁷, que son la gran mayoría de la fuerza de trabajo de una plataforma digital.

No obstante, la OIT no demoniza a las plataformas digitales, pues no considera que los resultados negativos en la relación laboral les sean inherentes¹⁴⁸, sino es más bien la regulación (o su falta) de los distintos aspectos de su funcionamiento, como de la relación laboral con los trabajadores que cumplen sus tareas, lo que causa las problemáticas laborales analizadas. En este sentido, la calificación de trabajadores de plataforma como independientes ha sido relacionada al bajo nivel de protección social que caracteriza al sector, justamente porque este tipo de trabajador goza generalmente de escaso nivel de cobertura¹⁴⁹ y no le es aplicable el estatuto laboral del dependiente.

De hecho, la OIT rescata el potencial que trae el trabajo de plataforma digital para lograr avances en retos de la expansión del trabajo digno. Crea acceso a empleos en territorios donde el trabajo convencional es escaso; permite que personas con discapacidad o con responsabilidades de cuidados, ya sea de otras personas o del hogar, puedan trabajar¹⁵⁰; es la vía primaria de inserción laboral de jóvenes y migrantes en ciertos países; es una forma de trabajo flexible, que permite la autonomía del operario en cómo y cuándo

¹⁴⁷ RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M. *Plataformas digitales: principales discusiones y/o desafíos en el ámbito laboral y su vinculación con la seguridad social*. 4p [en línea] <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_806083.pdf> [Consulta: 23 de febrero de 2023].

¹⁴⁸ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo*. Ibid. 21p.

¹⁴⁹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Plataformas digitales: principales discusiones y/o desafíos en el ámbito laboral y su vinculación con la seguridad social*. Ibid. 11p.

¹⁵⁰ RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M. *Plataformas, microworkers y otros retos del trabajo en la era digital, contribución a la Conferencia Nacional OIT "El futuro del trabajo que queremos"*. Madrid, 2017. 9p.

trabajar¹⁵¹; en general, ayudan a hacer frente al desempleo y crean más puestos de trabajo¹⁵².

Para lograr contrarrestar los efectos negativos del trabajo en plataforma, y así aprovechar los beneficios que conlleva, la OIT ha planteado una serie de propuestas con miras a garantizar un trabajo decente en las plataformas digitales^{153 154}:

- Otorgar un estatus jurídico adecuado a los trabajadores.
- Permitir a este tipo de trabajadores que ejerzan sus derechos a la libertad sindical y a la negociación colectiva.
- Garantizar el salario mínimo vigente en el país de residencia de los trabajadores.
- Garantizar la transparencia en los pagos y las comisiones cobradas por las plataformas.
- Garantizar que los trabajadores puedan rechazar tareas.
- Cubrir los costos por el trabajo perdido a causa de problemas técnicos en la plataforma.
- Adoptar reglas estrictas y justas en materia de ausencia de pagos.
- Garantizar que los términos de servicio estén redactados de manera clara y concisa.

¹⁵¹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Plataformas digitales: principales discusiones y/o desafíos en el ámbito laboral y su vinculación con la seguridad social*. Ibid. 8p.

¹⁵² ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Síntesis de los diálogos nacionales sobre el futuro del trabajo*. Ibid. 49p.

¹⁵³ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo*. Ibid. 21-22p.

¹⁵⁴ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina: Análisis y recomendaciones de política*. Ibid. 13p.

- Informar a los trabajadores de las razones de las evaluaciones negativas que reciben.
- Adoptar y aplicar códigos de conducta claros para todos los usuarios de la plataforma.
- Garantizar que los trabajadores puedan apelar a una ausencia de pago, evaluaciones negativas, resultados de pruebas de calificaciones, acusaciones de infracciones del código de conducta y suspensiones de cuentas.
- Crear sistemas para la evaluación de los clientes que sean tan exhaustivos como los de evaluación de los trabajadores.
- Garantizar que las instrucciones sean claras y que sean validadas antes de publicar cualquier trabajo disponible dentro de la plataforma.
- Permitir a los trabajadores que puedan consultar y exportar historial y trabajos de forma legible, por humanos y máquinas, desde una plataforma a otra.
- Permitir a los trabajadores que establezcan una relación laboral con el cliente fuera de la plataforma, de forma directa, sin tener que pagar una tasa desproporcionada por ello.
- Garantizar que los clientes y los operadores de plataformas respondan de manera rápida, educada y sustantiva a las comunicaciones de los trabajadores.
- Informar a los trabajadores sobre la identidad de sus clientes y el objetivo de las tareas asignadas por la plataforma.
- Indicar claramente y de manera estandarizada las tareas que puedan acarrear un estrés psicológico o que puedan generar daño.

- Construir estadísticas oficiales y analizar las condiciones de trabajo del sector.

- Concientizar a los ciudadanos sobre su responsabilidad como consumidores.

En cuanto al sistema de seguridad social y los cambios que éstos deben tener para que cubran a los trabajadores de plataforma, las recomendaciones van por adaptarlo para que todo trabajador, independiente del tipo de contrato que regule su labor, tenga cobertura del sistema; hacer uso de la tecnología para simplificar los pagos de cotizaciones y tener pisos de protección universal¹⁵⁵.

Todas estas indicaciones van en dirección del cumplimiento de la misión universal de la OIT, en busca de posicionar los derechos de los trabajadores y el trabajo digno en el centro de las políticas laborales, económicas y sociales¹⁵⁶.

Para la implementación de estas medidas, la entidad llama al diálogo social entre gobiernos, plataformas y trabajadores. También ha recomendado crear un sistema de gobernanza internacional, que pueda exigir a las plataformas el respeto de ciertos derechos y protecciones mínimos, tomando el ejemplo del Convenio Sobre el Trabajo Marítimo del año 2006, como instrumento que considera trabajadores, empleadores y clientes que operan en diferentes jurisdicciones¹⁵⁷.

¹⁵⁵ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Recomendación OIT sobre seguridad social*. 4p [en línea] <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:3065524,es> [Consulta: 23 de febrero de 2023].

¹⁵⁶ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: tendencias 2019*. Ibid. 15p

¹⁵⁷ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Trabajar para un futuro más prometedor – Comisión mundial sobre el futuro del trabajo*. 46p [en línea] <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf> [Consulta: 23 de febrero de 2023].

Por último, el rol de los datos de una plataforma digital, tanto los recopilados durante la prestación de sus servicios a los clientes como los propios de funcionamiento, son considerados sumamente valiosos para una regulación óptima por parte del ente regulador estatal de cada país y para el resguardo de los derechos de sus trabajadores, como la posibilidad de migración de una plataforma a otra con sus propios datos de trabajo, por ejemplo¹⁵⁸.

¹⁵⁸ CHOUDARY, SANGEET PAUL. *The architecture of digital labour platforms: Policy recommendations on platform design for worker well-being.* 35-39p. [en línea] <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_630603.pdf> [Consulta: 23 de febrero de 2023].

Capítulo III: Análisis de la regulación del trabajo en la economía de plataforma del proyecto de ley sobre modernización laboral para la conciliación, familia e inclusión, mensaje N° 021-367.

3.1 El desarrollo de la economía de plataforma en Chile.

La irrupción de las nuevas formas de producción basadas en los avances tecnológicos ya estudiados no fue indiferente en Chile, cuyo ordenamiento jurídico, al igual que en la mayoría del derecho comparado, no contemplaba específicamente el trabajo a través de plataforma digital.

La mayor presencia de plataformas digitales en el mercado nacional, y por lo tanto de operarios trabajando en éstas, corresponde a aquellas aplicaciones basadas en la ubicación, como lo son las de transporte y reparto. Desde la década pasada se ha masificado y aumentado el mercado en el cual operan estas empresas que, al no estar reguladas particularmente y escudarse de manera sistemática en ser un simple canal o medio de comunicación entre los usuarios y los operarios, no correspondiendo a su giro el servicio prestado en sí, evaden regulaciones específicas de los mercados donde operan. Ejemplo paradigmático de este fenómeno se vivió intensamente en el rubro de transporte de la mano de las plataformas de *ride sharing*, que experimentaron una vertiginosa expansión.

La primera respuesta del gobierno chileno ante el funcionamiento sin regulación de las plataformas de transporte fue aplicar la normativa del transporte privado de pasajeros. Al no cumplir sus disposiciones, el llamado fue a evitar estos medios de transporte, pues utilizan vehículos que no se encuentran habilitados para tales tareas, a la vez anunciando que “se retirarán autos, como cualquier vehículo pirata”¹⁵⁹. En este sentido, desde el Ministerio de

¹⁵⁹ Ulloa, Eric. Meganoticias, *Ministro de Transportes anuncia multas y retiro de autos de Uber y Cabify* [en línea] <<https://www.meganoticias.cl/nacional/169430-ministro-gomez-lobo-anuncia-multas-y-retiro-de-autos-de-uber-y-cabify.html>> [Consulta: 10 de enero de 2022].

Transporte anunciaron que la fiscalización se centraría en los vehículos, pero no en las aplicaciones mediante las cuales se realiza la logística del servicio.

La resistencia más importante que enfrentaron las plataformas de transporte vino desde la sociedad civil, de mano de taxistas particulares y sus asociaciones. Ante la falta de regulación específica para este nuevo modelo de empresa, la pasividad general del aparato estatal para salvar tal laguna normativa y la consecuente irrupción de nuevos competidores dentro del mercado de transporte privado de pasajeros, a quienes no se les sometía a las normas que los taxistas deben cumplir, éstos iniciaron acciones de autotutela, tanto individuales como colectivas, además de variadas manifestaciones en contra de las aplicaciones de *ride sharing*.

Fueron numerosas las manifestaciones colectivas de taxistas en contra de estos nuevos servicios^{160 161 162 163}, además de intentar por vías legislativas^{164 165} y judiciales¹⁶⁶ el cese de las actividades de los mismos o al menos su regulación, sin mayor éxito. Lamentablemente no todas las acciones fueron sido

¹⁶⁰ Rodríguez, Oliver. Meganoticias, *Caravana de taxistas contra Uber y Cabify se toma la Alameda* [en línea]
<<https://www.meganoticias.cl/nacional/169616-caravana-de-taxistas-contra-uber-y-cabify-se-toma-la-alameda.html>> [Consulta: 10 de enero de 2022].

¹⁶¹ Obrador, Piangella. Biobiochile.cl, *Intendencia autoriza marcha de taxistas en la capital por regulación de Uber y Cabify* [en línea]
<<https://www.biobiochile.cl/noticias/nacional/region-metropolitana/2017/05/26/intendencia-autoriza-marcha-de-taxistas-en-la-capital-por-regulacion-de-uber-y-cabify.shtml>> [Consulta: 10 de enero de 2022].

¹⁶² Obrador, Piangella. Biobiochile.cl, *Miles de taxistas llegan en caravana a La Moneda para exigir "Ley Uber"* [en línea]
<<https://www.biobiochile.cl/noticias/nacional/region-metropolitana/2017/07/10/taxistas-se-manifiestan-desde-aeropuerto-pudahuel-pidiendo-celeridad-a-ley-uber.shtml>> [Consulta: 10 de enero de 2022].

¹⁶³ CNN Chile, *Dirigente de los taxis explicó por qué hay paro nacional* [en línea]
<https://www.cnnchile.com/lodijeronencnn/dirigente-de-los-taxis-explico-por-que-hay-paro-nacional_20180730/> [Consulta: 10 de enero de 2022].

¹⁶⁴ El Mostrador, *Comisión de Transporte convoca a taxistas y Uber* [en línea]
<<https://www.elmostrador.cl/noticias/pais/2016/04/12/comision-de-transporte-convoca-a-taxistas-y-uber>> [Consulta: 10 de enero de 2022].

¹⁶⁵ Ulloa, Eric. Meganoticias, *Taxistas pidieron en el Congreso bajar aplicaciones Uber y Cabify* [en línea]
<<https://www.meganoticias.cl/nacional/170538-taxistas-pidieron-en-el-congreso-bajar-aplicaciones-uber-y-cabify.html>> [Consulta: 10 de enero de 2022].

¹⁶⁶ La Tercera, *Corte de Apelaciones de Santiago rechaza recurso de protección de taxistas en contra de Uber* [en línea]
<<https://www.latercera.com/pulso/corte-de-apelaciones-de-santiago-rechaza-recurso-de-proteccion-de-taxistas-en-contra-de-uber>> [Consulta: 10 de enero de 2022].

pacíficas¹⁶⁷, pues esta confrontación contra el *ridesharing* ha estado marcada por hechos de violencia concertados en contra de los conductores de estas aplicaciones¹⁶⁸ ¹⁶⁹ ¹⁷⁰, además de otras vía de hecho que llevaron a enfrentamientos entre ambos “bandos”¹⁷¹.

No obstante, desde el ejecutivo la atención se centró en la regulación tributaria de estas empresas, incluso recurriendo a la Corte de Apelaciones de Santiago para levantar el secreto bancario de Uber y sus conductores, para su fiscalización tributaria¹⁷². Con el pasar de los años se sumaron dos actores al mercado, Beat y DiDi, ambas empresas que ofrecen servicio de *ridesharing*, utilizando idéntico modelo que las primeras.

Siguiendo la tendencia del mercado, con mayor presencia de plataformas digitales basadas en la ubicación durante la década pasada, se masificaron las empresas de reparto a domicilio. Rappi, PedidosYa y Glovo (no obstante esta última cerró operaciones en Chile) fueron las más relevantes, además de Uber Eats, la filial de reparto de Uber, y Cornershop, servicio de reparto de compras en supermercados. La postura de estas empresas de plataforma digital

¹⁶⁷ González, Valentina. Biobiochile.cl, *Protesta de taxistas bloqueó aeropuerto de Pudahuel: pasajeros debieron caminar kilómetros [en línea]* <<https://www.biobiochile.cl/noticias/nacional/region-metropolitana/2017/09/04/taxistas-se-reunen-para-marcar-en-santiago-pese-a-no-contar-con-permiso-de-la-intendencia.shtml>> [Consulta: 10 de enero de 2022].

¹⁶⁸ Casas, Leonardo. Biobiochile.cl, *Un taxista muerto y otros heridos a bala en confuso incidente con presunto chofer Uber [en línea]* <<https://www.biobiochile.cl/noticias/nacional/region-metropolitana/2018/08/11/un-taxista-muerto-y-otros-heridos-a-bala-en-confuso-incidente-con-presunto-chofer-uber.shtml>> [Consulta: 10 de enero de 2022].

¹⁶⁹ Casas, Leonardo. Biobiochile.cl, *Taxistas anuncian "cacería" de choferes Uber: Se va a escapar de las manos, es ojo por ojo [en línea]* <<https://www.biobiochile.cl/noticias/nacional/chile/2018/08/11/taxistas-vaticinan-escalada-de-violencia-se-va-a-escapar-de-las-manos-es-ojo-por-ojo.shtml>> [Consulta: 10 de enero de 2022].

¹⁷⁰ T13, *Pensaron que era Uber y lo atacaron [en línea]* <<https://www.t13.cl/videos/nacional/video-pensaron-que-era-uber-y-lo-atacaron>> [Consulta: 10 de enero de 2022].

¹⁷¹ González, Valentina. Biobiochile.cl, *Las zonas más peligrosas de Santiago que deja la disputa entre choferes Uber y taxistas [en línea]* <<https://www.biobiochile.cl/noticias/nacional/region-metropolitana/2018/08/17/las-zonas-mas-peligrosas-de-santiago-que-deja-la-disputa-entre-choferes-uber-y-taxistas.shtml>> [Consulta: 10 de enero de 2022].

¹⁷² El Mostrador, *SII fiscalizará a choferes de Uber tras fallo que alzó secreto bancario de la aplicación [en línea]* <<https://www.elmostrador.cl/dia/2019/04/27/sii-fiscalizara-a-choferes-de-uber-tras-fallo-que-alzo-secreto-bancario-de-la-aplicacion/>> [Consulta: 10 de enero de 2022].

respecto a su relación con los clientes finales de los servicios que ofrecen, y con los trabajadores que operan al alero de éstas, es similar entre sí y al resto de los casos en derecho comparado: se identifican como una plataforma de intermediación entre el trabajador y el cliente, pero no como la empresa que presta el servicio propiamente tal, ya sea de transporte o de reparto.

Así, los términos y condiciones del usuario de Uber¹⁷³, aplicables para todos sus servicios, Uber Eats y Cornershop inclusive, dicen expresamente que “usted reconoce que Uber no presta servicios de transporte o de logística o funciona como una empresa de transportes y que dichos servicios de transporte o logística se prestan por terceros contratistas independientes, que no están empleados por Uber ni por ninguna de sus afiliados”.

PedidosYa dispone en sus términos y condiciones¹⁷⁴ que “7.1. El Portal tiene como fin principal la intermediación entre Usuarios y Oferentes para realizar Pedidos en las ciudades de Chile que posean el servicio, facilitando las relaciones y transacciones entre Usuarios y Oferentes adheridos al Portal. Asimismo, mediante el Portal los Usuarios podrán contratar Servicios, realizando Pedidos, según los términos y condiciones aplicables, publicados en el Portal”; y más explícitamente “14.1. PedidosYa únicamente pone a disposición de los Usuarios un espacio virtual de intermediación que les permite ponerse en comunicación mediante internet a los Usuarios, los Oferentes y los repartidores y así comprar y vender, respectivamente, los Bienes. PedidosYa no es proveedora ni propietaria de los Bienes, no tiene posesión de ellos ni los ofrece en venta”.

¹⁷³ UBER B.V., *Términos y condiciones* [en línea] <<https://www.uber.com/legal/es/document/?name=general-terms-of-use&country=chile&lang=es/>> [Consulta: 12 de enero de 2022].

¹⁷⁴ PEDIDOSYA, *Términos y condiciones generales* [en línea] <https://www.pedidosya.cl/about/tyc_generales> [Consulta: 12 de enero de 2022].

Los términos y condiciones de Rappi¹⁷⁵, en el mismo sentido indican que “RAPPI facilita la intermediación entre personas (el <Consumidor> o los <Consumidores>) que solicitan un servicio de encargo (el <Servicio>) de diversos productos que se exhiben en la Plataforma, a otras personas que aceptan, a su propia cuenta y riesgo, como repartidores independientes y en carácter de mandatarios (el <RappiRepartidor> o los <RappiRepartidores>), realizar la gestión del Servicio solicitado por el Consumidor, mediante un contrato de mandato, a cambio de recibir un valor por parte del Consumidor como contraprestación por dicho Servicio, todo ello mediante el acceso y uso de la Plataforma, siendo RAPPI un tercero intermediario entre los Consumidores y los RappiRepartidor. En el caso en que el pago se realice a través de la Plataforma, se genera un mandato de cobro, en virtud del cual el RappiRepartidor encarga a Rappi el cobro del despacho y de la propina, debiendo Rappi entregar dichas sumas al RappiRepartidor en la forma que se convenga”¹⁷⁶.

Beat reglamenta en sus términos y condiciones¹⁷⁷ que “5.3 Los Usuarios Conductores son independientes y libres de aceptar o rechazar las solicitudes de servicios que envíe el Usuario Solicitante, incluso si aparecen como disponibles en la Aplicación. Al respecto, por medio de las presentes Condiciones Generales de Uso, queda establecido que ni Beat Chile ni la

¹⁷⁵ RAPPI, *Términos y condiciones – Consumidores Rappi* [en línea] <https://www.pedidosya.cl/about/tyc_generals> [Consulta: 12 de enero de 2022].

¹⁷⁶ A mayor abundamiento, los términos y condiciones de Rappi señalan lo siguiente: “1.2 Mediante la aceptación de estos Términos y Condiciones se regula el acceso y uso, por parte del Consumidor, de la Plataforma para la solicitud de los Servicios que prestará el RappiRepartidor, quien es un tercero independiente de RAPPI”; “1.5 Al aceptar estos los Términos y Condiciones, usted acepta y reconoce que: (i) RAPPI no presta servicios de mensajería, logística ni transporte, de ningún tipo; y, (ii) bajo ninguna circunstancia se considerará que los Servicios son prestados por RAPPI y, en razón de ello, los RappiRepartidores nunca podrán ser considerados empleados, trabajadores ni representantes de RAPPI, ni de su matriz o alguna de sus empresas o personas relacionadas”.

¹⁷⁷ BEAT, *Términos y condiciones* [en línea] <<https://thebeat.co/cl/terminos-y-condiciones/>> [Consulta: 12 de enero de 2022].

Aplicación proporcionan servicios de taxi, transporte remunerado de pasajeros, <radio taxi>, ni se trata de un sitio web de taxi”¹⁷⁸.

Los términos y condiciones de uso DiDi conductor¹⁷⁹, en el mismo sentido señalan que “el Socio Conductor reconoce que la Compañía no presta servicios de movilidad o logísticos, y que no opera como una compañía de movilidad. Los Servicios son, en cada caso, prestados directamente por el Socio Conductor Designado, quien es independiente y no actúa como empleado de la Compañía ni de cualquiera de sus compañías afiliadas”; “2.1 El Socio Conductor reconoce que la Compañía no provee Servicios y que la capacidad del Socio Conductor Designado para entrar en contacto con un Usuario para la prestación de los Servicios a través de DiDi Conductor no constituye a DiDi como proveedor de Servicios, ni en un operador de movilidad”¹⁸⁰.

¹⁷⁸ En el mismo sentido, los términos de Beat señalan que: “5.6 (...) Beat Chile no tiene ninguna relación laboral con el Usuario Conductor afiliado. De este modo cualquier responsabilidad legal (civil, penal o administrativa) por actos realizados por éstos, información no veraz y/o incumplimientos normativos será responsabilidad plena de dicho Usuario Conductor”; “12.2 Por medio del presente documento, el Usuario Solicitante reconoce que Beat Chile no presta servicios de transporte o logística, ni se desempeña como empresa de transporte, ni recibe ningún tipo de ingreso por dichos servicios. Cualesquiera servicios de transporte o logística son efectuados por Usuarios Conductores independientes, que no son empleados de Beat Chile ni de ninguna de sus empresas relacionadas. Por lo anterior, Beat Chile tampoco garantiza ningún aspecto del servicio prestado por dichos Usuarios Conductores”

¹⁷⁹ DIDI, *Términos y uso de DiDi conductor* [en línea] <[https://chile.didiglobal.com/terminos-y-condiciones-de-uso-de-didi-conductor/?utm_source=google&utm_medium=organic&utm_campaign=none&d_gcl_au=1.1.515266525.1637262148&utm_source=google&utm_medium=organic&utm_campaign=none&d_ga_id=GA1.2.512923989.1637610904&d_gcl_au=1.1.515266525.1637262148&utm_source=google&utm_medium=organic&utm_campaign=none&d_gcl_au=1.1.515266525.1637262148&utm_source=google&utm_medium=organic&utm_campaign=none&d_ga_id=GA1.2.512923989.1637610904&d_gcl_au=1.1.515266525.1637262148&utm_source=google&utm_medium=organic&utm_campaign=none&d_gcl_au=1.1.515266525.1637262148&utm_source=google&utm_medium=organic&utm_campaign=none&d_ga_id=GA1.2.512923989.1637610904&d_gcl_au=1.1.515266525.1637262148&utm_source=google&utm_medium=organic&utm_campaign=none&d_gcl_au=1.1.515266525.1637262148&utm_source=google&utm_medium=organic&utm_campaign=none&d_ga_id=GA1.2.512923989.1637610904&d_gcl_au=1.1.515266525.1637262148](https://chile.didiglobal.com/terminos-y-condiciones-de-uso-de-didi-conductor/?utm_source=google&utm_medium=organic&utm_campaign=none&d_gcl_au=1.1.515266525.1637262148&utm_source=google&utm_medium=organic&utm_campaign=none&d_ga_id=GA1.2.512923989.1637610904&d_gcl_au=1.1.515266525.1637262148&utm_source=google&utm_medium=organic&utm_campaign=none&d_gcl_au=1.1.515266525.1637262148&utm_source=google&utm_medium=organic&utm_campaign=none&d_ga_id=GA1.2.512923989.1637610904&d_gcl_au=1.1.515266525.1637262148&utm_source=google&utm_medium=organic&utm_campaign=none&d_gcl_au=1.1.515266525.1637262148&utm_source=google&utm_medium=organic&utm_campaign=none&d_ga_id=GA1.2.512923989.1637610904&d_gcl_au=1.1.515266525.1637262148)> [Consulta: 12 de enero de 2022].

¹⁸⁰ DiDi, continúa la regulación contractual en la misma línea, “3.13 El Socio Conductor acepta y reconoce que no existe una relación de subordinación o laboral entre DiDi o cualquiera de sus afiliadas y el Socio Conductor, o cualquier persona o entidad que administre o esté relacionada con las actividades del Socio Conductor derivadas de cualquiera de las actividades realizadas por el Socio Conductor”; “5.2 Bajo ninguna circunstancia, DiDi prestará Servicios de Movilidad. Los Servicios de Movilidad serán prestados exclusivamente por el Socio Conductor, quien será responsable por su prestación y por el pago de los impuestos generados como consecuencia de los ingresos que surjan por la prestación de los Servicios de Movilidad”.

Por último los “términos de uso y condiciones generales de Maxi Mobility Chile II SpA para conductores”¹⁸¹, que es el contrato de adhesión de Cabify para sus conductores, se refiere similar al resto respecto a su posición en los servicios prestados a través de su plataforma: “Tres. El Transportista será el responsable, en forma exclusiva y sin intervención alguna de Cabify, de decidir el número de identificación de los Conductores necesarios para la ejecución de los Servicios de Transporte. El Transportista, será igualmente responsable, sin intervención alguna de Cabify, de dirigir y gestionar la prestación del Servicio de Transporte por sus Conductores, dando las instrucciones y directrices oportunas a su personal, para garantizar que el mismo se cumpla en los Términos previstos en los presentes Términos y Condiciones. Cabify canaliza a través de la Aplicación las solicitudes realizadas por los Usuarios a través de la misma. Por su parte, el Transportista será en todo caso responsable del Servicio de Transporte que preste a los Usuarios y deberá hacerse cargo de cualquier reclamación derivada de la prestación de dicho Servicio de Transporte”¹⁸².

La posición de tercero intermediario adoptada por las plataformas a través de sus contratos de adhesión, tanto de usuarios como de los trabajadores que laboran éstas, las deja en un cómodo estatus que limita sus responsabilidades ante los terceros intervinientes en la entrega y consumo de los servicios prestados, así como de las regulaciones específicas en la materia conforme su giro. Esta exención de responsabilidades y obligaciones se replica en su relación con los operarios que ejercen funciones a través de sus aplicaciones, pues la figura dominante y unánime en cuanto a su relación contractual es que ésta es civil, por lo que, en principio, no existen obligaciones laborales de ningún tipo por parte de la respectiva plataforma para con éstos operarios.

¹⁸¹ CABIFY ESPAÑA S.L.U., *Términos de uso y condiciones generales de Maxi Mobility Chile II SpA para conductores* [en línea] <<https://cabify.com/cl/terms>> [Consulta: 12 de enero de 2022].

¹⁸² Y más explícitamente, el contrato de adhesión de Cabify prescribe lo siguiente “7. Independencia. El Transportista es una persona independiente de Cabify, de forma que él o sus Conductores nunca podrán ser considerados empleados de Cabify. Consecuentemente, el personal asignado por el Transportista para la prestación del Servicio de Transporte dependerá únicamente del Transportista para todos los efectos legales y laborales”.

3.1.1 Caracterizando a los trabajadores de plataformas digitales en Chile.

Si bien no existen datos precisos que otorguen el número exacto y actualizado de trabajadores de plataforma digital en Chile, pues las empresas son celosas de tales antecedentes, hay estudios que indican que nos encontrábamos con más de 200.000 trabajadores ya en el año 2020 en el área del *ridesharing*¹⁸³; no obstante esta cifra va en aumento y ha crecido vertiginosamente durante la pandemia de Covid-19, en especial en las plataformas de reparto. Lo anterior se ha explicado como respuesta a las necesidades derivadas de las restricciones de movilidad durante la crisis sanitaria, como lo fueron las cuarentenas y toques de queda, aumentando la necesidad del servicio por parte de consumidores y proveedores. Además, el aumento en el número de personas desempleadas producto de la crisis sanitaria, o que tuvieron reducciones importantes en sus ingresos, conllevó a que encontrarán en estas plataformas un mecanismo para generar recursos, ya sea como fuente principal o complementaria¹⁸⁴. Entre el trimestre abril-junio de 2019 y el de 2020 la desocupación pasó de 7,5% a 12,2%, a lo que se debe sumar la cantidad de trabajadores que vieron sus contratos de trabajo suspendidos en virtud de la Ley de Protección al Empleo¹⁸⁵.

¹⁸³ BONHOMME, Macarena *et al.* *La otra primera línea: COVID-19 y trabajadores de plataformas digitales*. 5p. [en línea] <https://www.researchgate.net/profile/Macarena-Bonhomme/publication/340418163_Columna_CIPER_Academico_La_otra_primera_linea_COVID-19_y_trabajadores_de_plataformas_digitales/links/5e87a816299bf13079786550/Columna-CIPER-Academico-La-otra-primera-linea-COVID-19-y-trabajadores-de-plataformas-digitales.pdf> [Consulta: 12 de enero de 2022].

¹⁸⁴ ASENJO, Antonia y CODDOU, Alberto. *Economía de plataformas y transformaciones en el mundo del trabajo: el caso de los repartidores en Santiago de Chile*. Informes Técnicos OIT Cono Sur, N°17. 13p. [en línea] <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_798681.pdf> [Consulta: 12 de enero de 2022].

¹⁸⁵ MONTT, Guillermo *et al.* *Impacto de la COVID-19 sobre los mercados de trabajo y la generación de ingresos*. 6p. [en línea] <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_761863.pdf> [Consulta: 12 de enero de 2022].

Los trabajadores del área de reparto son principalmente hombres, representando más del 80% de los operarios. Estos trabajadores son relativamente jóvenes, no superando los 34 años de edad¹⁸⁶. A su vez, el trabajo a través de economía de plataforma representa la principal fuente de ingresos de los trabajadores de esta área¹⁸⁷. En cuanto a su nacionalidad, la población de trabajadores de aplicación está constituida mayoritariamente de trabajadores migrantes, situación que se replica en otros países latinoamericanos, como Argentina¹⁸⁸. El fenómeno se explica por el fácil acceso a este tipo de trabajo, como medida rápida para obtener ingresos dada sus escasas barreras de entrada e inmediatez, siendo el sector informal su primera opción para trabajar¹⁸⁹. Lo anterior coincide con la llegada de una gran cantidad de migrantes, en particular venezolanos, durante los últimos años¹⁹⁰.

Al estar contratados bajo subordinación y dependencia, y ante la ausencia de regulación específica en la materia previa a la publicación de la ley 21.431, los trabajadores de plataforma digital en Chile no tenían cobertura de las prestaciones de seguridad social que requieren de cotizaciones previsionales. En este escenario, la forma de acceso a estas prestaciones sería a través de efectuar cotizaciones como independiente. La ley 21.133 establece la incorporación de trabajadores independientes al sistema de seguridad social, mediante la retención de un porcentaje del ingreso declarado a través de las boletas de honorarios emitidas por el trabajador. Los operarios de PedidasYa,

¹⁸⁶ ASENJO, Antonia y CODDOU, Alberto. *Ibid.* 24p.

¹⁸⁷ ASENJO, Antonia y CODDOU, Alberto. *Ibid.* 31p.

¹⁸⁸ Ver: Organización Internacional del Trabajo. *El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina: Análisis y recomendaciones de política.* *Ibid.*

¹⁸⁹ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS. *Boletín estadístico: empleo en población extranjera* [en línea] <<https://www.ine.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/boletines/2021/poblaci%C3%B3n-extranjera/boletin-empleo-poblacion-extranjera-trimestre-movil-agosto-2021---septiembre-2021---octubre-2021.pdf>> [Consulta: 10 de enero de 2022].

¹⁹⁰ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS. *Según estimaciones, la cantidad de personas extranjeras residentes habituales en Chile bordea los 1,5 millones al 31 de diciembre de 2019* [en línea] <<https://www.ine.cl/prensa/2020/03/12/seg%C3%BAAn-estimaciones-la-cantidad-de-personas-extranjeras-residentes-habituales-en-chile-bordea-los-1-5-millones-al-31-de-diciembre-de-2019>> [Consulta: 12 de enero de 2022].

Cornershop y Cabify deben emitir boletas de honorarios conforme los términos y condiciones de tales empresas, por lo que de alcanzar los ingresos mínimos previstos en la citada ley para cotizar, debían hacerlo. Es así como la mayoría de los trabajadores del sector contaron con una cobertura social mínima o derechamente carecieron de la misma, siguiendo el patrón internacional de los operarios de plataforma al respecto.

3.1.2 El legislativo y la de regulación del trabajo en plataforma.

Dado el estado de la regulación laboral en las relaciones contractuales entre las plataformas y sus trabajadores, han sucedido mociones legislativas tanto desde el Congreso como desde el ejecutivo, como es el caso del proyecto de ley objeto de este estudio. Destacan dentro de éstos los contenidos en el Mensaje Presidencial N°077-366, Boletín 12.475-13 y Boletín 13.496-13, ambos de la Cámara de Diputados.

El proyecto del ejecutivo “que regula a las aplicaciones de transporte remunerado de pasajeros y los servicios que a través de ellas se presten” fue presentado a través del Mensaje Presidencial N°077-366 del 20 de julio de 2018¹⁹¹. La principal vocación de este proyecto de ley es la regulación del mercado del transporte privado de pasajeros que se organiza a través de plataformas digitales más que regular los aspectos laborales de los conductores que operan a través de éstas, siendo incluso un aspecto de la problemática que ni el mensaje del proyecto ni su articulado se hacen cargo de resolver. En este sentido, en su mensaje se expresa que el rubro del transporte genera externalidades negativas que deben ser reguladas, pues los marcos normativos vigentes no son suficientes para encauzar el fenómeno. También hace hincapié

¹⁹¹ CAMARA DE DIPUTADOS. Boletín 11934-15 del 31 de julio de 2018 [en línea] <<https://www.camara.cl/verDoc.aspx?prmTipo=SIAL&prmID=41849&formato=pdf>> [Consulta: 30 de enero de 2022].

que una sobre regulación inicial en el área puede traer más perjuicios de los que se busca evitar. Al individualizar a las empresas de *ridesourcing*, las identifica como intermediarias entre conductores y pasajeros. El proyecto en sí, contempla la creación de un registro de Empresas de Aplicación de Transporte cuya inscripción es requisito de funcionamiento de estas plataformas, definiéndolas como empresas de transporte propiamente tal; establece exigencias para vehículos y conductores, como que cuenten con licencia profesional de conducción con control vigente y no se encuentren con anotaciones en su hoja de antecedentes de delitos de ley 20.000 y otros delitos específicos de la ley del tránsito. Un aspecto interesante de este proyecto es que incorpora un deber de información de parte de las plataformas de transporte con el Ministerio de Transportes, mediante el cual deben informar sobre las zonas y horarios de operación y kilómetros recorridos por los vehículos con y sin pasajeros.

Otro proyecto a destacar que regula el contrato entre trabajadores y plataformas digitales es el “que establece garantías básicas a las personas que prestan servicios a través de plataformas digitales”, presentado en el Boletín N°13.496-13 de la Cámara de Diputados por los senadores David Sandoval, Carolina Goic, Manuel Ossandón y Juan Letelier el 13 de mayo de 2020¹⁹². Su mensaje destaca las virtudes de las empresas de plataforma como fuente de trabajo y canal de interacción de servicios. Expone el conflicto tanto nacional como internacional que ha suscitado el trabajo a través de plataforma y su regulación, o el derecho aplicable a falta de ésta. Es en este contexto de discusión, y sin el ánimo de acabar el debate, es que el proyecto de ley pretende regular ciertos aspectos básicos de la seguridad y el bienestar de los operarios de plataforma como medidas urgentes y necesarias mientras el debate de la regulación definitiva sigue su curso. Dentro de su regulación, este

¹⁹² Boletín 13.496-13 del 13 de mayo de 2020. Cámara de Diputados [en línea] <<https://www.bcn.cl/laborparlamentaria/wsgi/consulta/verParticipacion.py?idParticipacion=1883868>> [Consulta: 30 de enero de 2022].

proyecto ordena el pago por parte de las plataformas a los trabajadores de seguro de accidente y enfermedades profesionales, seguro de invalidez y sobrevivencia, seguro de responsabilidad civil y cotizaciones previsionales del seguro de desempleo. Además, se obliga a la empresa la entrega de elementos de protección personal a los trabajadores y capacitarlos para el desarrollo adecuado de sus funciones. Por último, regula el pago de remuneración a través de boletas de honorarios semanales, fija el valor de hora de trabajo al ingreso mínimo mensual y ordena comunicar la desvinculación del operario con al menos 30 días de antelación en caso de llevar 6 o más meses de trabajo y posibilidad de reincorporación ante una desactivación arbitraria o injustificada.

Por último, el proyecto de ley “que regula el contrato de los trabajadores que desarrollan labores en plataformas digitales de servicios” contenido en el Boletín 12.475-13 de la Cámara de Diputados fue presentado por los diputados Giorgio Jackson, Maite Orsini, Raúl Soto, Gael Yeomans el 14 de marzo de 2019¹⁹³. El principal objetivo que persigue la iniciativa es darle un marco jurídico a la relación contractual entre trabajadores y las plataformas mediante las cuales operan. En su mensaje diferencia a las plataformas digitales en dos principales tipos, *crowdwork* y *on demand*, siendo esta última la más masiva en nuestro país. A su vez, indica que entre las innovaciones que conlleva, está la capacidad de sortear regulaciones legales que empresas del mismo rubro deben soportar, como el posible vínculo laboral con los trabajadores que operan a través del respectivo contrato de adhesión. Este proyecto de ley concluyó su tramitación y derivó en la ley 21.431, siendo la primera normativa que regula el trabajo en plataforma digital en el ordenamiento jurídico nacional, agregando un nuevo título al efecto al Código del Trabajo.

¹⁹³ CAMARA DE DIPUTADOS. Boletín 12475-13 del 14 de marzo de 2019. [en línea] <<https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=13004&prmBOLETIN=12475-13>> [Consulta: 30 de enero de 2022].

Dentro del articulado de esta ley se reconoce a los trabajadores de plataforma como dependientes para todos los efectos legales relacionados con cotizaciones previsionales y de seguridad social; se asegura la libertad del trabajador de elegir horario y cantidad de trabajo, sin perjuicio de limitar la jornada a 12 horas diarias y 45 horas semanales, por motivos de seguridad y salud pública; se dispone que los trabajadores deben estar afiliados y cotizar al seguro de accidentes del trabajo y enfermedades, y que las empresas deberán contratar seguros que cubran eventuales daños sobre los implementos de trabajo dispuesto por el trabajador, como un vehículo de reparto o transporte de pasajeros, por ejemplo; se obliga a las plataformas a transparentar el funcionamiento de su algoritmo, al momento de celebrar el contrato de trabajo, en todo aspecto relevante para el desempeño del trabajo, como el criterio de asignación de tareas, forma de cálculo de las remuneraciones, método de recolección de datos del operario y el impacto de las calificaciones asignadas dentro del sistema; estipula que el pago de la jornada pasiva de trabajo no podrá ser inferior al mínimo legal; mandata a la empresa a comunicar al trabajador del despido con 30 días de antelación, además de fijar indemnizaciones por años de servicio en caso de que la causal ocupada sea necesidades de la empresa y les otorga a los trabajadores de plataforma explícitamente el derecho a sindicación conforme la normativa laboral vigente.

3.1.3 La jurisprudencia y el trabajo en plataforma.

Ante las discrepancias que un trabajador pueda tener sobre la calificación de independiente respecto a una empresa, es el aparato jurisdiccional el que ha sido llamado a resolver el conflicto que, al igual que en el derecho comparado conforme fue expuesto en el capítulo anterior, gira en torno a la determinación de la naturaleza laboral de la relación contractual.

La primera causa paradigmática fue resuelta bajo el Rit O-1388-2015 del 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago. En ella un conductor de Uber, que había sido objeto de una desconexión, demandó la declaración de relación laboral y despido injustificado, con las correspondientes indemnizaciones. La empresa argumentó en su defensa que “no hay relación laboral, pues no existe exclusividad, no hay horario, podía aceptar o no los requerimientos, no fue instruido en la forma de hacer el servicio, ni la forma en que el demandante prestaba sus servicios, a pesar de proponer tarifas, el socio es libre de rebajarlas. No existen pagos de Uber a los choferes, es un reintegro por el monto cobrado por éste de sus servicios, descontada la comisión. Excepcionalmente en algunas ocasiones ha ofrecido a todos los socios incentivos monetarios menores por completar un determinado número de viajes o por mantenerse a disposición de los clientes en ciertas épocas del año, estrategia que responde a alentar la disponibilidad de choferes en ciertas y determinadas épocas del año, lo que resulta necesaria para mantener la confianza del público en la aplicación, lo anterior se explica por la falta de servicios subordinados, pues de lo contrario bastaría en el ejercicio de las potestades administrativas fijar turnos de trabajo para que los choferes quedarán obligados a prestar servicios esos días o bien establecer un mínimo de viajes que debieran ser aceptados, los que razonablemente debieran ser el 100%”.

El tribunal falló a favor de Uber con fecha 14 de julio de 2015, por considerar que no existió prueba suficiente para demostrar la laboralidad de la relación contractual, “QUINTO: Respecto a la existencia de la relación laboral. Siendo de carga de la demandante acreditar lo anterior, aquello no se ha logrado. En efecto, conforme la prueba rendida se tiene que en la especie existe una especie de comunidad de choferes, que cuentan con permiso para realizar transporte privado de pasajeros, y se unen a la empresa ya sea como personas naturales o jurídicas con sus propios vehículos, empresa que por otra parte les

facilita el soporte tecnológico que permite captar clientes a través de una aplicación en el celular a fin de movilizarlos de un lado a otro, aplicación que igualmente debe ser descargada por el usuario del sistema. Entre las partes se firma un documento denominado <condiciones para el socio> en el que se estipulan una serie de derechos y obligaciones entre las partes y las condiciones del servicio, como asimismo el término. (...) Conforme lo han reseñado los testigos, tienen absoluta libertad para conectarse o desconectarse al sistema como asimismo aceptar o no la solicitud. (...)Efectivamente existen bonos o incentivos a los conductores que se conecten en fechas claves, como los partidos de la Copa América o navidad u otros eventos, lo cual no lo califica como rasgos de laboralidad, ni la circunstancia que un determinado viaje sea a cuenta de la empresa. No hay que perder de vista que el centro operador de la aplicación es la demandada quien tiene el mismo interés en obtener su porcentaje que los propios conductores, de hecho no existe sanción alguna, lo que podría ser un antecedente relevante al momento de analizar este tipo de relación, para quien y a pesar de los incentivos no se encuentre conectado ni acepte un llamado. (...)El único documento que podría ser indiciario de las pretensiones del actor es aquel correo electrónico que establece como obligatorio un mínimo de 30 horas semanales de conducción, no obstante aquello, no se ha acreditado sanción alguna por su incumplimiento y la denominada <lista negra> salvo los dichos del testigo, no tiene existencia en los hechos. En consecuencia no se encuentra configurada subordinación alguna entre las partes, estos es, no existen antecedentes que la empresa ejerza poder sobre el actor y que el mismo se ejerza a través de directrices que en caso de incumplimiento sean sancionables o castigadas y la circunstancia, omitida por el demandante, que los servicios fueron desconectados, previa conversación con él, frente al reclamo de un cliente, no es más que la consecuencia de un mal servicio, que la empresa como dueño del software tiene la absoluta libertad de

elegir con qué otro independiente lo comparte, al igual que el conductor tiene la libertad de aceptar o no una solicitud o incluso de conectarse”.

Otro caso emblemático fue tramitado en el Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, bajo el Rit M-724-2020. El pleito se suscitó entre un repartidor de PedidosYa y tal plataforma, nuevamente producto de una desconexión de la que fue objeto el trabajador. El *rider* demandó la declaración de relación laboral con la demandada, que el despido del que fue objeto fue injustificado y la sanción de nulidad del despido. En sentencia de fecha 05 de octubre de 2020 el tribunal resolvió a favor del trabajador, teniendo presente y por acreditados los indicios de laboralidad enunciados en el considerando noveno, en los que se incluyen el proceso de selección previo al que se sometió el demandante para operar como repartidor; la obligación de utilizar uniforme con el logo de PedidosYa; el control ejercido por la plataforma a través de la posición que ocupaba el demandante en una lista generada por la empresa, mediante la cual podían elegir turnos en los cuales trabajar conforme su lugar en tal listado. Las calificaciones de los clientes, rechazos de pedidos, atrasos en el inicio del turno y pausas en la aplicación son elementos que influyen en su posición y, por lo tanto, en la prioridad para elegir los mejores turnos. No obstante, los turnos, que eran variables, fueron determinados en definitiva por la aplicación, no teniendo el trabajador posibilidad de elegir entre todos los disponibles siendo restringido por su posición dentro de la lista generada por la empresa; el inicio de su jornada se realizaba al entrar a una zona geográfica de reparto, controlando así su ubicación; la supervisión de los pedidos aceptados por el repartidor, dejando de enviarle encargos si éste los rechazaba; el precio del reparto era definido por la demandada y la responsabilidad frente a problemas en los repartos, así como ante terceros, era asumida por ésta.

La sentencia afirma en su considerando décimo que la idea de subordinación y dependencia clásica, en que el trabajador presta servicios dentro de una

fábrica previa firma de un contrato de trabajo escrito, debe ser superada por la existencia de estas plataformas tecnológicas, en donde existe el vínculo de subordinación y dependencia pero diferente de la manera tradicional. Por último, en el considerando décimo cuarto se constata la ajenidad de los servicios prestados por el rider para la empresa, al ser ésta quien fija el precio del reparto y asume la responsabilidad frente a los clientes.

En cuanto a la jurisprudencia administrativa, la Dirección del Trabajo sostuvo una doctrina relativamente uniforme durante años desde la resolución del primer requerimiento en la materia. Éste ocurrió en el año 2016, donde se solicitó al ente administrativo pronunciamiento sobre la naturaleza del vínculo contractual entre Uber y sus conductores. En la resolución de tal solicitud¹⁹⁴, la entidad laboral constató ciertas características de la empresa, los conductores y el servicio prestado: si bien Uber se define como un intermediador de servicios o gestor de una base de datos que une a clientes como conductores, en toda comunicación pública la empresa informa de las características de su servicio de transporte; para Uber, las características personales de sus conductores son esenciales; el pago a los conductores es semanal, en base al número de viajes realizados y previa deducción de un porcentaje que la empresa fija como gestor del negocio y que, conforme a la estructura de derechos y obligaciones a que adhiere el conductor, hay ciertas condiciones preestablecidas para proporcionar el servicio, como su forma y oportunidad. Con todo, la Dirección del Trabajo afirmó que la naturaleza laboral del vínculo contractual debe ser determinada caso a caso, cuestión privativa de los tribunales de justicia, por lo que el servicio no puede emitir un pronunciamiento genérico al respecto, sin dar una respuesta certera a la pregunta planteada.

La Dirección del Trabajo reiteró tal opinión en la generalidad de las consultas posteriores, expuesta, entre otros, en los Ordinarios 2204/2021 y 2479/2021. Tal

¹⁹⁴ DIRECCIÓN DEL TRABAJO, Ord.Nº6165, de 29 de diciembre de 2016

postura de abstención ante la calificación de la relación contractual de los trabajadores de plataforma cambió con la entrada en vigencia de la ley 21.43. A través del dictamen 1831/39, sobre el sentido y alcance de la referida ley, el servicio administrativo cambió su postura sobre la calificación de la relación laboral en el trabajo en plataforma, a saber, “dada la inclusión de inéditas normas de laborales de trabajadores independientes, además de aquellas que permiten distinguir la laboralidad contractual conforme el artículo 7° del Código del Trabajo, entiende que la limitación a conocer la controversia y entregarla a los tribunales de justicia ya no resulta necesaria, pues el servicio cuenta con facultades para conocer de la misma.

El principal factor que ocupa para distinguir si un trabajador es independiente o no es la ajenidad de su trabajo, es decir, si el riesgo de resultado económico favorable o desfavorable”.

3.2 Historia y contexto del proyecto de ley sobre modernización laboral para la conciliación, familia e inclusión.

El presente proyecto de ley se engloba dentro de lo que es la “Agenda de Modernización Laboral” impulsada por el segundo gobierno del presidente Sebastian Piñera Echeñique, dentro de los objetivos de esta agenda podemos observar en la presentación de este proyecto como idea principal, el impulsar la economía nacional mediante operaciones en pos del crecimiento y dinamismo económico, entre las que se observan el aumentar la oferta laboral, velando a la vez por establecer una legislación que dé trabajos seguros, dignos y estables a los trabajadores.

Lo dicho anteriormente se constata a través de diferentes objetivos relacionados. El proyecto en concreto procura aumentar el número de personas

que puedan realizar actividades productivas, incluyendo o incrementando grupos que normalmente se ven discriminados al momento de querer ingresar al mercado laboral tales como; adultos mayores, extranjeros, personas privadas de libertad, mujeres, jóvenes, y personas con dificultades físicas o mentales.

El ejecutivo a través del proyecto también lo que persigue hacer es situar a Chile dentro de lo que es el estándar de la OCDE en materia laboral, debido a que los grupos ya señalados en los países OCDE tienen una mayor presencia porcentual de trabajadores activos dentro de lo que es su mercado laboral nacional.

En virtud del objetivo principal otra de las aspiraciones que tiene el proyecto es dar respuesta a la necesidad patente de regular las nuevas actividades económicas nacidas al alero de las tecnologías de la información, lo que permite introducir nuevas formas de laboralidad optando por una flexibilización del concepto de jornada y dependencia de las relaciones entre los prestadores de servicios y las aplicaciones, tomando una posición concreta al respecto.

Otro tema que se procura resolver a través del proyecto, es entregar un marco amplio a los trabajadores que se hallan en la informalidad, otorgándoles opciones favorables a sus situaciones fácticas, permitiendo simultáneamente regular su situación, pudiendo con ello incorporarlos dentro de lo es el grupo mayoritario de trabajadores que realizan sus actividades dentro del marco legal laboral, y de este modo optar tanto a beneficios y derechos sociales así como laborales. Modernizando el entendimiento del aparato legal y judicial estatal a nuevas realidades laborales ya que “se hace necesario que el Estado desarrolle medidas específicas para abordar la informalidad, como son la adaptabilidad laboral y el reconocimiento de nuevas formas de trabajo.”¹⁹⁵

¹⁹⁵ Proyecto de ley, iniciado en mensaje de S. E. el Presidente de la República, sobre modernización laboral para la conciliación, familia e inclusión.P.7.

Por último, y en persecución de la modernización laboral, así como de estimular la economía, el ejecutivo plantea crear nuevas formas de jornadas, o facilitar ciertos tipos de jornadas laborales excepcionales que ya se plantean en Chile para casos especiales.

Los pilares del proyecto son tres en consideración del ejecutivo:

1. “Adaptabilidad y conciliación trabajo y familia, para una mejor calidad de vida.
2. Inclusión para todos, respeto y dignidad de la persona.
3. Protección del empleo, capacitación del trabajador y nuevas formas de contratación”¹⁹⁶.

3.2.1 Aspectos valóricos del proyecto.

Es importante hacer mención que dentro de las aspiraciones del proyecto subyacen dos ideas orientadoras desde un punto de vista valórico. La primera de ella es buscar crear nuevas formas de jornadas laborales, procurando una mayor flexibilidad, y mayor libertad de decisión para los trabajadores en cuanto a la elección del tipo de jornada que desempeñarán, dando énfasis a la libertad y autonomía de la voluntad del trabajador en la negociación así como elección de su actividad¹⁹⁷. Los trabajadores necesitan mayor soberanía sobre su tiempo. “La capacidad de tener más opciones y de ejercer un mayor control sobre sus horas de trabajo mejorará su salud y su bienestar, así como el desempeño personal y empresarial”¹⁹⁸.

Y como segunda idea, la que se relaciona íntimamente a lo anterior, es que en atención a un mayor poder de determinación de jornada, se persigue que el

¹⁹⁶ Ibídem P.11. del proyecto.

¹⁹⁷ La que debe estar en armonía con las necesidades de la empresa e intereses del empleador.

¹⁹⁸ Ibídem P.12.

trabajador esté facultado para velar por una mejor calidad de vida, ya que al poder configurar de otras maneras sus tiempos y jornadas, podrá dedicar más tiempo a actividades que les permitan un buen vivir, desarrollándose como individuo, permitiéndole realizar otras actividades acorde a sus intereses, sean estos espirituales, de ocio, intelectuales, entre otros. Así como configurar sus tiempos de manera tal que le permita ser un sujeto activo funcional y afectivamente en su grupo familiar, resultando de ello la armonía de la vida en familia, pudiendo cumplir plenamente como miembro de la misma. Es así como, por ejemplo, "la adaptabilidad en la distribución de jornadas, respetando las necesidades del trabajador y los requerimientos del empleador, es un elemento que puede contribuir, sin duda, a generar mayores espacios de corresponsabilidad en el cuidado y atención de los hijos, enriqueciendo la vida personal de cada chilena y chileno."¹⁹⁹ Lo que es coherente normativamente con la visión valórica de la familia que tiene la Constitución Política de la República de Chile de 1980, la que señala en su artículo primero "La familia es el núcleo fundamental de la sociedad."²⁰⁰ razón que da un motivo de actuar al ejecutivo en la búsqueda del bienestar de las familias chilenas y extranjeras residentes en Chile.

3.3 Análisis de la regulación del trabajo en la economía de plataforma del proyecto de ley sobre Modernización Laboral para la Conciliación, Familia e Inclusión.

3.3.1 Regulación de la economía de plataformas.

En lo que respecta a la relación de las aplicaciones y sus trabajadores el proyecto establece lo siguiente.

¹⁹⁹ Ibídem P.2.

²⁰⁰ Constitución Política de la República de Chile

“Artículo 8 bis.- De los servicios prestados a través de empresas que operan mediante plataformas digitales de intermediación. No dan origen al contrato de trabajo, los servicios prestados por personas naturales a través de plataformas digitales que intermedien entre estas personas y los usuarios de dichos servicios, sin obligación de exclusividad, y con libertad para determinar la oportunidad y tiempo que destinarán a la prestación de tales servicios. Lo anterior, en la medida en que no concurren los requisitos establecidos en el artículo 7 de este Código.”

En la primera parte del artículo señala el tipo de relaciones que pretende regular, las que según las características descritas coincide con lo que es considerado doctrinariamente como economía colaborativa, ya que se menciona la prestación de servicios (la cual es realizada por el trabajador) mediada por una plataforma digital (empleador) y los usuarios (clientes). Lo que es un avance importante en relación a la legislación anterior dado que no consideraban estas nuevas actividades, esto debido al desfase temporal que se produce entre los nuevos fenómenos jurídico-laborales y la labor legislativa propia de los Estados.

Sin embargo se debe señalar y criticar que es un error considerar que por el solo hecho de no ser una empresa tradicional y tener una configuración diferente, sea por ello el vínculo diferente a una relación de laboralidad. No es una razón de por sí suficiente, para justificar esa posición.

Sumado a lo anterior, a modo de crítica se puede observar un error que se ha visto en otras legislaciones, el cual es englobar todas las actividades de la economía de plataformas como un único tipo de relación y por tanto darle solo un tratamiento, siendo que al haber una diversidad de actividades²⁰¹ realizadas

²⁰¹ No es lo mismo el transporte de pasajeros, que la actividad hotelera, envío de mercadería, creación de contenido, etc..

por las plataformas, así como una diversidad de configuraciones²⁰² de las mismas, con este tipo de disposición no se da una respuesta adecuada a cada cada tipo de actividad, generando una regulación poco orgánica, armónica y compatible con el resto del ordenamiento que regula varias de estas actividades en su configuración tradicional.

La segunda parte del artículo es determinante y demuestra la posición del ejecutivo respecto a la economía digital, estableciendo de forma categórica que la relación entre el prestador de servicio y la aplicación no sería considerada como una relación laboral por nuestro sistema normativo. Sin embargo, a la vez, establece como condición de ello que no exista una obligación de exclusividad de prestación de servicio entre el trabajador y la herramienta de intermediación. Lo anterior es cuestionable si se observa la legislación y prácticas chilenas en cuanto al contrato de trabajo, dado que en general no existe un uso generalizado de cláusulas de exclusividad. Y más aún en el código del trabajo chileno²⁰³ Se contemplan diferentes posibilidades de actividades sin jornada laboral delimitada temporalmente.

Además, como segundo requisito condicional se declara que no será una relación laboral siempre y cuando sea el prestatario el que determine con toda libertad el cuándo prestar sus servicios, así como el tiempo que destinará para dichas labores.

Otro requisito que se exige para que no se catalogue la relación contractual como laboral, es uno que coincide con los elementos clásicos utilizados por el derecho del trabajo a fin de determinar cuando existe una relación laboral. Exigiendo que no concurren los requisitos establecidos en el Código del Trabajo en su artículo 7 para caracterizar una relación de trabajo, es decir que no exista

²⁰² La actividad de la aplicación puede ser de mera intermediaria, de intermediación así como de control. La cual puede ser esporádica, de varias horas obligatorias. Perseguir fines de lucro, o no lucrativo, entre otros.

²⁰³ Código del Trabajo, artículo 22. Chile

una relación de subordinación y dependencia entre el empleador o aplicación, y el prestador de servicio o trabajador.

En los incisos posteriores del artículo se ordena tanto a los prestadores del servicio, así como de la aplicación que se establezcan ciertas condiciones de su relación, no pudiendo estos elementos ser considerados de forma aislada como presunción de laboralidad;

- A) Directrices que guíen la ejecución del servicio que se ofrece a través de la aplicación.
- B) Términos y formas en que se determina el precio del servicio, así como los sistemas de incentivos para los trabajadores.
- C) Sistema de gastos y reembolsos relacionados con la prestación del servicio en que deben incurrir los prestatarios.
- D) Canales y formas de intercambio de información entre aplicación y prestatarios.
- E) Estándar de los servicios que deben realizar los trabajadores y causales de términos de la relación con la herramienta digital.
- F) Medidas de seguridad y equipo que deben disponer los trabajadores.

Todos estos elementos deberán informarse a los trabajadores, quedando establecidos tanto en el contrato que estos deben suscribir, así como por medio de la página web de la aplicación. Lo antedicho lo consideramos positivo, dado que da mayor seguridad a los prestadores de servicio de las aplicaciones, además de que facilita la supervigilancia por parte de las autoridades.

No obstante a los aspectos positivos de la regulación propuesta, cabe hacer notar la falta de mención de las cotizaciones de los prestatarios de servicios. El factor de flexibilidad de tiempo que propone el proyecto no puede significar en lo concreto un total desdén a la actividad de la persona, y la falta de

cotizaciones en lo concreto apunta a ello, tanto por el tiempo que efectivamente se puede prestar servicio el cual puede ser menor o mayor (inclusive siendo una jornada normal), y por otro lado las consecuencias que ello tiene en el futuro del trabajador, lo cual tiene una mayor incidencia si se considera que el labor para las aplicaciones viene a ser principalmente una labor de naturaleza precaria. Quizás se debió proponer un sistema de cotización proporcional, o en función de tramos de horas trabajadas y productivas del operario, más no dejarlo en la total desprotección.

3.3.2 Plazo.

Se establece un plazo de noventa días para que las empresas de plataforma cumplan con dos obligaciones, siendo la primera la de modificar los términos contractuales de sus trabajadores a la nueva legislación, así mismo se les constriñe a realizar las gestiones pertinentes para regularizar su actividad de acuerdo al nuevo tratamiento tributario aplicable.

3.3.3 Tratamiento tributario.

Los prestadores de servicios que actúan en el marco de la economía colaborativa, se atenderán a lo dispuesto en el artículo 42 número 2 y los otros contenidos que le correspondan de la Ley sobre Impuesto a la Renta, debiendo extender la documentación tributaria correspondiente, lo cual debe ser requerido por la aplicación.

La obligación de retención correspondiente a la empresa de intermediación se estará a lo establecido en la ley sobre Impuesto a la Renta en su artículo 74 y siguientes, así como a lo que indique el servicio de impuestos internos a través de sus reglamentos.

Respecto a la dimensión de tributos expresado en el proyecto, se podría criticar que esta materia sea tratada en la legislación laboral, siendo quizás más adecuado el que sea planteado y desarrollado en cuerpos legales que regulen materias tributarias e impositivas de forma sistemática, evitando de esta manera la dispersión normativa.

Conclusión

La irrupción de las plataformas digitales y los nuevos modelos de negocios basados en ésta, como la forma de ejecutar los servicios ofrecidos a los usuarios finales, ha representado un verdadero desafío para los entes reguladores y los ordenamientos jurídicos en general, que no se encontraban aptos o preparados para los diversas aristas que presentan su funcionamiento. En cuanto al trabajo de los operarios de plataforma digital bajo el prisma del derecho laboral, los principales problemas observados tienen como raíz común, en principio, la diferencia normativa que representa una labor realizada bajo un contrato de trabajo a una fuera de este margen. Lo anterior porque si se determina que una relación contractual es laboral, los conflictos derivados de la falta de regulación se verían resueltos por la normativa del trabajo vigente; así, la remuneración bajo el mínimo legal, dependiente muchas veces del volumen de trabajo asignado por la plataforma digital, jornada de trabajo, horarios de descanso y desconexión indefinidos, carencia de protección social, faltas a la protección a la vida e integridad física y psíquica y la ausencia de derechos laborales colectivos tendrían respuesta desde el derecho del trabajo, morigerando o solucionando los principales falencias que han caracterizado a nivel mundial este tipo de trabajo.

La respuesta en derecho comparado al fenómeno planteado ha sido variada, conforme a los distintos ordenamientos jurídicos y experiencias pasadas de cada Estado con fenómenos similares, con casos de tolerancia de funcionamiento de estas empresas, regulación bajo normativa análoga del rubro en el que se desempeñan y restricciones llegando incluso a la prohibición. En la mayoría de los casos estudiados, como los de Italia, España y Estados Unidos, existió en primer término un pronunciamiento judicial antes de un cambio sustancial dentro de su propia normativa, lo que se puede explicar por ser los tribunales quienes detentan la autoridad para dirimir controversias normativas

de esta índole, así como la facilidad de acceso a este medio de solución de conflictos. Con distintos matices y elementos, en general, la jurisprudencia comparada se centró en dirimir si la relación contractual entre un trabajador de plataforma digital y ésta última era laboral. Llama la atención que estos indicios pesquisados no versen exclusivamente sobre la forma en que se administra el trabajo o se subordina el operario a las directrices de la empresa, sino que recogen nuevos elementos atinentes con la organización empresarial de la demandada, el flujo económico de su modelo de negocios y, en general, el grado de independencia con la que cuenta el trabajador al momento de ejecutar las labores ordenadas por la plataforma. Cabe puntualizar que mientras los trabajadores demandantes sostienen la laboralidad de su relación contractual, es bastante común que las plataformas digitales se muestren, tanto en su documentación legal como en “políticas de usuarios y consumidores”, como meros agentes intermediarios entre el consumidor y el operario, la plataforma vendría a hacer de facilitador entre una persona que necesita un servicio y otra que está dispuesto a prestarlo por un precio determinado. Las respuestas jurisdiccionales si bien sirven de antecedente a nivel nacional y fuente de derecho comparado, no son mecanismos efectivos y definitivos para zanjar de forma general y obligatoria la controversia.

La respuesta legislativa, a diferencia de la judicial, ha llegado más tarde debido a la complejidad y cantidad de actores involucrados en el procedimiento de conformación de la ley. También encontramos en el derecho comparado variadas respuestas, la mayoría a partir de regulaciones de áreas distintas a la laboral, donde este modelo de negocios también ha escapado al ordenamiento respectivo, como son los casos del derecho tributario y la regulación de transporte de pasajeros. En cuanto a la regulación laboral, se ha abordado creando nuevos estatutos contractuales, ya sea a partir del contrato de trabajo o creando tipos intermedios de contratación ad-hoc.

La Organización Internacional del Trabajo ha podido recopilar en diversas cumbres y foros las experiencias de los trabajadores de plataforma digital, decantando los problemas ya identificados mientras hace hincapié en que estas problemáticas no son inherentes a este modelo de negocios en sí, por lo que no debe ser demonizado a fin de aprovechar sus ventajas, en la que destaca ser una fuente de trabajo para personas que tienen impedimentos para trabajar en un puesto más tradicional, como en los casos de los trabajadores migrantes, quienes tienen deberes de cuidado o dificultades de horarios debido a otras obligaciones, como las estudiantiles. La organización plantea a su vez posibles soluciones al conflicto, entre las que destacan la generación de compromisos transnacionales con las empresas de plataforma digital, creando mínimos comunes de condiciones de trabajo sin importar el país en que se encuentren los trabajadores y la implementación de modelos de seguridad social universales, que escapen de los requerimientos de aportes de parte de los usuarios para su acceso al menos a un mínimo común.

En nuestro país, los problemas de regulación de plataformas digitales no han escapado a la tónica internacional. El primer gran conflicto frente al funcionamiento de una plataforma digital vino de la mano de la respuesta gremial de los taxistas frente a las aplicaciones de transporte y su funcionamiento en el que observaban que se evadían las barreras de entrada del rubro por parte de los conductores de aplicaciones. Por ello, los primeros impulsos de regulación fueron centrados en esta área y no pensando precisamente en los conflictos laborales que comenzaban a aparecer, reiterando la experiencia del derecho comparado. Debido al retardo del legislador en generar una ley que resolviera la situación, los tribunales fueron los llamados a dirimir, de manera específica, las demandas de laboralidad planteadas. En un principio, la respuesta jurisdiccional no fue unánime, con fallos tendientes a la visión no laboral sostenida por las plataformas. Es en este contexto que ingresa a trámite el proyecto de ley sobre Modernización Laboral

para la Conciliación, Familia e Inclusión, bajo la administración del ex presidente Sebastián Piñera.

Dicho proyecto de ley buscaba regular principalmente 3 tópicos del derecho laboral: flexibilidad de la jornada laboral, normativa de inclusión laboral y regulación de nuevas formas de contratación. El foco principal del proyecto, expresada en su mensaje, estaba puesto en los primeros dos aspectos a normar más que en la regulación del trabajo en plataforma. Lo anterior queda patente si consideramos la extensión del articulado dedicado a cada tópico, siendo el más breve el referido a las plataformas digitales. En tan pequeño espacio se buscaba regular el aspecto más básico, y más importante, de la problemática tratada que es la determinación del tipo de contrato que vincula a los trabajadores con la plataforma mediante la cual laboran. En tal sentido, el proyecto de ley crea un modelo de contrato que podrá tener aspectos laborales pero que no se considerará tal si concurren dos requisitos: que no exista exclusividad de trabajo con la plataforma y que el trabajador sea libre de elegir su horario. Si bien en el derecho comparado existen modelos de contratación análogos que buscan crear categorías ad-hoc para el trabajo en plataforma, en los que existe un cotejo de características en la relación contractual para subsumirla en esta nueva categoría, los dos requisitos esgrimidos en el proyecto de ley analizado son homogéneos con otras realidades laborales, no recogen características propias y distintivas del trabajo en plataforma digital. Una regulación así de laxa es un incentivo a la contratación bajo esta nueva figura, en sintonía a la tendencia de “huida del derecho del trabajo” presente en los nuevos modelos empresariales. Tan escueta regulación deja al ordenamiento jurídico a cargo del resto de las problemáticas planteadas del trabajo en plataforma, no dando solución a problemas tan importantes como la protección a la vida ya salud de los trabajadores o el acceso a las prestaciones de seguridad social, relegando tal responsabilidad a los mismos trabajadores

quienes a través de las emisiones de boletas de honorarios que ordena la ley deben aportar al sistema (para poder gozar de sus prestaciones).

En definitiva, la regulación del trabajo en plataforma contenida en el proyecto de ley sobre Modernización Laboral para la Conciliación, Familia e Inclusión tenía como principal interés zanjar la incertidumbre contractual de los trabajadores, pero solo eso. Las problemáticas derivadas por la desprotección de los operarios al no estar bajo el ala del derecho del trabajo permanecerían pues no son tratadas. En este sentido, y salvo la delimitación planteada del tipo de contrato, la regulación propuesta queda pequeña frente al desafío a tratar, relegada a un tercer plano frente a las otras materias tratadas en el proyecto de ley que tuvieron la atención mediática y de la opinión pública de la época. Esta forma de abordar el fenómeno estudiado es subestimarlos, sin atender la real magnitud y aristas que presenta este nuevo tipo de trabajo, dejando sin una nueva solución o regulación la mayoría de los problemas estudiados.

Bibliografía

ALAMINOS CHICA, A. y PENALVA VERDÚ, C. (2018). Economía colaborativa: Definiciones y Escenarios. *SOCIOLOGIADOS. Revista de Investigación Social*, 3(1), 15-36.

ALFONSO SANCHEZ, R. (2016). Aproximación jurídica a la economía colaborativa: diferentes realidades. *Cuadernos de derecho y comercio*, 66, 13-73.

ALFONSO SANCHEZ, R. (2016). Economía Colaborativa: Un nuevo mercado para la economía social. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 88, 231-258.

ASENJO CRUZ, A , y CODDOU MC MANUS, A. (2021). *Economía de plataformas y transformaciones en el mundo del trabajo: el caso de los repartidores en Santiago de Chile*. OIT Cono Sur.

AUVERGNON, P. (2016). Angustias de la uberización y retos que plantea el trabajo digital al derecho laboral. *Revista Derecho Social y Empresa*, 25-42.

BALDASSARRI, S. *Collaborative Finance*. Consultado el 10 de enero de 2023. <http://www.collaborativefinance.org/>

BONHOMME, M. et al. (2020). *La otra primera línea: COVID-19 y trabajadores de plataformas digitales*. https://www.researchgate.net/profile/Macarena-Bonhomme/publication/340418163_Columna_CIPER_Academico_La_otra_primera_linea_COVID-19_y_trabajadores_de_plataformas_digitales/links/5e87a816299bf13079786550/Columna-CIPER-Academico-La-otra-primera-linea-COVID-19-y-trabajadores-de-plataformas-digitales.pdf

BORCHARDT, K. (2011). *El ABC del derecho de la Unión Europea*. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.

CABIFY ESPAÑA S.L.U. *Términos de uso y condiciones generales de Maxi Mobility Chile II SpA para conductores*. Consultado el 17 de marzo de 2023. <https://cabify.com/cl/terms>

CALIFORNIA LABOR FEDERATION. *No on Prop 22 fact sheet*. Consultado el 17 de marzo de 2023.

<https://web.archive.org/web/20201101202121/https://calaborfed.org/no-on-prop-22-faq/>

CANNON, B. y CHUNG, H. (2014). A Framework for Designing Co-Regulation Models Well-Adapted to Technology-Facilitated Sharing Economies. *Santa Clara High Tech. Law Journal*, 31 (23). <https://digitalcommons.law.scu.edu/chtlj/vol31/iss1/2>.

CHERRY, M. y ALOISI, A. (2017). Dependent Contractors in the Gig Economy: a Comparative Approach. *The American University law review*, 66 (635).

CHOUDARY, S. (2018). *The architecture of digital labour platforms: Policy recommendations on platform design for worker well-being*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_630603.pdf

COMISIÓN EUROPEA, DIRECCIÓN GENERAL DE COMUNICACIÓN. *Objetivos y valores*. Consultado el 17 de marzo de 2023. https://europa.eu/european-union/about-eu/eu-in-brief_es

COMISIÓN NACIONAL DEL MERCADO DE VALORES. (2016). *Conclusiones preliminares sobre los nuevos modelos de prestación de servicios y la economía colaborativa*. <https://docs.google.com/document/d/1n65MjUaTmRLuZCqTllqyWvobVqreR-iAzsz1mhxy2y0/edit?pref=2&pli=1> .

DE STEFANO, V. et al. (2021). *Platform work and the employment relationship*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_777866.pdf

DIDI. *Términos y uso de DiDi conductor*. Consultado el 17 de marzo de 2023. <https://acortar.link/eac4zL>

DOMÉNECH PASCUAL, G.(2015). La regulación de la economía colaborativa, *Revista CEFLEGAL, CEF*, 175-176, 61-104.

GARBEN, S. (2019). Online Platform Work at European Level. *Geneva Global Policy Briefs*. 3/2019. 1-6.

INACAP. *Postítulo en Desarrollo de aplicaciones móviles (modalidad online)*. Consultado el 10 de enero de 2023. <https://portales.inacap.cl/postgrados-old/postitulo/desarrollo-de-aplicaciones-moviles>

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS. (2021). *Boletín estadístico: empleo en población extranjera*. <https://www.ine.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/boletines/2021/poblaci%C3%B3n-extranjera/boletin-empleo-poblacion-extranjera-trimestre-movil-agosto-2021---septiembre-2021---octubre-2021.pdf>

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS. (2020). *Estimación de personas extranjeras residentes habituales en Chile al 31 de diciembre de 2019*. <https://www.ine.cl/prensa/2020/03/12/seg%C3%BAn-estimaciones-la-cantidad-de-personas-extranjeras-residentes-habituales-en-chile-bordea-los-1-5-millones-al-31-de-diciembre-de-2019>

JURI SABAG, R. (2003). *Negociación Colectiva*. Universidad de Chile. Facultad de Derecho. Departamento de derecho del Trabajo y de la seguridad social.

LIEBMAN, S. (2000). *Employment situations and worker's protection. Natinal studies. Italy*. https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/genericdocument/wcms_205366.pdf

MITREGA-NIESTROJ, K. (2019). The sharing economy and collaborative finance- outline of the problems. *Zeszyty Naukowe Wydziałowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach. Studia Ekonomiczne*. 173(1), 13-25.

MOLANO, M, MASSE, F, y RUIZ, O. (2018). *Una mirada a los beneficios y oportunidades de la economía colaborativa*. Instituto Mexicano para la Competitividad.

MONTT, G. et al. (2020). *Impacto de la COVID-19 sobre los mercados de trabajo y la generación de ingresos*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_761863.pdf

MORALES RAMIREZ, M. (2019). Economía colaborativa: un desafío más para la seguridad social. *Revista de la Facultad de Derecho de México*, 69(273), 513-548.

MUÑOZ GARCIA, B. (2018). Uber, la subordinación y las fronteras del derecho del trabajo. Algunas ideas para delimitar. *Revista Chilena del Derecho del Trabajo y de la Seguridad*, Vol 9 (12).

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (2019). *Declaración del Centenario de la OIT para el futuro del trabajo*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_711699.pdf

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (2022). *El trabajo a domicilio: de la invisibilidad al trabajo decente, Resumen Ejecutivo*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_765898.pdf.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (2020). *El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina: Análisis y recomendaciones de política*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_759896.pdf

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (2019). *Estado del trabajo decente en el mundo*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/genericdocument/wcms_723294.pdf

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (2018). *Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro*. Oficina Internacional del Trabajo Ginebra. (1a ed.) [s.n].

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (2019). *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_684183.pdf

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (2019). *Perspectiva social y del empleo en el mundo: tendencias 2019*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_713013.pdf

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (2012). *Recomendación OIT sobre seguridad social*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:3065524,es

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (2017). *Síntesis de los diálogos nacionales sobre el futuro del trabajo*. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_591507.pdf

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (2019). *Trabajar para un futuro más prometedor – Comisión mundial sobre el futuro del trabajo*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf

PAOLETTI, A. (2019). *Foodora Riders, comment by Atty Marco Paoletti on the judgment of the Court of Appeal of Turin*. <https://web.archive.org/web/20211018223941/https://ichinobrugnatelli.it/en/2019/02/foodora-riders-comment-by-atty-marco-paoletti-on-the-judgment-of-the-court-of-appeal-of-turin/>

PARLAMENTO EUROPEO. (2017). *Las fuentes y el ámbito de aplicación del derecho de la unión europea*. Fichas técnicas sobre la Unión Europea.

PEDIDOSYA. (2022). Términos y condiciones generales. https://www.pedidosya.cl/about/tyc_generals

RAPPI. Términos y condiciones – Consumidores Rappi. Consultado el 17 de marzo de 2023. <https://legal.rappi.com.co/chile/terminos-y-condiciones-consumidores-rappi/>

RAZZOLINI, O. (2016). The Need to Go Beyond the Contract: 'Economic' and 'Bureaucratic' Dependence in Personal Work Relations. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 31 (2).

RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M. (2021). *Plataformas digitales: principales discusiones y/o desafíos en el ámbito laboral y su vinculación con la seguridad social*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_806083.pdf

RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M. (2017). *Plataformas, microworkers y otros retos del trabajo en la era digital, contribución a la Conferencia Nacional OIT “El futuro del trabajo que queremos”*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms_548596.pdf

RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M. (2018). Sindicalismo y negociación colectiva 4.0. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, N°144.

SANCHEZ PEREZ, J. (12,13 y 14 de noviembre de 2018). *La economía colaborativa en España*. Congreso internacional: El futuro del derecho del trabajo y de la seguridad social en un panorama de reformas estructurales: desafíos para el trabajo decente. Granada España.

SÁNCHEZ-URÁN, M. (2017). *Economía de plataformas digitales y servicios compuestos. El impacto en el Derecho, en especial, en el Derecho del Trabajo*. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/46609/1/UBER%20Plataformas%20Digitales%20La%20Ley%20febrero%202018%202.pdf>

STOKES, K, CLARENCE, E, y RINNE, A. (2014). *Making sense of the UK Collaborative Economy*. [s.n].

TIRABOSCHI, M. y DEL CONTE, M. (2004). *Recent changes in the italian labour law. The mechanism for establishing and changing terms and conditions of employment / The scope of labor law and the notion of Employees*, <https://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no1.pdf>

TODOLÍ SIGNES, A. (2021). Cambios normativos en la digitalización del trabajo: Comentario a la “Ley Ryder” y los derechos de información sobre los algoritmos. *Revista luslabor*. N° 2/2021. 28-65.

TODOLÍ SIGNES, A. (2015). *El contrato de trabajo en el S. XXI: La economía colaborativa, On-demand economy, Crowdsourcing, uber economy y otras formas de descentralización productiva que atomizan el mercado de trabajo*. [s.n]

TODOLÍ SIGNES, A. (2017) La regulación especial del trabajo en la gyg economy. *Redes.com: revista de estudios para el desarrollo social de la comunicación*, (15).

UBER B.V. (2020). *Términos y condiciones*. <https://www.uber.com/legal/es/document/?name=general-terms-of-use&country=chile&lang=es>

UNIÓN EUROPEA. (2020). *La Unión Europea qué es y qué hace*. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.

U.S. DEPARTMENT OF LABOR. *About Us*. Consultado el 15 de marzo de 2023. <https://www.dol.gov/general/aboutdol>

WILLIAMS OBREQUE, G. (2018) *Uber y conductores. Legislación comparada sobre relación laboral.*
https://www.bcn.cl/asesoriasparlamentarias/detalle_documento.html?id=73224

Noticias.

BARR, A. (2013). *"Sharing economy" gets a boost in California.*
<https://www.usatoday.com/story/tech/2013/09/19/sharing-economy-california/2838343/>

CASAS, L. (2018). *Taxistas anuncian "cacería" de choferes Uber: Se va a escapar de las manos, es ojo por ojo.*
<https://www.biobiochile.cl/noticias/nacional/chile/2018/08/11/taxistas-vaticinan-escalada-de-violencia-se-va-a-escapar-de-las-manos-es-ojo-por-ojo.shtml>

CASAS, L. (2018). *Un taxista muerto y otros heridos a bala en confuso incidente con presunto chofer Uber.*
<https://www.biobiochile.cl/noticias/nacional/region-metropolitana/2018/08/11/un-taxista-muerto-y-otros-heridos-a-bala-en-confuso-incidente-con-presunto-chofer-uber.shtml>

CNN CHILE. (2018). *Dirigente de los taxis explicó por qué hay paro nacional.*
https://www.cnnchile.com/lodijeronencnn/dirigente-de-los-taxis-explico-por-que-hay-paro-nacional_20180730/

EL MERCURIO. (2019). *Uber recauda US 8100 millones en su apertura a bolsa a un precio en el rango bajo de lo previsto.*
<https://www.elmercurio.com/Inversiones/Noticias/Analisis/2019/05/09/Uber-recauda-US8100-millones-en-su-apertura-a-bolsa-a-un-precio-en-el-rango-bajo-de-lo-previsto.aspx>

EL MOSTRADOR. (2016). *Comisión de Transporte convoca a taxistas y Uber.*
<https://www.elmostrador.cl/noticias/pais/2016/04/12/comision-de-transporte-convoca-a-taxistas-y-uber>

EL MOSTRADOR. (2019). *SII fiscalizará a choferes de Uber tras fallo que alzó secreto bancario de la aplicación.*
<https://www.elmostrador.cl/dia/2019/04/27/sii-fiscalizara-a-choferes-de-uber-tras-fallo-que-alzo-secreto-bancario-de-la-aplicacion/>

GONZÁLEZ, V. (2018). *Las zonas más peligrosas de Santiago que deja la disputa entre choferes Uber y taxistas.*
<https://www.biobiochile.cl/noticias/nacional/region-metropolitana/2018/08/17/las-zonas-mas-peligrosas-de-santiago-que-deja-la-disputa-entre-choferes-uber-y-taxistas.shtml>

GONZÁLEZ, V. (2017). *Protesta de taxistas bloqueó aeropuerto de Pudahuel: pasajeros debieron caminar kilómetros.*
<https://www.biobiochile.cl/noticias/nacional/region-metropolitana/2017/09/04/taxistas-se-reunen-para-marchar-en-santiago-pese-a-no-contar-con-permiso-de-la-intendencia.shtml>

KOPYTOFF, V. (2013). *Airbnb's woes show how far the sharing economy has come.*
<https://business.time.com/2013/10/07/airbnbs-woes-show-how-far-the-sharing-economy-has-come>.

LA INFORMACIÓN. (2019). *Un rider de Uber, entre las llamas: la imagen de las protestas en Barcelona.*
<https://www.lainformacion.com/espana/cataluna/imagen-repartidor-uber-eats-protestas-barcelona-incendio/6515371/>

LA TERCERA. (2016). *Corte de Apelaciones de Santiago rechaza recurso de protección de taxistas en contra de Uber.*
<https://www.latercera.com/pulso/corte-de-apelaciones-de-santiago-rechaza-recurso-de-proteccion-de-taxistas-en-contra-de-uber>

OBRADOR, P. (2017). *Intendencia autoriza marcha de taxistas en la capital por regulación de Uber y Cabify.*
<https://www.biobiochile.cl/noticias/nacional/region-metropolitana/2017/05/26/intendencia-autoriza-marcha-de-taxistas-en-la-capital-por-regulacion-de-uber-y-cabify.shtml>

OBRADOR, P. (2017). *Miles de taxistas llegan en caravana a La Moneda para exigir "Ley Uber".*
<https://www.biobiochile.cl/noticias/nacional/region-metropolitana/2017/07/10/taxistas-se-manifiestan-desde-aeropuerto-pudahuel-pidiendo-celeridad-a-ley-uber.shtml>

PULSO SOCIAL. (2016) *El 74% de las empresas que invierten en aplicaciones móviles logran un ROI positivo.*

<https://pulsosocial.com/2016/01/28/el-74-de-las-empresas-que-invierte-en-aplicaciones-moviles-logra-un-roi-positivo/>

REID, W. (2014). *Seattle becomes first city to cap Uber, Lyft vehicles.* <https://www.washingtonpost.com/blogs/govbeat/wp/2014/03/18/seattle-becomes-first-city-to-cap-uber-lyft-vehicles>

RODRÍGUEZ, O. (2013). *Caravana de taxistas contra Uber y Cabify se toma la Alameda.* <https://www.meganoticias.cl/nacional/169616-caravana-de-taxistas-contra-uber-y-cabify-se-toma-la-alameda.html>

SHUEH, J. (2014). *California welcomes insurance coalition for ride sharing, uber joins in.* <https://www.govtech.com/California-Welcomes-Insurance-Coalition-for-Ride-Sharing-Uber-Joins-In.html>

SPALLETTA, G. (2019). *Rider, al via la prima legge a tutela dei lavoratori digitali.* <https://www.corrieredelleconomia.it/2019/03/26/rider-al-via-la-prima-legge-a-tutela-dei-lavoratori-digitali/>

T13. (2018). *Pensaron que era Uber y lo atacaron.* <https://www.t13.cl/videos/nacional/video-pensaron-que-era-uber-y-lo-atacaron>

ULLOA, E. (2016). *Ministro de Transportes anuncia multas y retiro de autos de Uber y Cabify.* <https://www.meganoticias.cl/nacional/169430-ministro-gomez-lobo-anuncia-multas-y-retiro-de-autos-de-uber-y-cabify.html>

ULLOA, E. (2016). *Taxistas pidieron en el Congreso bajar aplicaciones Uber y Cabify.* <https://www.meganoticias.cl/nacional/170538-taxistas-pidieron-en-el-congreso-bajar-aplicaciones-uber-y-cabify.html>

Jurisprudencia.

CONSEJO INDUSTRIAL DE PARÍS, Resolución de conductores Uber en Francia 1 de febrero de 2018. Consultado el 02.02.2023,

<https://www.diritto-lavoro.com/wp-content/uploads/2018/02/sentenza-del-29-gen-naio-2018.pdf>

CORTE D'APPELLO DI TORINO. Sentencia 468/2018
<https://www.lavorodirittieuropa.it/images/appellofoodora.pdf>

CORTE DE CASACIÓN, Apelación, 8 de noviembre de 2018, N° 17-20.079. Consultado el 02 de febrero de 2023,
https://www.courdecassation.fr/decision/5fca7f276b18d06e76c3374f?search_api_fulltext=take+eat+easy&sort=&items_per_page=&judilibre_chambre=&judilibre_type=&judilibre_matiere=&judilibre_publication=&judilibre_solution=&op=&date_du=&date_au=

CORTE SUPREMA DE CASACION, sentencia caso número 1663/2020,
https://www.lavorodirittieuropa.it/images/Cassazione_Foodora-.pdf.

JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE CONCEPCIÓN. Sentencia, rit M-724-2020, 05 de octubre de 2020.

JUZGADO DE LO SOCIAL nº 6 de Valencia, sentencia num. 244/2018 de 1 de junio de 2018, Recurso 633/2017 (referencia ID CENDOJ: 46250440062018100001).

JUZGADO DE LO SOCIAL nº 39 de Madrid: sentencia num. 284/2018, de 3 de septiembre de 2018.

SALA DE TRABAJO, COUR DE CASSATION, 4 de marzo de 2020, No 19-13.316 Consultado el 02 de febrero de 2023.
<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000042025162?isSuggest=true>

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA, GRAN SALA, de 20 de diciembre de 2017(asunto C-434/15).

SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO, de 25 de septiembre de 2020 (rec. 4746/2019).

SUPREME COURT OF CALIFORNIA. Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court of Los Angeles, 4 Cal. 5th 903,
<https://law.justia.com/cases/california/supreme-court/2018/s222732.html>

SUPERIOR COURT OF THE STATE OF CALIFORNIA. Order on people's motion for preliminary injunction and related motions No. CGC-20-584402,

<https://assets.documentcloud.org/documents/7032764/Judge-Ethan-Schulman-Order-on-Lyft-and-Uber.pdf>

SUPREME COURT OF THE UNITED STATES. Bartels v. Birmingham. 332 U.S. 126, <https://www.loc.gov/item/usrep332126/>

SUPREME COURT OF THE UNITED STATES. United States v. Silk. 331 U.S. 704; 67 S. Ct. 1463; 91 L.Ed. 1757, <https://tile.loc.gov/storage-services/service/ll/usrep/usrep331/usrep331704/usrep331704.pdf>

TRIBUNALE ORDINARIO DI TORINO. Sentencia 778/2018, http://www.lavorosi.it/fileadmin/user_upload/GIURISPRUDENZA_2018/Trib._Torino-sent.-n.-778-2018.pdf

2° JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO. Sentencia, rit O-1388-2015, 14 de julio de 2015.

Leyes, resoluciones y normas.

BOARD OF SUPERVISOR OF THE CITY AND COUNTY OF SAN FRANCISCO. (2014). Ordinance No. 218-14. <https://www.sfbos.org/ftp/uploadedfiles/bdsupvrs/ordinances14/o0218-14.pdf>

BOLETÍN N°11.934-15. Consultado el 27 de marzo de 2023. <http://www.camara.cl/verDoc.aspx?prmTipo=SIAL&prmID=41849&formato=pdf>

BOLETÍN N° 12.475-13-1. Informe de la comisión de trabajo y seguridad social, recaído en el proyecto de ley que regula el contrato de los trabajadores que desarrollan labores en plataformas digitales de servicios. Consultado el 10 de enero de 2023.

https://www.camara.cl/verDoc.aspx?prmID=59214&prmTipo=INFORME_COMISION

BOLETÍN N°13.496-13. Consultado el 27 de marzo de 2023. <https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=14038&prmBOLETIN=13496-13>

CALIFORNIA STATE LEGISLATURE. Assembly Bill No. 5, chapter 296. <https://legiscan.com/CA/text/AB5/2019>

CÓDIGO DE TRABAJO FRANCÉS.

CÓDIGO DEL TRABAJO, Chile.

COMISIÓN EUROPEA. (2020). Reglamento del parlamento Europeo y del consejo relativo a un mercado único de servicios digitales.

COMISIÓN EUROPEA. (2016). Una Agenda Europea para la economía colaborativa.

COMISIÓN EUROPEA. Comunicación de la comisión al parlamento europeo, al consejo, al comité económico y social europeo y al comité de las regiones. (2016). [s.n] .

DECRETO-LEGGE 15 GIUGNO 2015, n. 81. Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183. https://web.archive.org/web/20220508024212/https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Decreto_Legislativo_15_giugno_2015_n.81.pdf

DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Dictamen 1831/39, 19 de octubre de 2022. https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-122851_recurso_pdf.pdf

DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Dictamen 6165, 29 de diciembre de 2016. <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-110898.html>

EMPLOYMENT TAX REGULATIONS WITH RESPECT TO EMPLOYER-EMPLOYEE RELATIONSHIP. (1947). Federal Register vol. 12, issue 232. https://s3.amazonaws.com/archives.federalregister.gov/issue_slice/1947/11/27/7964-7970.pdf#page=3

FAIR LABOR STANDAR ACT. <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/legacy/files/FairLaborStandAct.pdf>

INDEPENDENT CONTRACTOR STATUS UNDER THE FAIR LABOR STANDARDS Act. (2021). Federal Register, vol.86 (4). <https://www.federalregister.gov/documents/2021/01/07/2020-29274/independent-contractor-status-under-the-fair-labor-standards-act>

LOI N° 2016-1088 RELATIVE AU TRAVAIL, A LA MODERNISATION DU DIALOGUE SOCIAL ET À LA SÉCURISATION DE PARCOURS PROFESSIONNEL.

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000032983213/>

LOI N°2019-1428 du 24 décembre 2019 D'ORIENTATION DES MOBILITES, <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000039666574>

PROYECTO DE DICTAMEN AL COMITÉ EUROPEO DE LAS REGIONES. (2019), *Un marco de respuestas normativas a la economía colaborativa*.

REAL DECRETO-LEY 9/2021 del 11 de mayo de 2021, España.

STATE OF CALIFORNIA PUBLIC UTILITIES COMMISSION. Decision 13-09-045. Order Instituting Rulemaking on Regulations Relating to Passenger Carriers, Ridesharing, and New Online-Enabled Transportation Services. <https://docs.cpuc.ca.gov/PublishedDocs/Published/G000/M077/K192/77192335.PDF>

THE CITY OF NEW YORK ENVIRONMENTAL CONTROL BOARD. (2013). Decision and order, violation #035006622J et al, <https://money.cnn.com/interactive/technology/nyc-airbnb/>