



UNIVERSIDAD DE CHILE

FACULTAD DE DERECHO

DEPARTAMENTO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

AUSENCIA DE RELACIÓN DE SUBORDINACIÓN Y DEPENDENCIA EN UBER

MEMORIA PARA OPTAR AL GRADO DE LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

RODRIGO IGNACIO PIMENTEL MESTRE

PROFESOR GUÍA: LUIS LIZAMA PORTAL

SANTIAGO, CHILE

2023

Resumen	4
Introducción	5
Capítulo I. Uber y la economía colaborativa	9
1.1. Uber.	9
1.2. ¿Es Uber una plataforma de economía colaborativa?	11
1.3. Conclusiones.	21
Capítulo II. Clasificaciones y naturaleza jurídica de Uber	22
2.1. Clasificaciones de interés para el Derecho del Trabajo.	22
2.1.1. La clasificación que propone Adrián Todolí.	23
2.1.2 La clasificación propuesta por los profesores Lizama.	29
2.2. La naturaleza jurídica de Uber.	33
2.2.1. ¿Por qué Uber se encuentra en el medio?	37
2.3. Conclusiones.	41
Capítulo III. El objeto de regulación del Derecho del Trabajo	41
3.1. El objeto de regulación del Derecho del Trabajo.	42
3.1.1. La subordinación o dependencia.	45
3.2. Indicios.	49
3.2.1. Indicios de subordinación vinculados a la noción física.	50
3.2.2. Indicios de subordinación vinculados a la noción productiva.	51
3.3. Conclusiones y mención al sistema de indicios propuesto por Todolí.	52
3.3.1. El haz de indicios que propone Adrián Todolí.	54
Capítulo IV. La ausencia de relación de subordinación y dependencia en Uber	56
4.1. La Ausencia de control durante la ejecución del servicio y el sistema de calificaciones.	56
4.1.1. El ingreso del socio conductor a Uber.	56
4.1.2. El control durante la ejecución del servicio.	59
4.1.2.1. Las Calificaciones.	66
4.1.2.1.1. <i>El cambio de enfoque en la publicidad es la llave para solucionar el problema de la confianza.</i>	69
4.1.2.1.2. <i>La indeterminación del sistema de calificaciones.</i>	73
4.2. Ausencia de jornada de trabajo y duración del contrato.	77
4.3. Ausencia de Potestad disciplinaria.	81
4.4. Ausencia de exclusividad en la prestación de servicios.	90
4.5. Ausencia de ajenidad en los medios.	92
4.6. Ajenidad en el mercado.	96
4.7. Ausencia de ajenidad en los riesgos.	98
4.8. Conclusiones.	99
Capítulo V. Jurisprudencia	100
5.1. JURISPRUDENCIA EN CONTRA DE LA LABORALIDAD.	101

5.1.1. Fallo del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.	101
5.1.2. Fallo del Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso.	103
5.1.3. Decisión de la “Fair Work Commission”	106
5.1.4. Fallo del Conseil De Prud’hommes de Paris.	110
5.2. JURISPRUDENCIA EN CONTRA DE UBER.	112
5.2.1. Fallo del Tribunal del Empleo del Reino Unido.	112
5.2.2. Fallo de la Corte Distrital del Distrito Norte de California.	117
5.2.2.1. Los conductores prestan un servicio a Uber.	119
5.2.2.2. Uber no tiene derecho a un juicio sumario porque existen hechos materiales en disputa y se puede inferir razonablemente una relación de empleo.	121
5.3. Conclusiones.	122
Capítulo VI. Regulación en Chile	123
6.1. Ley 21.553.	123
6.2. Ley 21.431.	130
6.2.1. Regulación para los trabajadores dependientes.	131
6.2.2. Regulación para los trabajadores independientes.	133
6.2.3. Regulación para los trabajadores dependientes e independientes.	135
6.2.4. El consenso de la Mesa Técnica: Plataformas digitales de servicios.	136
6.2.5. El Dictamen N° 1831/39 de la Dirección del Trabajo.	139
6.2.5.1. La mediación de la demanda como un indicio de subordinación.	140
6.2.5.2. El control sobre el precio de los servicios, el pago, las tareas a ejecutar, la ejecución del trabajo, y las evaluaciones como indicios de subordinación.	142
Conclusiones	146
BIBLIOGRAFÍA	156
Jurisprudencia nacional y comparada	160
Jurisprudencia de tribunales nacionales.	160
Jurisprudencia comparada.	160
Jurisprudencia administrativa.	160

Resumen

La presente tesis tiene por objeto determinar si la relación entre los conductores que utilizan la aplicación Uber y la empresa, que detenta el dominio y administración de esta plataforma tecnológica, es una que debe ser regulada y protegida por el Derecho del Trabajo.

El Derecho del Trabajo regula el trabajo personal, voluntario, retribuido, por cuenta ajena y prestado bajo subordinación y dependencia; siendo esta última característica el elemento distinto que permite determinar qué relaciones de producción deben ser protegidas por el Derecho del Trabajo. En relación con lo anterior, estudiamos la relación de los conductores con Uber utilizando el test de laboralidad, vale decir, contrastando la forma en que los primeros prestan sus servicios con un sistema de indicios que comprende todas aquellas manifestaciones paradigmáticas del ejercicio del poder jurídico de una parte con respecto a otra. De la investigación realizada se concluye que no existe relación de subordinación y dependencia entre los conductores que utilizan esta plataforma tecnológica y la empresa Uber.

Finalmente, se analiza la jurisprudencia nacional y comparada sobre la materia, así como la regulación vigente en Chile con la publicación de las leyes 21.553 y 21.431, profundizando en las posibles implicancias que la nueva normativa podría tener sobre el modelo de negocio de Uber.

Introducción

En los últimos años hemos sido testigos de un crecimiento significativo en la prestación de servicios a través de plataformas tecnológicas. La encuesta nacional de empleo realizada por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), para el trimestre móvil abril-junio del año 2022, estableció que 205.741 trabajadores chilenos desarrollan su actividad laboral principal a través de estas plataformas¹.

Surge entonces la pregunta de si estas innovadoras formas de prestación de servicios representan exclusivamente una transformación en la manifestación del trabajo subordinado y dependiente, impulsada por avances tecnológicos y la digitalización; o si, por el contrario, estamos presenciando una disminución en la demanda de empleo tradicional, ya que los trabajadores en estas nuevas plataformas ofrecen sus servicios como autónomos, sin estar vinculados a una estructura productiva dirigida por un empleador.

Arun Sundarajan señala que, antes de la revolución industrial, un porcentaje significativo del intercambio económico se producía de persona a persona; era una economía sustentada en pequeños productores o emprendedores, sin presencia de un entramado productivo con trabajadores dependientes como es la empresa². Inclusive a principios del siglo XX, casi la mitad de la fuerza laboral estadounidense aún estaba compuesta por trabajadores

¹ Instituto Nacional de Estadísticas. Encuesta Nacional de Empleo: Principales resultados trimestre móvil abril-junio de 2022. 2022, p. 21.

² SUNDARAJAN, Arun. The Sharing Economy: The End of Employment and the Rise of Crowd-Based Capitalism. Cambridge, MA: Editorial The MIT Press, Edición de Kindle, 2016, p. 16.

independientes. Sin embargo, a medida que avanzaba el siglo XX, la presencia de trabajadores autónomos fue disminuyendo de manera significativa, así, en la década de 1960 en Estados Unidos, la fuerza de trabajo constituida por trabajadores independientes era menos del 15 por ciento; la mayoría de los trabajadores -sobre el 80 por ciento- prestaban sus servicios como empleados dependientes³.

El siglo XX se distinguirá no solo por la prevalencia del trabajo dependiente, arraigado en estructuras empresariales, sino también por las modalidades de producción adoptadas por las empresas, como el Fordismo y el Taylorismo. El primero, desarrollado en la primera mitad del siglo XX y asociado en sus orígenes a la empresa automotriz “Ford Motor Company” y su fundador Henry Ford. El segundo, desarrollado a finales del siglo XIX y principios del siglo XX, enfocado en la optimización y eficiencia del trabajo en las fábricas, aplicando el método científico. Los modelos “fordista” y “taylorista” se expresaban en empresas integradas verticalmente, donde el control de los trabajadores quedaba delegado a mandos medios dentro de una estructura jerárquica⁴. Las razones de esta forma de organización empresarial eran⁵:

i) Un nivel cultural y formativo de los obreros bajo, que requería una gran cantidad de instrucciones respecto a cómo desarrollar el trabajo y controles durante su ejecución.

³ Ibid., pp. 16-17.

⁴ TODOLÍ S., Adrián. Regulación del Trabajo y Política Económica: De Cómo los Derechos Laborales Mejoran la Economía. Navarra: Editorial Thomson Reuters Aranzadi, Edición de Kindle, 2021, pp. 57-58.

⁵ Ibid., p. 58.

ii) Producto de los altos costos de transmisión de información, se necesitaba una estructura de mandos intermedios que emitieran ordenes e instrucciones sobre cómo realizar el trabajo.

iii) La existencia de una alta conflictividad laboral, la cual era contrarrestada por las empresas a través de mayores controles para fiscalizar a los trabajadores.

En el trabajo prestado en plataformas tecnológicas, estos mecanismos de control se encuentran, en principio, ausentes. Sundarajan se pregunta si los nuevos trabajos a través de plataformas tecnológicas podrían ser interpretados como una vuelta a las formas de intercambio de persona a persona, con un fuerte arraigo en la comunidad, presentes antes de la revolución industrial⁶; más que hablar de nuevas formas de trabajo subordinado, estaríamos en presencia de un crecimiento acelerado de trabajadores independientes o autónomos.

Para Adrián Todolí, la ausencia de estos clásicos mecanismos de control en el trabajo prestado a través de plataformas tecnológicas, no implica que estos nuevos trabajadores sean autónomos, pues las empresas siguen controlando el proceso productivo, solo que ahora descansan en mecanismos tecnológicos, tales como las clasificaciones, para fiscalizar y controlar de forma indirecta el trabajo desarrollado⁷. Si bien Todolí no postula que todos los trabajadores de plataforma presten sus servicios bajo subordinación y dependencia, un porcentaje considerable sí lo hace. Siendo esto así, habrá que determinar que trabajadores, so pena de los cambios tecnológicos, siguen prestando sus funciones bajo subordinación y dependencia, y, por tanto, deben ser protegidos por el Derecho del Trabajo.

⁶ SUNDARAJAN, Arun, Ob. Cit., p. 17.

⁷ Ibid., p. 61.

En la presente tesis nos enfocaremos en el trabajo prestado por los conductores que utilizan la aplicación Uber. Sostendremos que los trabajadores que utilizan esta plataforma tecnológica no prestan su servicio bajo subordinación y dependencia, sino como independientes a los cuales Uber les presta un servicio y no al revés.

En el primer capítulo explicaremos brevemente el negocio realizado por Uber, para luego determinar si es correcto calificar a esta empresa como una plataforma de economía colaborativa.

En el segundo capítulo expondremos dos propuestas teóricas de interés para el Derecho del Trabajo que conceptualizan y clasifican a las distintas plataformas tecnológicas presentes en el mercado. En primer lugar, explicaremos la conceptualización y posterior clasificación realizada por el profesor Adrián Todolí en “El Trabajo en la Era de la Economía Colaborativa”, en segundo lugar, explicaremos la conceptualización y posterior clasificación realizada por los profesores Luis y Diego Lizama en “El derecho del trabajo en las nuevas tecnologías”. Finalmente, se propondrá una tesis respecto a la naturaleza jurídica de Uber.

En el tercer capítulo se explicará el objeto de regulación del Derecho del Trabajo; para, en el cuarto capítulo, determinar si la relación de trabajo entre los conductores y Uber es una de subordinación y dependencia. En este último, se analizará detalladamente el tipo de servicio que realizan los conductores de Uber, contrastándolo con una lista de indicios que nos permitirán determinar si estamos en presencia de una relación de trabajo subordinada. Siendo la tesis central de este trabajo que los conductores de Uber no prestan sus servicios

bajo subordinación y dependencia, el capítulo cuarto constituye el apartado principal de esta memoria.

En el capítulo quinto, se estudiará la posición de la jurisprudencia nacional y comparada respecto al vínculo entre los conductores y Uber; para finalizar, en el capítulo sexto, con un análisis de la regulación vigente en Chile para los trabajadores de plataformas digitales.

Capítulo I. Uber y la economía colaborativa

1.1. Uber.

Uber es el nombre que recibe la plataforma tecnológica desarrollada por “Uber Technologies Inc.”, con sede principal en San Francisco, Estados Unidos⁸. Su giro principal consiste en “ayudar a los solicitantes de transporte a ir de un punto A a un punto B”⁹. Si bien Uber se ha ampliado hacia la provisión de otros servicios, tales como el reparto de alimentos y el reparto de encomiendas, la intermediación en el ámbito del transporte de pasajeros sigue siendo su principal actividad. En este trabajo nos enfocaremos en el rol de intermediador de Uber en el transporte de pasajeros.

⁸ LATTOVÁ, Silvia. Online platforms and “Depending work” after Uber. [En línea]. Masaryk University journal of law and technology, 2021, n°2, vol.15, pp. 197-224. <<https://doi.org/10.5817/mujlt2021-2-3>> [Fecha de consulta: 26.09.2023] p. 207.

⁹ UBER. About Us [En línea] <<https://www.uber.com/us/en/about/>> [Fecha de consulta: 20.09.2023]. La traducción es mía.

Antes de continuar, es pertinente definir que entendemos por plataforma tecnológica¹⁰. En este trabajo, utilizaremos la conceptualización de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico: “Una plataforma en línea es un servicio digital que facilita las interacciones entre dos o más conjuntos de usuarios distintos pero interdependientes (ya sean empresas o individuos) que interactúan en el servicio a través de Internet”¹¹.

“Uber Technologies, Inc.”, dueña de la aplicación, le entrega la licencia para operar la plataforma a “Uber B.V.”¹² -sociedad con domicilio en los Países Bajos-. Es la sociedad “Rasier Operations B.V.”, también con domicilio en los Países Bajos, quien en virtud de la entrega de la operación de la plataforma por parte de “Uber B.V.”, administra y opera la plataforma en nuestra región, prestándole los servicios de intermediación a los usuarios en nuestro país.

Para utilizar el servicio de intermediación, es necesario que tanto demandante como oferente del servicio de transporte se encuentren inscritos en Uber. La persona que decida prestar el servicio de transporte debe registrarse en la página web de la aplicación, en donde debe llenar un formulario de inscripción, aceptando los términos y condiciones de la empresa, declarando, entre otros, entender que Uber es una plataforma de reservas electrónicas y no una empresa de transporte.¹³ Los usuarios, por otra parte, deben descargar la aplicación,

¹⁰ Utilizaremos la denominación “plataforma tecnológica” y “aplicación” como sinónimos.

¹¹ OECD. Measuring the Digital Transformation: A Roadmap for the Future. Paris: Editorial OECD Publishing, 2019, p. 198. La traducción es mía.

¹² En los Términos y Condiciones para la relación contractual con Uber se establece que: “Las presentes Condiciones de uso (‘Condiciones’) regulan el acceso o uso que usted haga, como persona, desde cualquier país del mundo (excluidos los Estados Unidos y sus territorios y posesiones así como China Continental) de aplicaciones, páginas web, contenido, productos y servicios (los ‘Servicios’) puestos a disposición por Uber B.V., una sociedad de responsabilidad limitada constituida en los Países Bajos“. UBER. UBER B.V. Términos y Condiciones [En línea] p. 1. <<https://www.uber.com/legal/es/document/?name=general-terms-of-use&country=chile&lang=es>> [Fecha de consulta: 13.09.2023]

¹³ Segundo Juzgado de Letras del Trabajo De Santiago. Causa RIT 0-1388-2015, de 14 de julio de 2015. Considerando Segundo.

registrarse en ella y crear una cuenta, una vez realizados estos pasos, pueden solicitar traslados utilizando la plataforma¹⁴. Esta solicitud de traslado será ofertada a los conductores que se encuentren cerca y que, con la aplicación encendida, estén disponibles para aceptar la solicitud de traslado. Será la plataforma controlada y administrada por Uber el punto de encuentro entre la oferta y la demanda.

La tarifa a cobrar por el servicio de traslado es unilateralmente fijada por Uber, el usuario que busca un traslado acepta una tarifa base -que es el monto cobrado al usuario por el solo hecho de solicitar un traslado- a la que Uber suma el costo del viaje: distancia recorrida más el tiempo estimado del viaje solicitado, multiplicado por la tarifa dinámica¹⁵, si es que procediere; a este monto se suman los peajes a pagar durante el traslado¹⁶. Esta tarifa puede variar en el desarrollo del viaje, mas ayuda al solicitante de transporte al constituir un estimado de cuanto deberá pagar una vez finalizado el traslado. En caso de que durante el traslado aumente el tiempo o la distancia en relación a lo estimado inicialmente por la aplicación, la tarifa se recalcula automáticamente por el algoritmo de la plataforma, por ejemplo, si por exceso de tráfico no previsto el tiempo de traslado aumenta, aumentará también la tarifa final.¹⁷

1.2. ¿Es Uber una plataforma de economía colaborativa?

¹⁴ UBER. Te contamos cómo usar Uber paso a paso [En línea] <<https://www.uber.com/es-CL/blog/como-usar-uber-chile/>> [Fecha de consulta: 10.09.2023]

¹⁵ Cuando la demanda por traslados en una zona determinada aumenta, la tarifa aumenta también. UBER. Ganancias semanales, vuélvete un experto [En línea] <<https://www.uber.com/cl/es/u/siguientes-viajes-2/>> [Fecha de consulta: 10.09.2023]

¹⁶ Idem.

¹⁷ Idem.

El problema de la conceptualización de empresas como Uber dentro de la llamada “economía colaborativa” es que, como veremos, no existe consenso entre los académicos respecto a lo que una economía colaborativa es ni tampoco respecto a las características esenciales que la diferencian de otras formas de intercambio. A esto se suma que el uso del término “economía colaborativa” por parte de las empresas, bien puede ser utilizado con pretensiones publicitarias, oscureciendo el negocio que realmente realizan. Este último aspecto será el que trataremos en los párrafos siguientes. Luego, expondremos algunas conceptualizaciones de “economía colaborativa” y la posición de los autores en torno a plataformas como Uber.

Jeremias Prassl, en “Humans as a Service”¹⁸, señala que en la medida que vemos un ascenso de nuevas formas de intercambio o producción basadas en el uso de plataformas tecnológicas, aquellas que el autor denomina economías de demanda, crece el interés por parte de la industria de confundir, mediante el uso del lenguaje, al público respecto a la verdadera naturaleza del negocio que realizan y a la regulación que debería aplicarse¹⁹. Este “doble discurso”²⁰ que crea un espacio entre el propósito declarado y el propósito real, utiliza palabras como innovación y tecnología, compartir y consumo colaborativo para describir un modelo de negocio que no es tal, agravado en este caso por el poco conocimiento que tienen las instituciones llamadas a regular estas plataformas; el uso del lenguaje con miras a generar confusión, se vuelve entonces aún más efectivo.²¹

¹⁸ PRASSL, Jeremias. *Humans as a Service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*. Editorial Oxford University Press, Edición de Kindle, 2018.

¹⁹ *Ibid.*, p. 31.

²⁰ *Idem.* La traducción es mía.

²¹ *Ibid.*, pp. 31-33.

Si bien el autor no aporta con una definición de economía colaborativa, si podemos extraer lo que para Prassl son sus elementos esenciales. El autor cita una declaración de “Share The World Resources”²², que ejemplifica como el uso del término “economía colaborativa” puede ser empleado para crear una narrativa que proteja a estas industrias de cualquier intento de regulación²³:

Compartir en el mercado ha sido, durante mucho tiempo, central en la civilización humana, fortaleciendo el tejido social de las comunidades, mejorando los niveles de bienestar en toda la sociedad y promoviendo la igualdad social. La pregunta crítica que hoy enfrenta la humanidad es si elegimos apoyar y ampliar los sistemas nacionales y locales centrados en compartir, o si permitimos que sean socavados y desmantelados aún más por aquellos que se oponen ideológicamente a poner el acto de compartir al centro de la formulación de políticas públicas.²⁴

Para Prassl, objetivos tales como: fortalecer el tejido social de las comunidades, compartir informalmente, colaboración entre pares y promover la igualdad social son absolutamente ajenos a la forma en que la mayoría de las empresas que usan plataformas tecnológicas operan en la realidad. La mayoría de las plataformas funcionan como verdaderas

²² De su página web, Share The World Resources, se define como una organización de la sociedad civil sin fines de lucro, que busca: “[...] educar al público sobre la necesidad de compartir los recursos del mundo como una solución pragmática a las crisis interconectadas que los gobiernos no están abordando de manera suficiente, incluyendo el hambre, la pobreza, el cambio climático, la degradación del medio ambiente y los conflictos impulsados por los recursos.” Share The World Resources. About us. [En línea] <<https://sharing.org/about>> [Fecha de consulta: 22.09.2023]. La traducción es mía.

²³ PRASSL, Jeremias, Ob. Cit., p. 42.

²⁴ Ibid., p. 42.

economías de demanda donde, por una parte, no se produce intercambio entre pares, y por otra, donde el fin de obtener considerables ganancias es el objetivo fundamental. Así, allí donde la plataforma interviene fuertemente en el intercambio buscando ganancias, no podemos hablar de economías colaborativas²⁵.

Rachel Bostman intenta resolver el problema de la conceptualización de la economía colaborativa en “The Sharing Economy Lacks a Shared Definition”²⁶, en esta publicación del año 2013 la autora define a las economías colaborativas como: “Un modelo económico basado en compartir activos subutilizados, desde espacios, hasta habilidades y cosas, para beneficios monetarios o no monetarios. Actualmente se habla en gran medida en relación con los mercados P2P (entre pares), pero también se encuentra presente en los modelos B2C (de empresa a consumidor).”²⁷ “P2P” es abreviatura en inglés para “Peer to Peer” y se traduce como “De igual a Igual” o “De par a par”, “B2C”, por otro lado, es abreviatura en inglés para “Business-to-Consumer” y se traduce como “De la Empresa o Negocio al Consumidor”.

Es interesante, pues al momento de ejemplificar que plataformas caerían en la categoría de economía colaborativa, menciona a “Lyft”, empresa que provee un servicio muy similar al de Uber²⁸, mas al momento de explicar lo que Lyft es, la autora señala: “[...]Lyft es una plataforma de transporte bajo demanda que empareja a conductores comunes, por

²⁵ Ibid., p. 42.

²⁶ BOSTMAN, Rachel. The Sharing Economy Lacks A Shared Definition. [En línea] <<https://www.fastcompany.com/3022028/the-sharing-economy-lacks-a-shared-definition>> [Fecha de consulta: 22.09.2023]

²⁷ Idem. La traducción es mía.

²⁸ Lyft, conforme a lo señalado en su página web, es una empresa o plataforma de “ridesharing” que “[...]te empareja con un conductor cercano que te recogerá y te llevará a donde deseas ir.” Lyft. How Lyft Works: 6 Things to Know Before Your First Ride. [En línea] <<https://www.lyft.com/blog/posts/how-does-lyft-work>> [Fecha de consulta: 21.09.2023]. La traducción es mía.

ejemplo, estudiantes, jubilados, padres que se quedan en casa, entre otros, que pueden ganar dinero adicional al ofrecer viajes a personas que los necesitan.”²⁹ Aparece entonces el concepto de “economía de o bajo demanda”, que parecería calzar mejor con plataformas como Uber.

Bostman, en “Defining The Sharing Economy: What Is Collaborative Consumption- And What Isn,t?”³⁰ del año 2015, cambia la definición de economía colaborativa señalada anteriormente, por la siguiente: “Un sistema económico basado en el compartir activos o servicios subutilizados, ya sea de forma gratuita o a cambio de una tarifa, directamente entre individuos.”³¹ ¿Qué es lo que cambió en esta definición?: Bostman elimina de la conceptualización anterior la idea de B2C; de ahora en adelante, sólo estaremos ante economías colaborativas cuando el intercambio se produzca directamente entre los individuos.

¿Qué ocurre con empresas como Uber o Lyft?: Estas, siguiendo la misma publicación del año 2015, pasarían a ser ejemplos de “On demand services” o “On demand economies”³², vale decir, economías de demanda, definiéndolas como aquellas plataformas que “ vinculan o emparejan directamente las necesidades del cliente con los proveedores para entregar de manera inmediata los bienes y servicios.”³³ En esta definición, el rol de la plataforma en el

²⁹BOSTMAN, Rachel. The Sharing Economy Lacks A Shared Definition. [En línea] <<https://www.fastcompany.com/3022028/the-sharing-economy-lacks-a-shared-definition>> [Fecha de consulta: 22.09.2023]. La traducción es mía.

³⁰ BOSTMAN, Rachel. Defining The Sharing Economy: What is Collaborative Consumption-And What Isn` t?. [En línea] <<https://www.fastcompany.com/3046119/defining-the-sharing-economy-what-is-collaborative-consumption-and-what-isnt>> [Fecha de consulta: 22.09.2023]

³¹ Idem. La traducción es mía.

³² Idem.

³³ Idem. La traducción es mía.

intercambio se intensifica; es la plataforma la que hace el nexo entre las dos partes, alejándonos del fenómeno P2P.

Arun Sundarajan, en “The Sharing Economy”³⁴, menciona las siguientes características de las economías colaborativas³⁵:

i) Mayormente basada en el mercado, la economía colaborativa crea mercados que permiten el intercambio de bienes y el surgimiento de nuevos servicios.

ii) Capital de alto impacto: La economía colaborativa abre nuevas oportunidades para que todo -activos, habilidades, tiempo, dinero- se utilice a niveles cercanos a su máxima capacidad.

iii) Se basa en la existencia de redes constituidas por una multitud de usuarios, en lugar de instituciones centralizadas o jerárquicas; es la multitud descentralizada de usuarios o individuos la que suministra el capital y el trabajo.

iv) Se desdibuja la línea que permite diferenciar entre actividades prestadas de forma personal y de forma profesional. Por ejemplo, actividades que antes se podían considerar personales, como trasladar a alguien en automóvil, se pueden prestar de forma profesional.

v) Se desdibuja la línea que permite diferenciar entre aquellos empleados a tiempo completo y quienes desarrollan las actividades de forma ocasional. Mismo fenómeno ocurre entre quienes desarrollan las labores como empleados o como independientes.

³⁴ SUNDARAJAN, Arun, Ob. Cit.

³⁵ Ibid., pp. 42-43.

Sundarajan se pregunta si, conforme a las características dadas, podemos decir que la economía colaborativa es una “Gift Economy” o “Economía de regalos”³⁶. Para determinar esto se basará en los argumentos expuestos en “The Gift: Creativity and the Artist in the Modern World” de Hyde Lewis³⁷. Sundarajan rechaza utilizar el libro de Lewis para establecer una definición de lo que es una Gift economy³⁸, en cambio, extraerá del libro los aspectos esenciales de las interacciones en las economías de regalos en contraposición al intercambio que se produce en una “Market base economy” o “Economía basada en el mercado”. En lo que sigue, expondremos los dos aspectos diferenciadores que caracterizan a la Gift Economy³⁹:

i) El acto del regalo y la creación de comunidad: El intercambio de regalos genera una relación entre las partes. En lo que refiere a la continua circulación de un regalo dentro de un grupo de personas, la circulación de este deja una estela de relaciones interconectadas y una cohesión descentralizada entre ellas. En el acto de regalar, el valor de la propiedad o el valor de consumo es irrelevante, el verdadero propósito es fortalecer la cohesión social. En las economías basadas en el mercado, la interacción no produce ninguna conexión entre las partes.

ii) En las “Gift economies” no existe la expectativa de una reciprocidad bilateral. El continuo traspaso del regalo entre la comunidad, genera un flujo sostenido de valor social entre sus miembros, si el regalo se queda en una sola persona, abandonando el traspaso

³⁶ Ibid., p. 52

³⁷ Ibid., p. 53

³⁸ En palabras del autor: “El libro de Hyde es demasiado complejo y profundo como para reducirlo a una definición útil y sucinta de lo que es una economía de regalos.” Idem. La traducción es mía.

³⁹ Ibid., pp. 53-55.

continuo, desvirtúa su real propósito. En cambio, en las economías basadas en el mercado, el bien intercambiado no genera ese valor social, sino que se queda atrás en forma de ganancia. Esta reciprocidad bilateral también se manifiesta en las deudas, en las economías de regalo las deudas existen, pero se desconoce el valor real de lo adeudado y, en algunos casos, el pago ni siquiera es al acreedor de la deuda, sino a cualquiera dentro de la comunidad; “similar al ‘regalo’ que produce una reseña generada por el usuario en un sitio como Amazon o en un mercado entre pares como Airbnb.”⁴⁰

Señalados los aspectos más importantes de las economías de regalo, Sundarajan propone un análisis de las nuevas actividades producidas por las plataformas digitales. En un continuo que tiene a un lado las economías basadas en el mercado y en el otro las economías de regalo, posicionara distintas plataformas tecnológicas; aquellas donde se encuentren más presentes los aspectos de las economías de regalo, se moverán en el continuo alejándose de las basadas en el mercado⁴¹. Veamos algunos de los casos propuestos por el autor⁴²:

a) En las plataformas de alojamiento a corto plazo: En el espectro más cercano a una economía de regalo encontramos “Couchsurfing”, esta plataforma permite a sus usuarios dormir en los sofás de otros miembros de la comunidad. Por este intercambio no se paga dinero, ni tampoco existe un mecanismo para determinar cuándo un usuario es obligado a prestar su sofá producto de lo que ha obtenido de la comunidad. En el espectro más cercano a las características del intercambio en las economías de mercado, tenemos a “Airbnb”, en

⁴⁰ Ibid., p. 55. La traducción es mía.

⁴¹ Ibid., p. 56.

⁴² Ibid., pp. 56-62.

este caso, los usuarios que tienen un inmueble disponible para su uso en un corto plazo, lo arriendan a otros usuarios miembros de la plataforma a cambio de dinero, existiendo detrás un afán de lucro.

b) En las plataformas que ofrecen servicios: En el espectro más cercano a una economía de regalos encontramos “Trade School”, en donde los docentes miembros de la plataforma intercambian conocimientos con otros usuarios, el intercambio se produce sin la existencia de una contraprestación en dinero. En el espectro más cercano a las características del intercambio de las economías de mercado está “Task Rabbit”, plataforma que permite a los usuarios ofertar sus servicios – todos de carácter heterogéneo, siguiendo la clasificación que propone Adrián Todolí⁴³- a otros usuarios que quieran contratarlos, el intercambio sólo se produce cuando ambas partes están de acuerdo en el monto a pagar y el tiempo que se dedicará a la faena.

Con esto dicho, es evidente que plataformas como Uber se encuentran más cercanas a un intercambio de mercado. Establecido esto, Sundarajan propone distinguir entre plataformas que operan como mercados en contraposición a aquellas de naturaleza jerárquica⁴⁴. El autor, refiriéndose a plataformas como Airbnb y Uber, se pregunta si “las plataformas de economías colaborativas de hoy en día ¿son verdaderos mercados o son simplemente organizaciones del siglo XX con un nuevo modelo de empleo y, por lo tanto, no son más que antiguas jerarquías en formato digital?”⁴⁵. En lo que sigue, expondremos la

⁴³ Explicaremos esto en el segundo capítulo.

⁴⁴ Ibid., pp. 96-97.

⁴⁵ Ibid., p. 96. La traducción es mía.

diferencia que hace Sundarajan entre mercados y jerarquías, para finalizar con la posición que ocupa Uber.

En las sociedades capitalistas, la actividad económica se puede organizar de dos maneras distintas. Por un lado, están los mercados, en donde los individuos interactúan entre ellos comprando y vendiendo mercaderías, por el otro, están las jerarquías, aquí el intercambio de persona a persona desaparece, en este caso estamos en presencia de una serie de unidades operativas manejadas por una jerarquía de empleados⁴⁶. Estas unidades operativas se interrelacionan entre ellas y frente al consumidor final operan como una sola unidad.⁴⁷

¿Cómo distinguir a Uber?: El autor plantea que lo correcto es pensar en estas plataformas como un híbrido entre mercados y jerarquías⁴⁸. A la postre, provee un cuadro con 22 dimensiones, unas asociadas a la estructura jerárquica y otras a la de mercados⁴⁹. En el caso de Uber, la plataforma tiene presencia tanto en las dimensiones asociadas a una estructura jerárquica como en las asociadas a mercados puros, de ahí su naturaleza híbrida; en el espacio existente entre jerarquía y mercado se ubica Uber⁵⁰.

En “Nuevo contexto para el trabajo: economía de plataformas y liberalismo económico”, los autores también coinciden en que no corresponde identificar a plataformas

⁴⁶ Ibid., pp. 97-98.

⁴⁷ Sundarajan ilustra esta distinción mediante la comparación entre la compra en un supermercado, según lo que nosotros conocemos, y la compra en una feria. En el primer caso, interactuamos con una unidad productiva, el precio a pagar, por ejemplo, es el establecido por la unidad a cargo de los precios dentro de la jerarquía. Ibid., p. 98.

⁴⁸ Ibid., pp. 105-106.

⁴⁹ Ibid., p. 106.

⁵⁰ Ibid., p. 107.

como Uber dentro de las economías colaborativas, mas los argumentos son distintos. La clave en este caso es:

La existencia de disposición o no de los intermediarios del servicio a compartir el valor creado con los usuarios que le han ayudado a generarlo. De no haber disposición nos encontramos simplemente ante nuevos mercados de economía capitalista que en muchos casos son controlados por una gran empresa trasnacional ubicada fiscalmente en algún paraíso y que se beneficia del enriquecimiento injusto del trabajo barato o altruista de miles colaboradores⁵¹.

1.3. Conclusiones.

En síntesis, no podemos sino concluir que no existe un consenso académico acerca de que es lo que constituye una economía colaborativa. Bostman hace hincapié en el intercambio directo entre los individuos, Prasl, si bien comparte con Bostman la necesidad de que el intercambio se produzca directamente entre los individuos, agrega a este requisito la ausencia de fin de lucro. En “Nuevo contexto para el trabajo”, el ánimo de lucro de la plataforma no es lo esencial, sino la disposición a compartir el valor creado con la comunidad. Finalmente, Sundarajan, que al momento de señalar las cinco características de la economía colaborativa es el que exhibe la conceptualización más amplia, muestra que existen diferencias sustantivas entre las economías basadas en el mercado y las economías de regalo; solo estas últimas se acercan a la conceptualización de economía colaborativa de los otros autores.

⁵¹ PLAZA A., Juan, et. al. Nuevo contexto para el trabajo: economía de plataformas y liberalismo económico. En: TODOLÍ, S., Adrián; HERNÁNDEZ-BEJERANO., Macarena. Trabajo en plataformas digitales: innovación, derecho y mercado. Navarra: Editorial Aranzadi, 2018, p. 39.

Donde sí existe un consenso claro, es en no posicionar a Uber como una empresa de economía colaborativa. Bostman y Prasl, si bien por razones distintas, la identifican como una economía de demanda. Sundarajan considera más preciso hablar de Uber como un híbrido entre formas jerárquicas de provisión de servicios y mercados puros; como vimos, supra, la descentralización en contraposición a las jerarquías es una de las características de las economías colaborativas según el autor.

Capítulo II. Clasificaciones y naturaleza jurídica de Uber

En el presente capítulo, abordaremos las clasificaciones que son de interés para el Derecho del Trabajo respecto a las nuevas formas de intercambio basadas en plataformas tecnológicas. En primer lugar, presentaremos la conceptualización y la clasificación propuesta por el profesor Adrián Todolí. Posteriormente, señalaremos la que consideramos la principal crítica a esta propuesta conceptual. En segundo lugar, exploraremos la conceptualización y clasificación propuesta por los autores Luis y Diego Lizama, respaldando su propuesta teórica.

Una vez optado por el marco teórico propuesto por Luis y Diego Lizama, explicaremos cuál es la naturaleza jurídica del servicio que presta Uber a sus usuarios.

2.1. Clasificaciones de interés para el Derecho del Trabajo.

2.1.1. La clasificación que propone Adrián Todolí.

Adrián Todolí, en “El Trabajo en la Era de la Economía Colaborativa”⁵², plantea una división entre aquellas empresas tecnológicas que operan plataformas para la venta o el alquiler de bienes y aquellas que ofrecen servicios, siendo solamente en las primeras correcto hablar de “economía colaborativa”.⁵³ No es relevante, en este caso, si el intercambio de bienes se realiza con o sin ánimo de lucro, sino que la existencia de bienes personales infrautilizados. De esta forma, el autor señala: “Lo que diferencia la economía colaborativa -de las otras dos formas de ‘on demand economy’- será que centra su mercado en el bien compartido, siendo la prestación del servicio, del sujeto propietario del bien, una cuestión accesoria.”⁵⁴

Por la naturaleza del intercambio que se produce en las economías colaborativas, así conceptualizadas por el autor, la protección jurídica que otorga el Derecho del Trabajo deviene innecesaria⁵⁵. En cuanto a las plataformas que centran su actividad en la prestación de servicios, se abre la discusión respecto a la existencia de relaciones laborales. Aquí no estamos en presencia de un tiempo infrautilizado, sino simplemente tiempo libre que una persona puede ofrecer en el mercado; ya no estamos en presencia de economías colaborativas, sino que de economías de demanda⁵⁶.

⁵² TODOLÍ S., Adrián. El Trabajo en la Era de la Economía Colaborativa: La clasificación jurídica de trabajadores y autónomos y los efectos de la reputación online en la economía de las plataformas virtuales. Valencia: Editorial Tirant lo Blanch, 2017.

⁵³ Ibid., pp. 7-9.

⁵⁴ Ibid., p. 7.

⁵⁵ Deviene innecesaria, pues el poseedor del bien infra utilizado se encuentra en una posición de poder que no requiere de protección. Todolí, sin embargo, hace una precisión: respecto a los propietarios de los bienes infra utilizados en la economía colaborativa, ellos sí pueden verse sometidos a la legislación de la Seguridad Social, en tanto obligación de cotizar como autónomos. Ibid., p. 8.

⁵⁶ Ibid., pp. 8-9.

¿Y qué son las economías de demanda?: Las economías de demanda son aquel “modelo de negocio donde las nuevas tecnologías en internet permiten que las plataformas virtuales dispongan de grandes grupos de prestadores de servicio, los cuales están a la espera de que un consumidor solicite un servicio”⁵⁷.

Dentro de estas economías de demanda, Todolí distingue cuatro tipos de negocio⁵⁸: Crowdsourcing Online y Crowdsourcing Offline, que a su vez puede ser genérico o específico. Para el autor, el Crowdsourcing “consiste en tomar una prestación de un servicio, tradicionalmente realizada por un trabajador, y descentralizarla hacia un indefinido y, normalmente, gran número de personas en forma de llamamiento o convocatoria”⁵⁹. En lo que sigue, explicaremos las características de cada uno de estos modelos de negocio conforme lo planteado por el autor:

i) Crowdsourcing Online: “Se basa en la existencia de una plataforma que permite a las empresas conectar con un enorme número de trabajadores y distribuir las tareas entre un conjunto de individuos todos sentados enfrente de su ordenador”⁶⁰. El trabajo no sea realiza en el espacio físico, sino en el virtual⁶¹. Los trabajadores y los solicitantes de servicios deben aceptar las condiciones de la empresa que controla la plataforma tecnológica⁶². Es en el ciberespacio en donde los trabajadores prestan sus servicios y reciben el pago acordado⁶³.

⁵⁷ Ibid., pp. 14-15.

⁵⁸ Ibid., pp. 15-16.

⁵⁹ Ibid., p. 16.

⁶⁰ Ibid., p. 18.

⁶¹ Idem.

⁶² Idem.

⁶³ Todolí señala que la compensación típica en estos casos es el destajo, vale decir, se paga por tarea realizada y no por el tiempo trabajado. El interés de quien presta sus servicios en el crowdsourcing online no es siempre obtener

ii) Crowdsourcing Offline: Los trabajadores ofertan sus servicios en plataformas tecnológicas, pero quien contrata estos servicios requiere que el trabajo se ejecute físicamente en un lugar determinado, como resultado de esto, las normas jurídicas laborales a aplicar serán las del territorio en donde se ejecuta el trabajo⁶⁴.

iii) Crowdsourcing genérico: Los servicios ofertados en las plataformas digitales son variados; “funcionan más bien como un tablón de anuncios donde cualquier actividad puede ser publicitada y donde la reputación de una empresa no depende de cómo se realice esa actividad”.⁶⁵

iv) Crowdsourcing específico: “Consiste en coger una prestación de un servicio y descentralizarla hacia un indefinido y, normalmente, gran número de personas en forma de llamamiento realizado a través de una plataforma que provee servicios de un concreto tipo de negocio”⁶⁶. Al ser un servicio concreto el que proveen este tipo de plataformas, el control sobre el trabajado realizado es mayor, pues la empresa que desea mantener su marca en alta consideración frente a los clientes, debe asegurarse que sus colaboradores o trabajadores presten el servicio conforme a dicho estándar⁶⁷. Por consiguiente, nos alejamos de un mero tablón de anuncios donde cualquiera puede ofertar cualquier tipo de trabajo, como ocurre en el crowdsourcing genérico⁶⁸.

una contraprestación en dinero, existiendo también trabajo voluntario no retribuido, como el desarrollado por quienes aportan a Wikipedia. Ibid., p. 19.

⁶⁴ Ibid., p. 24.

⁶⁵ Ibid., p. 18.

⁶⁶ Ibid., p. 40.

⁶⁷ Idem.

⁶⁸ Idem.

Con esto dicho, Uber sería una plataforma de Crowdsourcing Offline y específico. El trabajo no se produce en el mundo virtual y en la plataforma solo “se pueden obtener servicios de transporte de pasajeros en ciudad”⁶⁹

No consideramos adecuada esta clasificación, pues el uso del concepto “crowdsourcing” puede inducir a errores respecto a un tema tan fundamental como lo es el rol de intermediador de la plataforma en contraposición a la de prestadora del servicio subyacente. La posición que se asuma en esta materia es importante por dos cosas: En primer lugar, y en caso de que la empresa propietaria de la plataforma preste el servicio subyacente, se abre el debate para estudiar una posible relación laboral entre la empresa y, en el caso de Uber, los choferes que realizan los traslados.⁷⁰ En segundo lugar, existe una similitud entre los criterios para determinar si la empresa presta o no el servicio subyacente y los criterios que nos permiten establecer si estamos frente a una relación de subordinación y dependencia.⁷¹ A modo de ejemplo, estos son los criterios utilizados en “Una Agenda Europea para la economía colaborativa” para determinar si la empresa presta o no el servicio subyacente⁷²:

⁶⁹ Ibid., p. 41.

⁷⁰ GOERLICH PESET, José María; GARCÍA RUBIO, María Amparo. Indicios de autonomía y de laboralidad en los servicios de los trabajadores en plataforma. En: PÉREZ DE LOS COBOS, Francisco. El trabajo en plataformas digitales: Análisis sobre su situación jurídica y regulación futura. España: Editorial Wolters Kluwer, Edición de Kindle, 2018, pp. 49-50.

⁷¹ Ibid., p. 52.

⁷² COMISIÓN EUROPEA. Comunicación de la comisión al parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: Una Agenda Europea para la economía colaborativa. Bruselas, 2016, pp. 6-7.

Precio: ¿fija la plataforma colaborativa el precio final que debe pagar el usuario como beneficiario del servicio subyacente? El hecho de que la plataforma colaborativa sólo recomiende un precio o de que el prestador de los servicios subyacentes sea libre de adaptar el precio fijado por una plataforma colaborativa, indica que puede que no se cumpla este criterio.

Otras condiciones contractuales clave: ¿establece la plataforma colaborativa términos y condiciones distintos del precio que determinan la relación contractual entre el prestador de los servicios subyacentes y el usuario (por ejemplo, instrucciones obligatorias sobre la prestación del servicio subyacente, incluida cualquier obligación de prestar el servicio)?

Propiedad de activos clave: ¿posee la plataforma activos clave para prestar el servicio subyacente?

Como veremos al momento de estudiar la relación de trabajo entre los conductores y Uber, rasgos productivos tales como: la obligación de los conductores de prestar el servicio de transporte, las instrucciones a los conductores durante la ejecución del servicio y la propiedad sobre los medios para proveer el servicio son todos indicios de estar en presencia de una relación de subordinación y dependencia.

El término “crowdsourcing” fue introducido en la revista “Wired Magazine” en el año 2006 por Jeff Howe⁷³, mismo autor al que referencia el profesor Todolí⁷⁴. Es una combinación de dos palabras, a saber, “Outsourcing” y “Crowd”, la primera hace alusión al acto de externalizar un servicio desde la propia empresa hacia un tercero, la segunda, Crowd, puede traducirse como un número grande de personas sin organización alguna. El término describe⁷⁵:

Un proceso en el cual las empresas subcontratan partes de sus procesos de trabajo, descansando en una comunidad de miles de personas (la multitud) en lugar de proveedores de servicios individuales. En otras palabras, las empresas trabajan con la “inteligencia de las masas”. Los individuos que participan de esta comunidad de miles de personas, son llamados crowdworkers o trabajadores por click y a menudo se encuentran registrados en las plataformas de crowdsourcing.

Así, el crowdsourcing es una nueva forma de organizar la subcontratación de tareas, aquello que antes una empresa delegaba en un solo empleado, ahora se delega en un gran grupo de empleados virtuales; la fuerza de trabajadores o empleados tradicionales es remplazada por esta multitud de empleados virtuales⁷⁶.

⁷³ HOWE, Jeff. The Rise of Crowdsourcing. Remember outsourcing? Sending jobs to India and China is so 2003. The new pool of cheap labor: everyday people using their spare cycles to create content, solve problems, even do corporate R&D. [En línea] <<https://www.wired.com/2006/06/crowds/> > [Fecha de consulta: 22.09.2023]

⁷⁴ TODOLÍ, Adrián, 2017, Ob. Cit., p.13.

⁷⁵ CLICKWORKER. About Crowdsourcing. [En línea] <<https://www.wired.com/2006/06/crowds/> > [Fecha de consulta: 24.09.2023]. La traducción es mía.

⁷⁶ LATTOVÁ, Silvia, Ob. Cit., p. 201.

Conforme a lo señalado precedentemente, el término “crowdsourcing” referencia, al menos en una primera impresión, a aquellos actos que realiza una empresa con un giro determinado para externalizar una parte de sus funciones mediante un llamamiento al público, sin embargo, siguen siendo funciones propias de su giro. Siendo rigurosos, si bien el profesor Todolí no cierra el debate por el mero uso de la clasificación⁷⁷, el uso del término puede llevar a confusión, adelantando la naturaleza jurídica del servicio que presta Uber.⁷⁸

2.1.2 La clasificación propuesta por los profesores Lizama.

Los profesores Lizama, en “El derecho del trabajo en las nuevas tecnologías”⁷⁹, rechazan una definición exhaustiva de las economías colaborativas, optando por una definición más amplia⁸⁰: La economía colaborativa es aquella que “se fundamenta en crear espacios de encuentro, normalmente digitales, donde gente con intereses comunes o

⁷⁷ A saber, oscila entre el rol de solo intermediador y de prestador del servicio subyacente al momento de hablar de los diferentes tipos de Crowdsourcing. Cuando refiere al crowdsourcing genérico, pareciera inclinarse hacia el mero intermediador: “[...] las plataformas virtuales genéricas funcionan más bien como un tablón de anuncios donde cualquier actividad puede ser publicitada y donde la reputación de la empresa no depende de cómo se realice esa actividad (puesto que la empresa no está vinculada a ninguna actividad en concreto). Esto hará que las plataformas virtuales ejerzan un menor control sobre cómo los prestadores de servicios realizan sus actividades - menor subordinación-. En este sentido, se podría decir que las plataformas genéricas estarían actuando como una agencia de colocación que provee de mano de obra a terceros.” TODOLÍ, Adrián. 2017. Ob. Cit., p.16.

Cuando refiere al crowdsourcing específico, se inclina hacia la plataforma como prestadora del servicio subyacente, en el caso de Uber, estaríamos ante empresas de transporte que: “[...] en la mayoría de casos, ejercen un control mucho mayor sobre sus trabajadores. Es decir, como lo haría una empresa tradicional, una compañía que se dedica al transporte de pasajeros desea mantener su marca en alta consideración, para ello debe proveer de un buen servicio y asegurarse de que sus trabajadores/microempresarios así lo hagan.” TODOLÍ, Adrián. 2017. Ob., Cit. p.18.

⁷⁸ Una forma de utilizar el término crowdsourcing, conforme a la acepción señalada y sin excluir ex ante la posición de Uber como plataforma intermediaria, sería considerando a cada usuario como empresa que solicita transporte, manteniéndose Uber en la posición de intermediaria y los socios conductores como trabajadores que ofertan sus servicios. Esta forma, soluciona el problema para hacer aparecer otro: Estaríamos tratando conceptualmente a cada usuario que solicita un viaje como un empresario en busca de un servicio de traslado.

⁷⁹ LIZAMA P., Luis; LIZAMA C., Diego. El derecho del trabajo en las nuevas tecnologías. Santiago: Editorial DER Ediciones, 2020.

⁸⁰ A saber, postulan que sobre precisar el concepto de economía colaborativa, con demasiados elementos constitutivos, corre el riesgo de rigidizar un modelo de negocio que en su naturaleza es flexible. Termina siendo un obstáculo, pues a más elementos constitutivos, más posibilidades existen de dejar fuera de la conceptualización a otras plataformas virtuales. Ibid., pp. 28-29.

necesidades complementarias realizan intercambio de valor o colabora para un objeto común.”⁸¹ Posteriormente distinguen tres tipos de economías colaborativas.⁸²

i) Economía colaborativa propiamente tal: Es aquella en que la plataforma se configura como una base de datos en donde se encuentran oferentes y demandantes, el rol de la plataforma es la de una intermediaria para facilitar el intercambio de bienes y servicios infrautilizados. La injerencia de la plataforma en el servicio intermediado es mínima, son los usuarios los que determinan la forma en cómo se prestará el servicio o se producirá el intercambio de bienes. Ejemplo de estas economías colaborativas son “Airbnb” y “Blablacar”⁸³

ii) Economía de demanda: Es aquella en que la plataforma actúa como intermediaria entre un profesional que decide prestar un servicio y un consumidor que desea pagar por él. La injerencia de la plataforma en el servicio intermediado es mayor, fijando algunas condiciones de la interacción, “[...] por ejemplo, el precio del servicio, las condiciones de contratación, el lugar de la prestación, entre otros.”⁸⁴

iii) Economía de acceso: La plataforma abandona el rol de intermediadora, para pasar directamente a prestar el servicio subyacente, poniendo a disposición de los usuarios que contraten con ella bienes o servicios para su uso temporal. Los autores, a modo de

⁸¹ Ibid., p. 29.

⁸² Ibid., pp. 35-37.

⁸³ Blablacar es una plataforma tecnológica que “[...] pone en contacto a personas que quieren realizar un trayecto común y coinciden para hacerlo el mismo día compartiendo los gastos.” BLABLACAR. Qué es BlaBlaCar. [En línea] <<https://blog.blablacar.es/about-us/que-es-blablacar>> [Fecha de consulta: 25.09.2023]. El viaje se va a producir de todas formas, de ahí que aquí estamos en presencia de un bien infrautilizado: el asiento vacío del coche del propietario. Es una forma de optimizar el uso del automóvil utilizando como herramienta a la plataforma tecnológica.

⁸⁴ LIZAMA P., Luis; LIZAMA C., Diego, Ob. Cit., p. 35.

ejemplo, mencionan a “Lime”⁸⁵ o “Scoote”, la primera es una plataforma para arrendar por períodos cortos de tiempo bicicletas eléctricas y “scooters”, siendo la plataforma la que detenta el dominio de estos.

Esta propuesta y posterior categorización de las economías colaborativas es la correcta por las siguientes razones:

i) Al proveer de una definición amplia de economía colaborativa, se hacen cargo de las dificultades que han tenido los académicos para arribar a una definición consensuada respecto a lo que realmente constituye una economía colaborativa.

ii) Al conceptualizar las “Economías colaborativas propiamente tales”, se hacen cargo del consenso que hemos señalado anteriormente: Obviando las dificultades que han tenido los académicos para conceptualizar a las economías colaborativas, hay consenso en los autores respecto a qué plataformas como Uber requieren un tratamiento conceptual diferente. En segundo lugar, al no existir un rol distinto que el de un punto de encuentro entre la oferta y la demanda en este tipo de plataformas, debemos rechazar ex ante la discusión sobre la laboralidad. En palabras de los autores: “Sostener lo contrario, esto es, que habría una relación de trabajo en una economía colaborativa propiamente tal podría llevar a eventuales absurdos, pues se podría establecer, eventualmente, que una empresa -sin detentar potestad de dirección ni disciplinaria- sea igualmente considerada como empleadora respecto de otra persona natural”⁸⁶.

⁸⁵ LIME. Who We Are. [En línea] <<https://www.li.me/about>> [Fecha de consulta: 01.10.2023]

⁸⁶ LIZAMA P., Luis; LIZAMA C., Diego. Ob. Cit., p. 42.

iii) En lo que refiere a la conceptualización de las “Economías de demanda”, al establecer la prestación de servicios como elemento clave, abren el debate respecto a la existencia de una relación laboral; el derecho laboral regula el trabajo humano, no el intercambio de bienes. Además, se hace cargo del establecimiento de las condiciones de transacción por parte de la plataforma. En palabras de los autores, en la economía de demanda “[...] la forma del servicio se encuentra, de algún modo, intervenida”⁸⁷. Esta intervención en la provisión del servicio, en contraposición a la intermediación pura que se da en las economías colaborativas propiamente tales, es un aspecto clave para entender el funcionamiento de Uber, siendo uno de los principales aspectos que despiertan dudas respecto a la laboralidad de la relación.

iv) La tercera categoría, “Economía de acceso”, se construye referenciando tanto las economías colaborativas propiamente tales como a las economías de demanda, pues aquí el rol de intermediador desaparece. La plataforma ya no solo fijará condiciones del servicio, sino que pasará a apropiarse del proceso productivo prestando el servicio subyacente, sin que los usuarios tengan contacto directo entre ellos al momento de acceder al servicio o bien⁸⁸.

v) Estas tres categorías, con algunos matices en su conceptualización, fueron también parte de los consensos a los que llegó la “Mesa de Plataformas Digitales” del año 2020⁸⁹. Los consensos en esta instancia son importantes, pues sirvieron de base para la ley 21.431, que actualmente reglamenta el contrato de los trabajadores que utilizan las plataformas digitales de servicios⁹⁰.

⁸⁷ Ibid., p. 35.

⁸⁸ ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE LA ECONOMÍA DIGITAL; SHARING ESPAÑA. Los Modelos Colaborativos y Bajo Demanda en Plataformas Digitales. [En línea] <http://grupo.us.es/iwpr/wp-content/uploads/2017/03/informe_adigital_parte_1.pdf> [Fecha de consulta: 06.10.2023] p.9.

⁸⁹ MESA DE PLATAFORMAS DIGITALES. Mesa Técnica: Plataformas digitales de servicios. 2020.

⁹⁰ Se estudiará en el Capítulo VI.

Por las razones señaladas anteriormente, utilizaremos la categorización que ofrecen los profesores Lizama. Así, habiendo establecido que Uber es una plataforma que pertenece a las economías de demanda, tal cual conceptualizada por los autores, queda resolver una cuestión: Si la plataforma interviene en la prestación del servicio, ¿Por qué seguimos afirmando que actúa como intermediaria y no prestando el servicio de transporte?

2.2. La naturaleza jurídica de Uber.

El profesor Miguel Rodríguez-Piñero, al momento de describir las condiciones de operación de las plataformas tecnológicas, que nosotros calificamos como economías de demanda⁹¹, señala: “En principio la plataforma no presta el servicio a los usuarios, pero sí lo diseña y lo hace posible.”⁹²

Si bien el autor refiere en general a la forma de operar de las plataformas tecnológicas en la provisión de servicios⁹³, el matiz con el que se refiere al difícil debate de intermediación

⁹¹ Refiere a aquellas que, en su funcionamiento, operan de forma muy similar a Uber, a saber: Condiciones generales de servicio estandarizadas, aceptación por parte de los usuarios de un conjunto de reglas que fijan las plataformas y que pueden cambiar unilateralmente, espacios de libertad considerables para el trabajador que utiliza estas plataformas, entre otros. RODRÍGUEZ-PIÑERO, Miguel. La figura del trabajador de plataforma: las relaciones entre las plataformas digitales y los trabajadores que prestan sus servicios. En: PÉREZ DE LOS COBOS, Francisco. El trabajo en plataformas digitales: Análisis sobre su situación jurídica y regulación futura. España: Editorial Wolters Kluwer, Edición de Kindle, 2018, pp. 23-26.

⁹² *Ibid.*, p. 26.

⁹³ Es importante precisar que al explicar por qué la plataforma diseña y hace posible el servicio, el profesor se aleja de las razones que daremos en este trabajo. Por ejemplo, al referirse de forma general a las plataformas tecnológicas y no a Uber, señala que el trabajador de plataformas “acepta los encargos, asume las condiciones de servicio y adopta la imagen corporativa de la empresa.” *Ibid.*, p. 27. Esto último, como explicaremos más adelante, no se encuentra presente en la intermediación que realiza Uber.

en contraposición a prestación del servicio subyacente es esencial y entronca con uno de los planteamientos base de este trabajo, a saber: Uber no es una empresa de transporte, vale decir, no presta el servicio subyacente, sino que tiene como giro intermediar entre quienes buscan un servicio de transporte y aquellos “socios conductores”⁹⁴ dispuestos a proveerlo. Mas la intermediación que realiza la plataforma no es tan intensa como para señalar que la plataforma se adueña y organiza el modelo productivo, pero no es tan débil como para categorizarla al lado de aquellas empresas que intermedian de forma pura.

Cristiano Codagnone y Bertin Martens, en “Scoping the Sharing Economy: Origins, Definitions, Impact and Regulatory Issues”⁹⁵, estudian las distintas plataformas tecnológicas, entre ellas Uber, que se encuentran presentes en el mercado. Producto de los problemas asociados a la conceptualización de las “economías colaborativas”, donde no existe consenso respecto a una definición y elementos clave⁹⁶, los autores deciden aproximarse a estos nuevos intercambios desde otra perspectiva. En primer lugar, se referirán a si es posible estudiar estas plataformas como otras manifestaciones de los mercados de dos o múltiples lados⁹⁷. Si bien los autores reconocen que hay plataformas que también escaparían a esta categoría conceptual, hay muchas que evidentemente sí se configuran como mercados de múltiples lados, y esto es importante, pues, como veremos, una de las características esenciales que

⁹⁴ Denominación que utiliza Uber para referirse a los choferes que utilizan la aplicación para prestar servicios de transporte. RAISIER OPERATIONS B.V. Contrato de Servicios. 2020, pp. 1-3.

⁹⁵ CODGNONE, Cristiano; MARTENS, Bertin. Scoping the Sharing Economy: Origins, Definitions, Impact and Regulatory Issues. [En línea] Institute for Prospective Technological Studies Digital Economy Working Paper <<https://joint-research-centre.ec.europa.eu/system/files/2016-05/JRC100369.pdf>> [Fecha de consulta: 12.09.23]

⁹⁶ Las definiciones que se construyen a través de ejemplos abarcan demasiado y son triviales, esto último pues agrupan plataformas concentrándose en algunas similitudes y dejando de lado las diferencias. Las definiciones que buscan abarcar menos -poco inclusivas- al enfatizar la importancia de algunos elementos por sobre otros, tienden a dejar fuera a plataformas que en la práctica sí deberían considerarse de economía colaborativa. Ibid., pp. 6-7. Respecto a las definiciones poco inclusivas, los reparos son muy parecidos a los que realizan los profesores Lizama. LIZAMA P., Luis; LIZAMA C., Diego, Ob. Cit., p. 28.

⁹⁷ CODGNONE, Cristiano; MARTENS, Bertin, Ob. Cit. pp. 7-8

configuran un mercado de múltiples lados es la interacción directa entre los usuarios⁹⁸. La interacción directa de los usuarios es determinante para establecer si estamos frente a empresas que intermedian o que prestan el servicio subyacente, o conforme al modelo propuesto por los autores, para determinar si estamos ante plataformas que podemos calificar de P2P o de B2C⁹⁹.

En lo que sigue, expondremos la posición de ambos autores, pues el tratamiento del problema que realizan ayuda a esclarecer la naturaleza jurídica de Uber.

Los mercados de dos o múltiples lados son aquellas situaciones en donde dos o más grupos de usuarios realizan transacciones, o al menos interactúan, y donde al menos un grupo obtiene beneficios de la cantidad de usuarios presente en el otro¹⁰⁰. Las plataformas de múltiples lados internalizan las externalidades de red, facilitando el encuentro entre ambos lados y disminuyendo los costos de transacción¹⁰¹. Estas plataformas producen fuertes efectos de red, por ejemplo: El buen funcionamiento de Uber depende, en primer lugar, de que exista una gran cantidad de oferentes y demandantes; el usuario que busca un traslado valorará más el servicio en la medida en que haya más choferes y estos últimos valorarán más el servicio en la medida en que haya más solicitantes de traslado¹⁰². ¿Qué son entonces los efectos de red?: “Los efectos de red describen el impacto que tiene la entrada de un nuevo usuario de un

⁹⁸ Ibid., p. 9.

⁹⁹ Ibid., pp. 11-12.

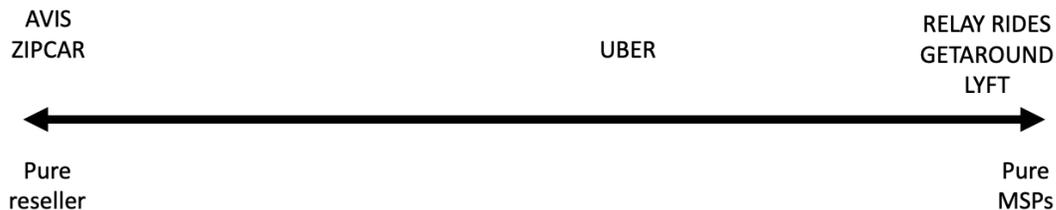
¹⁰⁰ Ibid., p. 8.

¹⁰¹ Idem.

¹⁰² LIZAMA P., Luis; LIZAMA C., Diego. Ob. Cit., p.31.

producto o servicio, o de un nuevo participante en una interacción, sobre el valor que los otros usuarios —o participantes— le asignan al producto, servicio, o interacción”.¹⁰³

Como adelantábamos anteriormente, una de las características distintivas de los mercados de dos o múltiples lados o las plataformas de múltiples lados -MSP’S¹⁰⁴- frente a las empresas que sólo revenden productos y de aquellas que operan de forma integrada y vertical es la interacción directa de los usuarios¹⁰⁵. Pero esta interacción no se presenta en términos de todo o nada, sino que se define en términos del grado de control que los usuarios de la plataforma retienen sobre los aspectos claves de la interacción, tales como el precio, la calidad de los servicios o bienes ofrecidos, la publicidad, entre otros¹⁰⁶. Para ilustrar las diferencias de grado en el control que retienen los usuarios, los autores nos proveen de la siguiente figura:¹⁰⁷



¹⁰³ CENTRO COMPETENCIA. Efectos de red (“Network effects”). [En línea] <<https://centrocompetencia.com/efectos-de-red-network-effects/#:~:text=Los%20efectos%20de%20red%20describen,Belleflamme%20%26%20Peitz%2C%202021>> [Fecha de consulta: 08.09.2023]

¹⁰⁴ MSP’S por sus siglas en inglés: Multi-Sided Platforms.

¹⁰⁵ CODGNONE, Cristiano; MARTENS, Bertin, Ob. Cit., p. 9.

¹⁰⁶ Idem.

¹⁰⁷ Idem.

En “Zipcar”, en el extremo izquierdo de la figura, los usuarios “comparten” automóviles, rentándolos a través de la plataforma tecnológica manejada por la compañía, pero Zipcar es dueña de los automóviles que arrienda a los consumidores, vale decir, no está intermediando entre dos lados: oferentes y demandantes. Es lo que el autor señala como una relación B2C¹⁰⁸, es decir “business to consumer”, y lo que conforme a la conceptualización que nosotros hemos ocupado, sería una economía de acceso. Las plataformas que se encuentran en el otro extremo de la figura son aquellas en donde se producen los efectos de red antes mencionados y los usuarios mantienen un **alto nivel de control sobre los términos de la interacción**, aquellas son conceptualizadas como P2P¹⁰⁹ o “peer to peer”; los usuarios realizan la transacción económica directamente, y conforme a la conceptualización ya dada, caerían dentro de la “economía colaborativa propiamente tal”¹¹⁰.

2.2.1. ¿Por qué Uber se encuentra en el medio?

Volvamos sobre lo señalado anteriormente por el profesor Rodríguez-Piñero: Las plataformas no prestan el servicio a los usuarios, pero sí lo diseñan y hacen posible. Es necesario entonces explicar cada una de estas funciones de forma separada con relación a Uber.

¹⁰⁸ Ibid., pp. 12-13.

¹⁰⁹ Idem.

¹¹⁰ Y esto no es solamente producto de la mínima injerencia de la plataforma. Para Martens y Codagnone, la existencia o no de ánimo de lucro no cambia la naturaleza P2P de una relación. En este sentido, su planteamiento está conteste con lo establecido por Luis y Diego Lizama, en tanto para estos autores, la existencia de ánimo de lucro no implica salir de la categoría de economía colaborativa propiamente tal. LIZAMA P., Luis; LIZAMA C., Diego. Ob. Cit., p.29.

Uber hace posible el servicio, pues sin su existencia este simplemente no podría prestarse. En este caso, el servicio prestado existe solamente en virtud de la plataforma y no es ella quien viene a enriquecer o facilitar un servicio que puede mantenerse de forma independiente¹¹¹. Silvia Lattová explica este punto en contraposición a otras plataformas que ofrecen servicios online de reserva de apartamentos o compra de vuelos (pensemos a modo de ejemplo en booking.com¹¹²), en estos casos "[...] tanto los hoteles como las aerolíneas son empresas que operan completamente independientemente de cualquier plataforma intermediaria, estas plataformas son simplemente una de varias formas de comercializar sus servicios."¹¹³.

En lo que refiere al diseño, y tal cual mencionamos anteriormente, el profesor Todolí, utilizando el concepto de “crowdsourcing”, distingue entre plataformas online, offline, genéricas y específicas. La diferencia entre aquellas de naturaleza específica y genérica radica en la intensidad del control realizado por la plataforma, siendo este mayor en el caso de aquellas que ofrecen una actividad específica, como es el caso de las plataformas que ofrecen servicios de transporte. La diferencia en torno al servicio ofertado es importante y se vincula directamente con el rol de diseño que ejecuta la plataforma, pero no de la forma señalada por el profesor Todolí.

¹¹¹ LATTOVÁ, Silvia. Ob. Cit., p. 200.

¹¹² Una plataforma que permite a los usuarios conocer las diferentes tarifas ofrecidas por las aerolíneas (en este sentido opera como un meta buscador), así como un medio para reservar, mediante la aplicación, habitaciones en hoteles. Actuando en este último caso la plataforma como medio intermediario.

¹¹³ LATTOVÁ, Silvia. Ob. Cit., p. 200. La traducción es mía.

Como vimos en la figura, Martens y Codagnone sitúan a Uber en una posición intermedia, más cercana a la forma pura de las plataformas de múltiples lados. Este alejamiento no cambia la naturaleza de interacción P2P en Uber, vale decir, no es la empresa la que presta el servicio directamente a los consumidores.¹¹⁴ El alejamiento se produce debido a que Uber retiene y controla algunos aspectos de la interacción. La razón de esto tiene que ver con el tipo de servicio sobre el cual se produce la intermediación, veamos por qué.

Una de las características esenciales de las plataformas P2P es la compensación entre minimizar los costos para los usuarios -buscar un servicio o un bien y deliberar sobre las condiciones comerciales de la transacción-y optimizar el uso de información para lograr el acuerdo entre los dos lados¹¹⁵ -entiéndase oferentes y demandantes-. Este proceso se hace normalmente en presencia de un gran nivel de heterogeneidad entre oferentes y demandantes.¹¹⁶ La heterogeneidad puede recaer sobre tres aspectos: i) heterogeneidad en las preferencias, ii) en las características de los oferentes y demandantes, y iii) en el objeto de la transacción¹¹⁷.

Pero en Uber la heterogeneidad se da solamente en los usuarios¹¹⁸. Al usuario que solicita un viaje, no le interesa tanto las características del automóvil y del chofer (en la medida en que estos cumplan un estándar mínimo, agregamos nosotros), sino solamente obtener un traslado¹¹⁹. A eso se suma que Uber necesita hacer la intermediación en tiempo real con muy poco margen para negociar condiciones más acabadas del servicio¹²⁰; piénsese

¹¹⁴ CODGNONE, Cristiano; MARTENS, Bertin, Ob. Cit., p. 12.

¹¹⁵ Ibid., p. 14.

¹¹⁶ Idem.

¹¹⁷ Idem.

¹¹⁸ Idem.

¹¹⁹ Idem.

¹²⁰ Idem.

la diferencia en tiempo entre buscar un apartamento para fines recreacionales y buscar un chofer para ser trasladado en ese instante.

Los autores comparan la heterogeneidad de Uber con la de Airbnb. En el caso de Airbnb, y producto de las diferencias o heterogeneidad en torno a las preferencias de los usuarios respecto a las características del inmueble a arrendar y el precio, la plataforma tiene un menor grado de control sobre los elementos clave para que se produzca la interacción¹²¹; se mueve hacia la derecha en la figura. Pero en Uber, esta ausencia de heterogeneidad trae aparejada, necesariamente, un mayor control de la plataforma respecto a algunas condiciones clave de la transacción. Nos atrevemos a aventurar que esa mayor complejidad es la razón por la cual Airbnb, a diferencia de Uber, provee de una tutoría centralizada a los usuarios que quieran ofertar sus inmuebles en la aplicación¹²².

Así, en lo que refiere al diseño de las condiciones del servicio por parte de Uber, este no cambia la naturaleza de intermediadora de la plataforma. En primer lugar, las condiciones de diseño, -precio, estándar mínimo de calidad del automóvil y valoración del chofer-y, por tanto, el control de la plataforma, inciden principalmente en el momento de encuentro entre el oferente del servicio y el demandante de este, pero no en la ejecución del traslado¹²³. En segundo lugar, estas condiciones de servicio son requisito de existencia para que se produzca la intermediación y esto se vincula directamente a la naturaleza de la prestación intermediada.

¹²¹ Idem.

¹²² SUNDARAJAN, Arun, Ob. Cit., pp. 106-107.

¹²³ La ausencia de control, directo o indirecto, durante la ejecución del servicio de transporte se verá en el capítulo IV.

2.3. Conclusiones.

En conclusión, la naturaleza jurídica de Uber, es la de una intermediaria en el transporte privado de pasajeros, que producto de la naturaleza del servicio intermediado, debe fijar algunas condiciones del servicio, reteniendo los usuarios una porción importante, mas no la totalidad, de las condiciones en que se produce la interacción.¹²⁴ Siendo esto así, es Uber la que presta un servicio a los conductores y no viceversa, mismo caso ocurre respecto a los usuarios: Donde el conductor les presta el servicio de transporte, Uber les presta el servicio de intermediación sin el cual no podrían acceder al traslado.

Capitulo III. El objeto de regulación del Derecho del Trabajo

En este capítulo estudiaremos el objeto de regulación del Derecho del Trabajo, como veremos, no todo trabajo prestado por los individuos de forma personal es de interés laboral. En esta línea, señalaremos cuáles son las cinco características que tiene el trabajo regulado por el derecho laboral, dedicando un apartado especial a la quinta característica: “el trabajo

¹²⁴ En lo esencial, compartimos la conclusión de Ángela Toso Milos: “En definitiva, se debe reconocer que UBER B.V. es un intermediario de base tecnológica que participa en el mercado de los vehículos de alquiler privado con conductor”. TOSO M., Ángela. La Irrupción de Uber en el Mercado del Transporte de Pasajeros: Naturaleza Jurídica de su Actividad y Alternativas de Regulación en Chile. En: FERMANDOIS V., Arturo; LÓPEZ P., Francisco. Sentencias Destacadas 2017: Una mirada desde la perspectiva de las Políticas Públicas. Chile: Ediciones LYD, 2017, p. 246. La Mesa de Plataformas Digitales, llegó a la misma conclusión: Cuando hablamos de plataformas pertenecientes a las economías de demanda, como el caso de Uber, la plataforma no pierde el rol de intermediaria. MESA DE PLATAFORMAS DIGITALES, Ob. Cit., p.13.

prestado bajo subordinación y dependencia”, al ser el elemento definitorio que nos permite establecer cuando estamos ante una relación de trabajo que debe ser protegida y regulada por el derecho laboral y cuando no.

En el segundo subcapítulo, nos referiremos al sistema de indicios utilizado por la doctrina y la jurisprudencia para determinar cuando estamos ante una relación de subordinación y dependencia.

Finalmente, estableceremos cuales son los indicios de laboralidad que utilizaremos para analizar la relación entre los socios conductores y Uber, y nos haremos cargo del sistema indiciario propuesto por el profesor Todolí.

3.1. El objeto de regulación del Derecho del Trabajo.

El Derecho del Trabajo es el conjunto de normas y principios que regulan el trabajo prestado “[...] de forma personal, voluntaria, retribuida y dependiente por cuenta ajena para otra persona.”¹²⁵. Delimitado el objeto de regulación, queda fuera el trabajo regulado por otras áreas del derecho “por ejemplo, el derecho civil (arrendamiento de servicios, mandato, etc.) y el derecho administrativo (funcionarios públicos), excluyendo, además, los trabajos gratuitos como es el caso, entre otros, de las dueñas de casa.”¹²⁶

¹²⁵ LIZAMA P., Luis; LIZAMA C., Diego, 2020. Ob. Cit., p. 15.

¹²⁶ GAMONAL C., Sergio. Fundamentos de derecho laboral. Santiago: Editorial DER Ediciones, 2020. p. 3.

En lo que sigue, señalaremos las características de la relación laboral tutelada por el Derecho del Trabajo. Seguiremos el orden y contenido establecido por los profesores Lizama en “Manual de Derecho individual del trabajo”¹²⁷, con algunas referencias a lo teorizado por otros académicos.

I. Trabajo Personal: El trabajo sólo puede ser realizado por una persona natural¹²⁸, no por una persona jurídica; el trabajo es una actividad personal inseparable de la persona del trabajador. Siendo inseparable de la persona del trabajador, el trabajo no es una mercancía y debe ser entendido como esencial para el autorrespeto de la persona, como fuente de estructura y orden en la vida cotidiana y como un vehículo de autorrealización de los seres humanos¹²⁹.

II. Trabajo Voluntario: Los trabajadores transfieren su esfuerzo productivo voluntariamente al empleador, en el ejercicio de su propia libertad personal. El trabajo forzoso, por tanto, se encuentra prohibido. Los profesores Lizama mencionan algunos ejemplos de ciertas prestaciones de servicios no voluntarias, no siendo ninguna exigida por consideraciones de orden laboral, sino en miras al cumplimiento de otros fines; tales como la defensa de la soberanía nacional, donde encontramos el servicio militar obligatorio; la conmutación de una pena de multa o prisión, donde encontramos la realización de trabajos en beneficio de la comunidad; y la conservación del orden y aseo al interior de los recintos penitenciarios, donde encontramos el trabajo que se encuentran obligados a realizar los internos para la mantención del lugar que habitan.

¹²⁷ LIZAMA P., Luis; LIZAMA C., Diego. Manual de Derecho individual del trabajo. Santiago: DER Ediciones, 2019, pp. 8-13.

¹²⁸ Conforme al artículo 22 de nuestro Código Civil, persona es todo individuo perteneciente a la especie humana, sin distinción de sexo.

¹²⁹ GAMONAL C., Sergio, Ob. Cit., p. 26

III. Trabajo Retribuido: El contrato de trabajo “Es un contrato oneroso, es decir, genera utilidades para ambas partes (artículo 1440, Código Civil).”¹³⁰ Así, a la obligación del trabajador de prestar servicios para el empleador, se encuentra la obligación correlativa de este último de pagar una retribución por el trabajo realizado.

De lo señalado en el párrafo anterior, no debemos concluir que el contenido del contrato de trabajo se agota en su dimensión patrimonial¹³¹, pues además de las dos obligaciones correlativas mencionadas anteriormente, el contrato de trabajo tiene “[...]un contenido adicional, de naturaleza ético-jurídica, y que viene a constituir un conjunto de obligaciones accesorias. Tradicionalmente, se ha entendido, en sentido amplio, como el deber de fidelidad del trabajador y el deber de protección del empleador.”¹³²

IV. Trabajo por cuenta ajena: Entendido como ajenidad en la prestación de servicios, engloba cuatro aspectos:

a) Ajenidad en los riesgos: La fortuna de la empresa no incide en la contraprestación que recibe el trabajador.

b) Ajenidad en los medios de producción: Es el empleador el que tiene propiedad sobre los medios necesarios para producir el bien o servicio.

c) Ajenidad en los frutos: El trabajador no es dueño del resultado de su trabajo, el propietario es el empleador. Así, “[...] los frutos del trabajo subordinado pertenecen al empleador, pues este es quien aporta los medios de producción y el trabajador sólo interviene en su transformación para que pueda llegar a ser un bien o servicio final”¹³³.

¹³⁰ PIERRY V., Lucía. Derecho individual del trabajo, Santiago: Editorial DER Ediciones, 2018. p. 29.

¹³¹ Ibid., p. 31.

¹³² Idem.

¹³³ Ibid., p. 5.

d) Ajenidad en el mercado: El trabajador no ofrece directamente sus servicios a los consumidores, sino que a través del empresario.

La ajenidad cobrará importancia cuando los rasgos productivos típicos de una relación subordinada no se presenten de forma clara, pasa entonces a ser una herramienta para esclarecer aquellas áreas grises a las que se enfrenta el Derecho del Trabajo¹³⁴.

V. Trabajo dependiente: Siendo este el rasgo más importante a la hora de caracterizar la relación laboral, dedicaremos un apartado especial en este capítulo para desarrollar esta característica.

3.1.1. La subordinación o dependencia.

Desde los inicios de la disciplina laboral, el elemento característico que distingue el trabajo regulado por el Derecho del Trabajo es la subordinación¹³⁵. La subordinación como criterio delimitador y punto cardinal de la disciplina nace con el Derecho del Trabajo, la legislación anterior que interviene en favor del trabajador no lo hace desde la mirada de la subordinación, sino como una respuesta ante la ostensible condición de explotación de los trabajadores¹³⁶. Siguiendo al profesor Gamonal¹³⁷, en las leyes laborales de finales del siglo

¹³⁴ ALLENDE M., Daniela. UBERISMO, LA EVOLUCIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO. Tesis para optar al grado de Magister de Derecho Laboral y Previsión Social. Santiago, Universidad de Chile, Facultad de Derecho, Escuela de Postgrado, 2018, pp. 37-38.

¹³⁵ GAMONAL C., Ob. Cit., p. 5.

¹³⁶ UGARTE C., José. El nuevo Derecho del Trabajo. Santiago: Editorial Universitaria, 2004, p.31

¹³⁷ GAMONAL C., Ob. Cit., p.6.

XIX el contrato de trabajo se define en función de la dependencia y el control. En este periodo la subordinación es interpretada de dos maneras:

a) En la ley holandesa de 1907 y la ley belga de 1900, se interpreta como sometimiento a la dirección, autoridad y control del empresario. En el código alemán de 1896, como sometimiento a las órdenes del empresario.

b) En Gran Bretaña el énfasis estaba puesto en el poder de mandar o en el poder de control que detenta el empleador sobre el trabajador.

La subordinación implica la existencia de un poder privado de una persona por sobre otra, es este poder el que hace necesario la protección del contratante más débil¹³⁸. “El derecho del trabajo se ha alimentado de esta tensión entre la idea de contrato, que postula la autonomía de las partes, y la idea de subordinación, que excluye esa autonomía.”¹³⁹. Esta tensión se origina en la diferencia de principios que sustentan al Derecho del Trabajo frente al Derecho Civil; la intervención del estado para proteger a los trabajadores limita el principio de autonomía de la voluntad¹⁴⁰. Así, y siguiendo a los profesores Lizama¹⁴¹:

i) Ante el dogma liberal de la igualdad de los contratantes, el derecho laboral se apoya en la asimetría del contrato de servicios a causa de la desigualdad de poder económico entre el empleador y el trabajador.

¹³⁸ Ibid., p. 7.

¹³⁹ SUPIOT, Alain. Crítica del derecho del trabajo. Madrid, 1996, citado por: GAMONAL C., Sergio. Fundamentos de derecho laboral. Santiago: Editorial DER Ediciones, 2020, p. 8.

¹⁴⁰ LIZAMA P., Luis; LIZAMA C., Diego, 2019, Ob. Cit., p.3.

¹⁴¹ Ibid., pp. 3-4.

ii) Frente al dogma que promueve el abstencionismo del Estado, el derecho del trabajo presupone la intervención de este para proteger al contratante más débil.

iii) Frente al dogma liberal del entendimiento directo entre las partes en el mercado, el derecho del trabajo incorpora una dimensión colectiva, permitiendo la participación de asociaciones y coaliciones de profesionales en la delimitación del contenido del contrato de trabajo.

La existencia de una relación subordinada es lo que nos permite distinguir cuando estamos en presencia de una relación de carácter laboral y cuando no. Sobre el particular, el profesor Ugarte señala: “En efecto, la relación laboral posee un elemento absolutamente particular respecto del resto de las relaciones de derecho privado: la existencia de subordinación o dependencia, que se traduce en la práctica en el ejercicio por parte de un particular de un poder que, admitido y a fin de cuentas legitimado por el propio sistema jurídico, recae sobre otro particular”.¹⁴² En el mismo sentido, la subordinación como elemento diferenciador de la relación laboral es el criterio utilizado por la jurisprudencia de nuestros tribunales: “Que, el elemento que tipifica al contrato de trabajo y, que lo diferencia de otras relaciones contractuales, es la dependencia y subordinación y, la calificación de una relación laboral y del vínculo indicado, define la aplicación del derecho del trabajo, por lo que, a contrario sensu, cualquier labor autónoma, queda esencialmente fuera del ámbito de dicha rama y de su protección”.¹⁴³

¹⁴² UGARTE C., José. Derechos Fundamentales, Tutela y Trabajo. Santiago: Editorial Thomson Reuters, 2018, p. 29.

¹⁴³ Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso. Causa RIT 0-602-2021, de 27 de abril de 2023. Considerando Décimo Segundo.

La subordinación puede ser entendida como dependencia económica o como dependencia jurídica¹⁴⁴. En su dimensión jurídica, “[...] alude a la necesidad jurídica en que se encuentra el trabajador de prestar sus servicios de conformidad a las órdenes e instrucciones que imparta el empleador en relación con el tiempo, el lugar y la forma en que deben ser prestados esos servicios”¹⁴⁵ En contraste con la dependencia económica, vale decir la sujeción económica al empleador¹⁴⁶, la subordinación jurídica es “una categoría abstracta- se encuentra diseñada genéricamente- y formal: no atiende a la situación económica de las partes sino a su posición jurídica”¹⁴⁷

Es preferible utilizar la noción jurídica de la subordinación, pues el establecimiento de una sujeción económica al empleador requiere de una gran actividad de los tribunales, estos deberán “examinar la información financiera y contable de una empresa e indagar acerca del mercado en que presta sus servicios el trabajador para efectos de dilucidar si se produce efectivamente un vínculo de subordinación o dependencia.”¹⁴⁸.

La subordinación jurídica tiene a su vez dos dimensiones, una noción “física” - centrada en los rasgos materiales de la relación- y una noción productiva o funcional “[...] más acorde con las nuevas tecnologías, la empresa flexible y la sociedad del conocimiento.”¹⁴⁹

¹⁴⁴ LIZAMA P., Luis; LIZAMA C., Diego, 2019, Ob. Cit., p.11.

¹⁴⁵ PIERRY V., Lucía, Ob. Cit., p. 5.

¹⁴⁶ Sobre la dependencia económica, el profesor Gamonal señala: “[...] el trabajador contemporáneo y su familia dependen en el día a día de sus superiores jerárquicos, y de que el jefe evalúe positivamente al trabajador para que pueda mantener su empleo y fuente de ingreso. Por tanto, podríamos definir al trabajador como aquel sujeto que vive con temor, temor a su jefe, temor a perder el empleo, temor a quedar sin ingresos y perjudicar a sus seres queridos, etc.” GAMONAL C., Sergio, Ob. Cit., p. 27.

¹⁴⁷ LIZAMA P., Luis; LIZAMA C., Diego, 2019, Ob. Cit., p.11.

¹⁴⁸ LIZAMA P., Luis; LIZAMA C., Diego, 2020, Ob. Cit., p. 19.

¹⁴⁹ GAMONAL C., Sergio, Ob. Cit., pp. 8-9.

Esta noción productiva o funcional comprende la inserción del trabajador dentro de una estructura productiva a cargo de un empleador que dirige el proceso productivo, quedando el primero en la obligación de asistir y cumplir con la jornada laboral, recibir órdenes y ser supervisado en la ejecución del trabajo, entre otros.¹⁵⁰

Pensamos que esta noción productiva o funcional entronca con lo planteado por el profesor Claudio Palavecino en cuanto a la delimitación del concepto de subordinación: Frente al problema de que las órdenes -o por lo menos instrucciones-, y la consiguiente sujeción a ellas, también pueden encontrarse en contratos que quedan fuera de la órbita delimitadora del Derecho del Trabajo, tales como el arrendamiento de servicios inmateriales regulado en el Código Civil, Palavecino plantea que “la conexión con el concepto de empresa permite objetivar la relación de subordinación, en el sentido que deja de ser un vínculo entre el trabajador y el empleador-persona natural, para convertirse en una relación que liga al trabajador con un orden objetivo, con una organización preestablecida cual es la empresa”.¹⁵¹

3.2. Indicios.

La subordinación, que como señalamos es un concepto jurídico, no se encuentra definida en el Código del Trabajo.¹⁵² El Código señala en su artículo tercero, letra b, que el trabajador es “toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales,

¹⁵⁰ LIZAMA P., Luis; LIZAMA C., Diego, 2019, Ob. Cit., p.12.

¹⁵¹ PALAVECINO, Claudio. La subordinación como inserción en la organización. [En línea] <<https://www.diarioconstitucional.cl/articulos/la-subordinacion-como-insercion-en-la-organizacion/>> [Fecha de consulta: 13.09.2023]

¹⁵² PIERRY V., Lucía, Ob. Cit., pp. 32-33.

bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo”, pero sin definir que debe entenderse por trabajo subordinado.

Para determinar la existencia de subordinación en su dimensión jurídica se utiliza el sistema de indicios, estos comprenden “[...] todas aquellas manifestaciones paradigmáticas del ejercicio del poder jurídico de una parte con respecto a otra”¹⁵³.

3.2.1. Indicios de subordinación vinculados a la noción física.

Los profesores Luis y Diego Lizama, en “Manual de Derecho individual del trabajo”, señalan algunos de los indicios establecidos por la Dirección del Trabajo vinculados a la noción física de la subordinación jurídica, estos son¹⁵⁴:

- i) La obligación del trabajador de dedicar al desempeño de la faena convenida un espacio de tiempo significativo como es la jornada de trabajo.
- ii) La prestación de servicios personales en cumplimiento de la labor o faena contratada, expresada en un horario diario y semanal que es obligatorio y continuado en el tiempo.
- iii) Durante el desarrollo de la jornada el trabajador tiene la obligación de asumir, dentro del marco de las actividades convenidas, las cargas de trabajo diarias que se le presenten, sin que le sea lícito rechazarlas.

¹⁵³ LIZAMA P., Luis; LIZAMA C., Diego, 2019, Ob. Cit., p.11.

¹⁵⁴ Ibid., p. 27.

iv) El trabajo se realiza según las pautas de dirección y organización que imparte el empleador, estando sujeto el trabajador a dependencia técnica y administrativa. La supervigilancia del empleador se traduce en instrucciones y controles sobre la forma y oportunidad de desarrollar el trabajo.

v) Las labores de permanencia y vida en el establecimiento deben sujetarse a las normas de ordenamiento interno que fije el empleador.

3.2.2. Indicios de subordinación vinculados a la noción productiva.

A los indicios ya señalados, agregaremos cuatro más vinculados a la noción productiva o funcional de la subordinación jurídica. El profesor Ugarte, en “El Nuevo Derecho del Trabajo”, menciona los siguientes¹⁵⁵:

i) Fijación del marco disciplinario dentro de una relación jurídica de servicios.

ii) Control directo y pleno de la planificación y modalidad productiva donde se inserta el trabajador: Independiente del control físico directo, es un indicio de subordinación la presencia de una coligazón funcional de carácter continuo entre la actividad del trabajador y el entramado productivo que el empleador dirige y controla.

iii) Exclusividad de los servicios prestados por el trabajador.

iv) Ajenidad en la prestación de servicios en cualquiera de sus versiones doctrinarias:

¹⁵⁵ UGARTE C., José, 2004, Ob. Cit., p. 58.

a) Ajenidad en los riesgos: La contraprestación económica de los servicios del trabajador no se encuentra ligada a los resultados de la gestión empresarial.

b) Ajenidad en los medios de producción: Refiere a la propiedad de los medios productivos, en tanto la estructura utilizada por el trabajador para la ejecución de sus labores pertenece y es dirigida por la empresa en que la que trabaja.

c) Ajenidad en el mercado: El trabajador accede al mercado solo a través de la intermediación del empresario.

3.3. Conclusiones y mención al sistema de indicios propuesto por Todolí.

La aplicación de estos indicios o manifestaciones de la subordinación en relación con la forma en que un trabajador presta sus servicios, “[...] conforman el denominado test de laboralidad, esto es, aquel método jurídico que permite discriminar que relación puede ser considerada como subordinada -y por ende protegida por el derecho laboral- y cuál relación no debe ser calificada como tal”¹⁵⁶.

En favor de la validez de este mecanismo, los profesores Lizama señalan que es “[...] bastante apropiado, pues permite establecer soluciones más justas al presentarse de forma casuística. De hecho, la propia OIT recomienda dicha técnica para determinar la existencia de un contrato de trabajo.”¹⁵⁷ Es también el camino que sigue la jurisprudencia para, analizando

¹⁵⁶ LIZAMA P., Luis; LIZAMA C., Diego, 2019, Ob. Cit., p.12.

¹⁵⁷ LIZAMA P., Luis; LIZAMA C., Diego, 2020, Ob. Cit., p. 22.

un conjunto de datos fácticos presentes en la presunta relación de trabajo, determinar si el trabajador está prestando sus servicios bajo subordinación¹⁵⁸.

No es necesario que todos estos rasgos o indicios de una relación subordinada se encuentren presentes, basta con la presencia de muchos para que se determine la laboralidad de una relación, a contrario sensu, si no se cumple ninguno o se cumplen muy pocos, no estaremos en presencia de una relación subordinada¹⁵⁹.

En el capítulo siguiente aplicaremos los siguientes indicios a la relación productiva entre Uber y los socios conductores: i) Control durante la ejecución del servicio; ii) Existencia de jornada de trabajo; iii) Existencia de una potestad disciplinaria efectiva; iv) Exclusividad en la prestación de los servicios; v) Ajenidad en los medios; vi) Ajenidad en el mercado; y vii) Ajenidad en los riesgos.

Al criterio que más relevancia le daremos es al control que ejerce el supuesto empleador -Uber- sobre el servicio prestado. En palabras de los profesores Lizama, al referirse a la relación laboral en las plataformas que intermedian en el servicio de transporte de pasajeros, “[...] existe un criterio fundamental que permite concluir que no hay relación laboral en estas plataformas y que dice relación con la poca injerencia en el servicio provisto por el transportista.”¹⁶⁰

¹⁵⁸ PIERRY V., Lucía, Ob. Cit., pp. 32-33.

¹⁵⁹ Ibid., pp. 6-7; LIZAMA P., Luis; LIZAMA C., Diego, 2020, Ob. Cit., pp. 21-22.

¹⁶⁰ Ibid., p. 70.

3.3.1. El haz de indicios que propone Adrián Todolí.

Adrián Todolí Signes en “El Trabajo en la Era de la Economía Colaborativa¹⁶¹”, y centrado especialmente en las empresas que emplean plataformas tecnológicas, propone una lista orientativa de 18 indicios¹⁶², distintos a los que hemos establecido anteriormente, estos son:

i) La plataforma provee de formación, adiestramiento, guía y entrenamiento a los trabajadores respecto al servicio que prestan, sobre cómo utilizar más productivamente la plataforma o sobre cómo aumentar sus ingresos trabajando en ella. Incluye la intervención de la plataforma en cómo se aconsejan los trabajadores, siendo esto último una manifestación de formación indirecta.

ii) La plataforma proporciona instrucciones directas o recomendaciones a los proveedores sobre cómo ofrecer el servicio.

iii) La plataforma transmite información o datos al proveedor del servicio para mejorar su trabajo.

iv) La plataforma fija o limita el precio de los servicios.

v) La plataforma realiza funciones de inventario o logística en beneficio del trabajador que provee el servicio.

vi) La plataforma ofrece servicio de atención al cliente. Todolí ejemplifica este indicio con el servicio ofrecido centralizadamente por Uber para encontrar objetos perdidos.

¹⁶¹ TODOLÍ, Adrián, 2017, Ob. Cit.

¹⁶² TODOLÍ, Adrián, 2017, Ob. Cit., pp. 56-57.

vii) La plataforma recopila información sobre la prestación de servicios con el objetivo de mejorarlos.

viii) La plataforma establece controles de entrada, tales como requisitos mínimos o procesos de selección para la prestación de los servicios.

ix) La plataforma desactiva a los prestadores de servicios por razones de rendimiento o disciplinarias.

x) La plataforma provee de mecanismos para evaluar al prestador de servicios.

xi) La plataforma prohíbe que el prestador de servicios comparta su reputación online con otras plataformas.

xii) La plataforma limita las posibilidades de los prestadores de servicios de escoger a sus clientes.

xiii) La plataforma entrega al proveedor de servicios algún elemento productivo para realizar la labor.

xiv) El pago del servicio se realiza a través de la plataforma.

xv) La plataforma le exige exclusividad al prestador de servicios.

xvi) La plataforma provee de financiamiento para adquirir los elementos productivos necesarios o recomendados para realizar el servicio.

xvii) La plataforma provee de un seguro o cualquier otro mecanismo para reducir el riesgo del prestador del servicio.

xviii) La plataforma gestiona el pago de impuestos del prestador del servicio.

El problema con esta lista o haz de indicios es que su propósito no es determinar cuándo una relación de trabajo se presta bajo subordinación y cuando no, su finalidad es “[...] servir para, en conjunto, poder distinguir cuándo se está ante una plataforma que solamente

intermedia en el mercado a cuándo se está ante una plataforma que interviene en el mercado organizando y controlando el proceso productivo donde los trabajadores (laborales) se integran”¹⁶³.

Sin embargo, hay plataformas tecnológicas, como Uber, que quedan en una categoría intermedia que este sistema indiciario no reconoce: No intermedian de forma pura, pero tampoco controlan y organizan el modelo productivo. Cuando estudiamos la naturaleza de Uber, mostramos como la intervención de la plataforma la aleja de los modelos de intermediación absoluta, sin alterar su naturaleza P2P; la interacción sigue estando en manos de los usuarios, mas por la propia naturaleza del servicio intermediado, los usuarios de Uber retienen un menor control sobre los aspectos claves de la interacción.

Producto de lo señalado en este apartado, no consideramos adecuado utilizar este sistema indiciario.

Capitulo IV. La ausencia de relación de subordinación y dependencia en Uber

4.1. La Ausencia de control durante la ejecución del servicio y el sistema de calificaciones.

4.1.1. El ingreso del socio conductor a Uber.

¹⁶³ TODOLÍ, Adrián, 2017, Ob. Cit., p. 56.

Los únicos requisitos que, conforme la información provista por la plataforma en su página web¹⁶⁴, Uber pide para que los socios conductores puedan realizar el servicio de transporte de pasajeros en la aplicación son:

- i) Tener un automóvil con menos de 12 años de antigüedad, con cuatro puertas, doble airbag y aire acondicionado.
- ii) Tener una licencia de conducir al día, certificado de antecedentes actualizados, cédula de identidad chilena y permiso de circulación al día.

Estos requisitos son la primera manifestación de la falta de control que, como veremos más adelante, Uber ejerce sobre el servicio prestado. Como se puede apreciar, estos requisitos constituyen a todas luces un mínimo para prestar el servicio de transporte de pasajeros, lo que a su vez explica la ausencia de capacitación de la empresa respecto a cómo proveer el servicio; donde no hay interés de dirigir y controlar el servicio de transporte de pasajeros, difícilmente pueden existir criterios de selección minuciosos y capacitación para la adecuada ejecución del servicio.

Como ya señalamos supra, Uber no provee una tutoría centralizada respecto a cómo prestar el servicio. A mayor abundamiento, la jurisprudencia nacional no ha encontrado evidencia de esto, a pesar de haber sido parte de los fundamentos de la pretensión de declarar la laboralidad de la relación en algunos procesos. Así, en Thompson contra Uber, el demandante declara: “Para entrar a trabajar se debe postular mediante la página web cumplir una serie de requisitos y disponer de un vehículo propio, el cual se debe poner a disposición

¹⁶⁴ UBER. Requisitos para manejar con Uber. [En línea] <<https://www.uber.com/cl/es/drive/requirements/>> [Fecha de consulta: 16.09.2023]

de la empresa. Una vez que es aceptado se concurre a una capacitación donde se les enseña a usar la aplicación, se les hace entrega de un teléfono celular de la empresa con dicha aplicación y se les explica la forma de pago.”¹⁶⁵ Circunstancia que no fue acreditada en el proceso.¹⁶⁶

En el mismo sentido, en proceso seguido ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, los testigos por la parte demandante¹⁶⁷, al declarar sobre la forma en que empezaron a prestar sus servicios de conductores, no mencionan capacitación alguna:

i) El señor Ambiado declara: “[...] que, enviados los antecedentes, al día siguiente, pudo abrir la aplicación, aparecía que podía realizar viajes, se conectó y ahí procedió a recibir solicitudes de viajes sucesivamente y a diario.”¹⁶⁸

ii) El señor Cárdenas declara: “[...] que, en sus comienzos, compró un auto y se puso a desempeñar esa labor, que no recuerda como ingresó, que los pasos a seguir para comenzar a trabajar consisten en descargar la aplicación, antecedentes personales, licencia de conducir, permiso de circulación y fotos del vehículo, que una vez aprobada la documentación se comienza a trabajar.”¹⁶⁹

iii) El señor Alvarado declara: “[...] que, al comenzar a usar la aplicación, debe subir documentación”¹⁷⁰, sin mencionar ningún requisito de capacitación; sube la documentación requerida y comienza a usar la aplicación.

¹⁶⁵ Segundo Juzgado de Letras del Trabajo De Santiago. Causa RIT 0-1388-2015, de 14 de julio de 2015. Considerando Segundo.

¹⁶⁶ Idem.

¹⁶⁷ Claudio Ambiado Alarcón, Bastián Cárdenas Aravena y Luis Alvarado Valenzuela. Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso. Causa RIT 0-602-2021, de 27 de abril de 2023. Considerando Sexto.

¹⁶⁸ Idem.

¹⁶⁹ Idem.

¹⁷⁰ Idem.

4.1.2. El control durante la ejecución del servicio.

Liliana Hebe, en “Trabajadores Plataforma Dependientes en la Argentina y el mundo”¹⁷¹, señala que el trabajo autónomo sería una “fachada” o un ardid que utilizan empresas como Uber para promocionar su plataforma, pues mientras el trabajador se encuentra conectado o “activado” es controlado todo el tiempo¹⁷². Los conductores realizan los viajes que les indica la empresa dueña de la plataforma que, a su vez, designa el conductor que realizará el traslado¹⁷³. Además, durante el tiempo de trabajo, los choferes son constantemente monitoreados por la plataforma, todo lo señalado es manifestación de la facultad de dirección que detenta la empresa¹⁷⁴. Lo expuesto recientemente es falso, veamos por qué.

El sistema de geolocalización existe, tanto para conductores como solicitantes de traslado; en el contrato que celebran los conductores con Uber se señala¹⁷⁵:

Usted reconoce y acepta que su información de geolocalización debe ser proporcionada a los Servicios Uber a través de un Dispositivo a fin de proporcionar Servicios de transporte. Usted reconoce y acepta que: (a) su información de geolocalización será controlada y localizada por los Servicios Uber cuando Usted esté registrado en la Driver

¹⁷¹ HEBE L., Liliana. Trabajadores Plataforma-Dependientes en la Argentina y en el Mundo: ¿De la informatización al informalismo? Trabajo “a pedido” a través de aplicaciones de transporte y entrega de mercaderías a domicilio. Buenos Aires: Editorial Thomson Reuters, 2020.

¹⁷² Ibid., p. 160.

¹⁷³ Ibid., pp. 159-160.

¹⁷⁴ Idem.

¹⁷⁵ RAISIER OPERATIONS B.V. Contrato de Servicios. 2020, p. 5.

App y disponible para recibir solicitudes de Servicios de transporte, o cuando preste Servicios de transporte; y (b) la ubicación aproximada de su Vehículo se mostrará al Usuario antes y durante la prestación de Servicios de transporte a dicho Usuario.

Sin embargo, una cosa es reconocer la existencia de un sistema de geolocalización, y otra muy distinta es concluir que este sistema es utilizado por la empresa para dirigir y controlar el proceso productivo. Este control durante la ejecución del servicio es descartado por la jurisprudencia nacional y comparada.

En Francia, al momento de desechar la existencia de una relación laboral de Uber con los socios conductores, el tribunal del empleo de París señaló:

En el caso en cuestión, la relación empleado-empleador se define en términos de un trabajo realizado bajo la autoridad de un empleador que tiene el poder de dar órdenes y directivas, de supervisar el desempeño del trabajo y de sancionar las deficiencias del empleado; sin embargo, no se puede cuestionar aquí que el Sr. MENARD no recibió instrucciones directamente de la compañía UBER, sino a través de la aplicación móvil.¹⁷⁶

En el marco de la jurisprudencia nacional encontramos la misma conclusión. Así, el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, al desechar la existencia de una relación laboral entre los choferes y Uber, estableció que: “En consecuencia no se encuentra

¹⁷⁶ Conseil De Prud'hommes de Paris. N° RG: F 16/11460, de 1 de febrero de 2018, p.4. La traducción es propia.

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”¹⁷⁷. También, en sentencia dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, se establece que los conductores deben: “[...] ceñirse a lo instruido por el usuario y no por la empresa, en lo relativo a la ruta a seguir y, siendo evaluados por los propios clientes”.¹⁷⁸

Incluso en el asunto “O’Connor contra Uber”, en donde se estableció la calidad de “presuntos empleados”¹⁷⁹ de los socios conductores, la Corte, al referirse a los mecanismos de control, no menciona instrucciones durante la ejecución del servicio; el control se vincula directamente con el sistema de calificaciones¹⁸⁰:

Tampoco puede esta Corte, en este momento, dar crédito al argumento de que Uber no tiene la capacidad de asegurar que los conductores realmente cumplan con sus “sugerencias” o de otra manera supervise activamente el desempeño de sus conductores. De hecho, existen pruebas que sugieren que Uber supervisa a sus conductores para garantizar el cumplimiento de las numerosas “sugerencias” de control de calidad que establece la empresa. **Es especialmente destacable que Uber solicita a los pasajeros que califiquen a los conductores con una puntuación de una escala del 1 al 5 después de cada viaje completado en función del desempeño del**

¹⁷⁷ Segundo Juzgado de Letras del Trabajo De Santiago. Causa RIT 0-1388-2015, de 14 de julio de 2015. Considerando Quinto.

¹⁷⁸ Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso. Causa RIT 0-602-2021, de 27 de abril de 2023. Considerando Décimo Tercero.

¹⁷⁹ Esto será explicado en el Capítulo V.

¹⁸⁰ United States District Court Northern District of California. No. C-13-3826 EMC, de 11 de marzo de 2015, p. 15. La traducción es mía. El destacado es propio.

conductor. Uber también proporciona un espacio para que los pasajeros proporcionen comentarios escritos o retroalimentación sobre los conductores. **Los documentos de Uber dejan claro que Uber utiliza estas calificaciones y comentarios para supervisar a los conductores y tomar medidas disciplinarias o despedirlos.**

En lo que refiere a la asignación de viajes, hay una distinción muy importante, en Uber la plataforma asigna los transportistas a los solicitantes de traslado¹⁸¹, pero no los solicitantes de traslado al transportista.¹⁸² Esto es producto de la capacidad de los choferes, no solo de desconectarse de la aplicación cuando lo estimen conveniente, sino de rechazar las solicitudes de transporte sin que esto tenga mayores repercusiones. Este punto lo desarrollaremos en el apartado que refiere a la ausencia de potestad disciplinaria efectiva.

En caso de ser cierto que Uber controla a los conductores durante la ejecución del servicio, ¿Cuáles son las directrices obligatorias que los choferes de Uber deben seguir y que la empresa monitorea constantemente para asegurarse de que se cumplan?

En la página web de Uber encontramos una entrada nominada “Cinco consejos de Uber para Socios Conductores: consigue cinco estrellas”¹⁸³, en ella se lee: “A través del sistema de calificaciones de la app, los Socios Conductores pueden conocer cómo los Usuarios evalúan su servicio y cómo mejorarlo en el futuro, a través de las estrellas Uber. Si deseas

¹⁸¹ Al usuario que solicita un viaje, una vez aceptada la tarifa ofrecida por la aplicación, se le asigna el conductor más cercano.

¹⁸² SUNDARAJAN, Arun, Ob. Cit., pp. 106-107.

¹⁸³ UBER. Cinco consejos de Uber para Socios Conductores: consigue cinco estrellas [En línea] <<https://www.uber.com/es-CL/blog/consejos-uber-socios-conductores-chile/#:~:text=Tener%20un%20auto%20impecable%20es,quedar%20dentro%20de%20los%20vehículos>> [Fecha de consulta: 12.09.2023]

obtener las cinco estrellas que es la mejor calificación en la App de Uber que es otorgada por los usuarios, en cada uno de tus viajes, atento a los siguientes consejos.”¹⁸⁴. A saber, estos consejos son¹⁸⁵:

i) Antes de empezar tu viaje: Mantener en buen estado el automóvil. Refieren a la limpieza interna del vehículo, recomendando tener limpios los tapices de los asientos, las ventanas y que no haya basura -papeles, envoltorios de productos, botellas de agua, etc.- al interior del automóvil. También revisar las condiciones técnicas del vehículo: revisar la cantidad de bencina, los niveles de agua, los niveles de aceite, la presión de los neumáticos, entre otros.

ii) Gestos de amabilidad: Se recomienda un trato cordial con los usuarios, tener una temperatura adecuada a la época del año y un buen aroma en el vehículo.

iii) Al momento de recoger al usuario: Se recomienda tratar de llegar a la hora adecuada y, en caso de que el chofer demore más de lo que tenía considerado, pedirle disculpas al usuario. Otros “tips” incluyen: Saludar con amabilidad, asegurarse de que el usuario a transportar sea el correcto; solo si es posible y si el chofer lo desea, ofrecer ayuda para llevar maletas, paquetes y bolsas; ofrecerse a prestar ayuda si el usuario es un adulto mayor y preguntarle al usuario si desea escuchar alguna radio en particular.

iv) Durante el viaje: Se solicita poner más énfasis en la seguridad del traslado que en la rapidez con que se llegará a destino, respetando las normas de tránsito y utilizando cinturón de seguridad. Si el usuario es receptivo, mantener una conversación agradable (se

¹⁸⁴ Idem.

¹⁸⁵ Idem.

dan ejemplos de algunos de los temas de conversación que suelen tener buena recepción en los usuarios), sin tocar temas personales, políticos o religiosos.

v) Cuando se acabe el viaje: Se recomienda a los choferes despedirse y revisar que al usuario no haya dejado pertenencias abandonadas en el automóvil.

Pero esta lista no viene sino a constituir meras recomendaciones, y no solo por el rótulo “consejos” con el que se encabeza la lista, sino por la forma de redacción de estas, por ejemplo, “Si es posible y así lo deseas, ofrece ayuda si el usuario lleva maletas, bolsas, paquetes, etc.”¹⁸⁶. De hecho, al realizar la pertinente investigación sobre estos consejos, descubrimos que el único lugar en donde se encuentran es en la entrada de internet antes comentada; ni en el contrato de servicios que acuerdan los conductores con Uber¹⁸⁷, ni en los términos y condiciones generales para la prestación del servicio¹⁸⁸ aparece mención alguna a estas recomendaciones.

Conforme lo expuesto hasta ahora, concordamos plenamente con lo señalado por los profesores Lizama: En las plataformas como Uber no existen directrices obligatorias acerca de cómo realizar el servicio, como vimos son solo recomendaciones, ni tampoco se exige que el viaje solicitado se haga en un determinado espacio de tiempo¹⁸⁹. Esto último no es solamente producto de la ausencia de directrices obligatorias, sino que, como vimos supra,

¹⁸⁶ Idem.

¹⁸⁷ RAISIER OPERATIONS B.V. Contrato de Servicios. 2020, pp. 1-19.

¹⁸⁸UBER. UBER B.V. Términos y Condiciones [En línea]. pp. 1-13. <<https://www.uber.com/legal/es/document/?name=general-terms-of-use&country=chile&lang=es>> [Fecha de consulta: 13.09.2023]

¹⁸⁹ LIZAMA P., Luis; LIZAMA C., Diego, 2020, Ob. Cit., p. 70.

por la capacidad del algoritmo de recalcular automáticamente la tarifa frente a contingencias en el viaje, tales como un aumento de tiempo en el traslado.

Ahora, que no exista control durante la ejecución del servicio ni formación específica para realizar el trabajo, no significa que el debate respecto al control de la plataforma sobre los conductores este cerrado.

El profesor Todolí, señala que en estas plataformas estamos frente a nuevas formas de control y vigilancia de los trabajadores, así “Las formas tradicionales de vigilancia y control de la calidad de la prestación de servicios por parte de los trabajadores consistían en dar formación específica de la empresa al trabajar y dictar instrucciones concretas sobre cómo realizar el trabajo, unido a un sistema de vigilancia que aseguraba el cumplimiento de dichas instrucciones.”¹⁹⁰ Pero ahora: “Las empresas confían en las evaluaciones de los clientes para asegurarse unos estándares altos de prestación de servicios. De esta forma, las empresas, en vez de dar instrucciones y controlar el proceso de ejecución para asegurar su calidad, delegan estas funciones en los clientes, utilizando posteriormente dicha información para tomar decisiones sobre despidos”¹⁹¹.

¹⁹⁰ TODOLÍ, Adrián, 2017, Ob. Cit., p. 47.

¹⁹¹ Ibid., pp. 47-48. En el mismo sentido, lo planteado por Antonia Díaz Olivares: “La principal característica de este tipo de negocios es la menor dependencia que existe entre sus usuarios y los dueños de la empresa, difuminando los límites establecidos entre trabajador subordinado y el independiente. Esto porque, las empresas a través de la tecnología no realizan un control de vigilancia directo sobre sus choferes, si no que entregan la facultad a los clientes por medio de evaluaciones de sus servicios.” DÍAZ O., Antonia. NUEVAS FORMAS DE TRABAJO: REFLEXIONES EN TORNO A LA APLICACIÓN UBER. TESIS. Valparaíso, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Facultad de Derecho, Escuela de Derecho, 2017, p. 17.

En el mismo sentido, lo planteado por José María Goerlich y María Amparo García, en cuanto a que las instrucciones para prestar el servicio sean meras recomendaciones, no siendo formuladas de forma imperativa, nos aleja de la noción de trabajo subordinado o dependiente, pero “habrá de valorarse si la aparente falta de obligatoriedad de esas indicaciones es real o simplemente formal, por comportar de facto penalizaciones para el prestador en caso de inobservancia.”¹⁹²

Es por estos argumentos que hemos decidido tratar las calificaciones o sistemas de valoración de los usuarios en conjunto con el supuesto control que realiza la empresa sobre el proceso productivo. En lo que sigue de este subcapítulo, atenderemos a los sistemas de calificación.

4.1.2.1. Las Calificaciones.

Se argumentará en dos sentidos. Primero, que la construcción de sistemas reputacionales son parte esencial del funcionamiento de todas las plataformas tecnológicas - no solamente aquellas que podemos clasificar como economías de demanda- y no obedecen a una necesidad de controlar el proceso productivo. Segundo, que la ausencia de ese propósito en su establecimiento y su real incidencia en el transporte de pasajeros no altera de forma relevante los niveles de autonomía que el transportista tiene al momento de elegir la forma de prestar el servicio, pues es tal el nivel de indeterminación que implica la calificación de un

¹⁹² GOERLICH P., José; GARCÍA R., María, Ob. Cit., p. 68.

buen o mal servicio, que resulta imposible que la empresa ejerza un control sobre el servicio prestado.

Lisa Gansky, acuña el concepto de “The Mesh¹⁹³” para representar aquellos fenómenos que otros autores refieren como “economía colaborativa”¹⁹⁴, el término describe “un tipo de red que permite que cualquier nodo se enlace en cualquier dirección con cualquier otro nodo en el sistema.”¹⁹⁵ Gansky señala cinco características esenciales de “The Mesh”, siendo la cuarta, el cambio de enfoque en la promoción de las plataformas; pasamos desde la publicidad clásica -aquella que comienza masivamente a mediados del siglo XIX, utilizando medios de comunicación masivos, tales como radios, diarios y televisión- a promociones sustentadas en las redes sociales, tales como las evaluaciones que realizan los usuarios¹⁹⁶.

La publicidad clásica, se aproximaba a los consumidores desde una posición jerárquica institucional. Los cambios, importantes por supuesto, se seguían dando dentro de ese mismo marco vertical y jerárquico. Así, hay una evolución desde la promesa tangible asociada a un producto o marca (con este producto cocinar será más sencillo) hasta conexiones más profundas con la psiquis de los destinatarios de los productos¹⁹⁷. En este caso, la marca pasa a ser una promesa de lo intangible, desvinculándose de la función primaria del producto ofertado, para ofrecer estatus, nostalgia, esperanza, entre otros¹⁹⁸.

¹⁹³ En español, “La Malla”.

¹⁹⁴ SUNDARAJAN, Arun, Ob. Cit., p. 44.

¹⁹⁵ GANSKY, Lisa. The Mesh: Why the future of Business is Sharing. En: Ibid., p. 45. La traducción es propia.

¹⁹⁶ Idem.

¹⁹⁷ BOSTMAN, Rachel. Who Can You Trust? How Technology Brought Us Together and Why it Might Drive Us Apart. New York: Editorial PublicAffairs, Edición de Kindle, 2017, pp. 90-91.

¹⁹⁸ Idem.

Pero la verdadera revolución vino a través de las redes sociales en el siglo XXI: El consumidor pasivo, destinatario de la publicidad jerárquica institucional que señalábamos, pasó a ser un participante activo a través de comentarios, análisis y calificaciones de los servicios o bienes adquiridos.¹⁹⁹ De ahora en adelante, será mucho más difícil para las compañías el exagerar o hacer derechamente falsas declaraciones respecto a las virtudes de sus marcas, tendrán que aprender a atender y responder a las necesidades de sus clientes en tiempo real²⁰⁰.

Ebay, por ejemplo, es una compañía de “e-commerce” conocida por facilitar la compra y venta de productos de consumidor a consumidor²⁰¹, y, por lo tanto, ajena a cualquier discusión de laboralidad. Esta compañía también descansa en un sistema de valoraciones por parte de los usuarios hacia el vendedor del producto, así y según se señala en el mismo sitio web de la empresa: “Cuando compras un artículo en eBay, puedes valorar tu experiencia con el vendedor. Luego, las valoraciones que das se agregan a los comentarios generales del vendedor y a los puntajes de las valoraciones detalladas sobre el vendedor.”²⁰²

Esta participación de los usuarios, de la cual los sistemas de calificaciones o reputacionales son una manifestación, se encuentra presente en todas las plataformas tecnológicas. Prueba de lo anterior, es que Gansky la menciona como una característica esencial de la Malla, no solo de aquellas empresas pertenecientes a las economías de demanda,

¹⁹⁹ Idem.

²⁰⁰ Idem.

²⁰¹ ECOMMERCE PLATFORMS. What is eBay? How Does eBay Work? What makes eBay one of the most popular Online Shopping Marketplaces? [En línea] <<https://ecommerce-platforms.com/glossary/what-is-ebay>> [Fecha de consulta: 20.09.2023]

²⁰² EBAY. Valoraciones de Vendedores. [En línea] <<https://www.ebay.com/help/buying/resolving-issues-sellers/seller-ratings?id=4023>> [Fecha de consulta: 22.09.2023]

en donde surge el debate respecto a la laboralidad de la relación entre la plataforma y los prestadores de servicios.

Pero la participación de los usuarios es mucho más que un cambio en el enfoque publicitario: es la forma de dar el salto de confianza.

4.1.2.1.1. *El cambio de enfoque en la publicidad es la llave para solucionar el problema de la confianza.*

Rachel Bostman, en “Who Can You Trust?”, muestra la evolución en los medios de transporte utilizados por las personas. Pasamos desde el carro tirado por caballos al tren, del tren al automóvil, de los viajes en automóvil al avión y, ahora, a viajar con completos desconocidos en las aplicaciones que intermedian servicios de transporte²⁰³. Detrás de este progreso lo que existe son saltos de confianza.²⁰⁴

Si bien es difícil definir el término “confianza” -políticos, científicos, académicos, etc., la definen de manera distinta²⁰⁵-, Bostman señala que todas las definiciones, independiente de lo distintas que sean, convergen en una simple idea: “La confianza es una evaluación de resultados, de que tan probable es que las cosas salgan bien”²⁰⁶, o al revés, se fomenta o promueve la confianza “cuando la probabilidad de un resultado no deseado es

²⁰³ BOSTMAN, Rachel, Ob, Cit., p. 24.

²⁰⁴ Ibid., pp. 24-26.

²⁰⁵ Ibid., pp. 17-18.

²⁰⁶ Ibid., p. 20. La traducción es mía.

baja”²⁰⁷. La confianza opera como la fuerza que te permite pasar la barrera de lo conocido a lo desconocido²⁰⁸.

La confianza se manifiesta en tres niveles o categorías, para eliminar el riesgo - contrapartida de la confianza- es necesario superar o escalar por sobre estas tres categorías²⁰⁹. Estas son: confianza en la idea, confianza en la plataforma y, finalmente, confianza en el individuo²¹⁰. La tercera barrera, la confianza en el individuo, es “donde se produce la verdadera confianza.”²¹¹

Veamos el caso de “BlaBlaCar”, desarrollado por Bostman en “Who Can You Trust”²¹², para ilustrar la importancia de la confianza. Frédéric Mazzella, fundador y actual presidente de “BlablaCar”, tuvo la idea de crear un motor de búsqueda para optimizar un bien infra utilizado: los asientos vacíos de los conductores de automóviles. El objetivo era que quienes se inscribieran en la plataforma pudieran compartir viajes con otros usuarios que tenían el mismo destino. La idea fue traducida en una plataforma digital para conectar a estos usuarios; sin embargo, no tuvo un buen inicio, pues sólo solucionaba el problema de la coordinación (sería más eficiente que las personas compartieran sus asientos vacíos con quienes comparten el destino y ese fue el problema al resolver por la plataforma), pero no el de la confianza.

²⁰⁷ Idem. La traducción es mía.

²⁰⁸ Ibid., p. 20.

²⁰⁹ Ibid., p. 60.

²¹⁰ Idem.

²¹¹ Idem. La traducción es mía.

²¹² Ibid., pp. 55-60.

Los usuarios veían frustrados sus planes de compartir viajes, pues con demasiada frecuencia se producían cancelaciones a última hora. La solución, continua Bostman, vino de atender al problema descuidado al principio: La confianza. La aplicación incorporó un mecanismo para pagar por cada “reserva” que se hiciera para compartir automóvil, este cambio, en apariencia de poca importancia, hizo que las cancelaciones bajasen desde un 35 por ciento a un 3 por ciento.

Bostman puntualiza como en este caso, no solo necesitábamos confianza en la idea, sino también en la plataforma; ahora la plataforma tutela que quien se compromete a compartir, efectivamente lo haga. Pero donde la verdadera confianza ocurre es en el tercer nivel mencionado anteriormente: La confianza en las personas, este problema es el que vienen a solucionar los sistemas reputacionales. Estos sistemas son tan esenciales que se reconocen como la causa fundamental para el desarrollo de los mercados de economía colaborativa o mercados P2P, incluso más influyentes que la masificación en el uso de los teléfonos inteligentes.²¹³

Bostman cita un estudio realizado por “Nielsen” que revela que la publicidad más creíble y efectiva no proviene directamente de las compañías, sino de las personas que conocemos y en las que confiamos²¹⁴. Más del 80 por ciento de las personas declararon confiar completamente en la información de sus familiares y cercanos, y **dos tercios declararon confiar en las opiniones de los consumidores posteadas en línea.**²¹⁵

²¹³ PLAZA A., Juan, et al, Ob. Cit., p. 7.

²¹⁴ BOSTMAN, Rachel, Ob, Cit., p. 91.

²¹⁵ Idem.

El sistema de calificación en Uber es el canal para conocer las opiniones de los usuarios -consumidores, para utilizar la misma palabra que el estudio recientemente citado- que utilizan la plataforma; deviene en la única forma de vencer la incertidumbre respecto a la fase más importante en donde se genera la confianza: Los individuos²¹⁶. Esta es la razón de por qué los sistemas reputacionales abundan en todas las plataformas tecnológicas²¹⁷, pero incluso aquí es necesario hacer una nueva precisión: Si bien, tal cual señalamos anteriormente, plataformas como Ebay también tienen un sistema reputacional, no es menos cierto que para el caso de empresas como Uber este sistema es aún más necesario, pues la confianza necesaria para comprar un producto a un extraño es menor que la necesaria para subirse al automóvil de un desconocido²¹⁸. Para que esta interacción se produzca es necesario generar un siguiente nivel de confianza.²¹⁹

Resta mencionar que no solo los conductores reciben clasificaciones por parte de los usuarios, sino que estos las reciben a su vez de los propios conductores, siendo esto último otro antecedente que nos permite descartar la idea de que el sistema reputacional esté dirigido a controlar el proceso productivo en Uber.

²¹⁶ Ibid., p. 60.

²¹⁷ Blablacar, la empresa que Bostman utiliza como ejemplo de confianza en la plataforma y que pertenece a la categoría de economías colaborativas propiamente tales según la conceptualización que estamos ocupando, también utiliza los sistemas reputacionales para valorar a sus usuarios: “Las calificaciones por estrellas son una forma sencilla de calificar a tu compañero de viaje en un viaje compartido y permitir que otros viajeros que buscan compartir sus traslados, sepan qué esperar al planificar sus viajes. Piensa en ellas como si estuvieras recomendando a esta persona basándote en una escala de 1 a 5 estrellas”. BLABLACAR. Star ratings. [En línea] <<https://support.blablacar.com/hc/en-gb/articles/5070817176733-Star-ratings>> [Fecha de consulta: 15.09.2023]

²¹⁸ SUNDARAJAN, Arun, Ob. Cit., p. 27.

²¹⁹ Idem.

Hasta aquí y como hemos venido diciendo, no puede decirse que el propósito de los sistemas reputacionales sea el de controlar el trabajo realizado por los choferes, en este sentido, adherimos plenamente a lo planteado por los profesores Lizama, quienes al referirse a la relación laboral en plataformas como Uber, señalan que “la controversia acerca de la existencia del vínculo laboral entre la plataforma virtual y los transportistas se produce por el modo en que se ha utilizado la aplicación más que al diseño original de la misma plataforma.”²²⁰ Siendo esto así, ahora queda preocuparnos del segundo punto, a saber, si el uso del sistema reputacional o de calificaciones en Uber elimina la autonomía que tienen los transportistas al prestar el servicio, pasando la empresa a controlar y dirigir la forma en cómo se ejecuta el servicio de transporte de pasajeros.

4.1.2.1.2. *La indeterminación del sistema de calificaciones.*

Como señalábamos supra, el profesor Todolí ve un cambio en los mecanismos de control que utilizan empresas como Uber, estas empresas se alejan de los mecanismos tradicionales de vigilancia y control; de ahora en adelante las empresas descansaran en los sistemas reputacionales para asegurarse altos estándares en la prestación de servicios²²¹.

²²⁰ LIZAMA P., Luis; LIZAMA C., Diego, 2020, Ob. Cit., p. 71.

²²¹ En el mismo sentido lo planteado por el profesor Keith Cunningham-Parmeter: “Primero, en cuanto a los sujetos de control, las empresas que niegan su estatus como empleadores a menudo afirman que el tema de cualquier investigación basada en el control debería centrarse exclusivamente en el control inmediato de los trabajadores por parte de la empresa. Sin embargo, esta visión representa solo una de las muchas formas en que las empresas pueden influir en la manera y los medios de trabajo. Al cambiar el enfoque del sujeto de control, de la supervisión directa a la capacidad general de una empresa para dar forma a los contornos de las expectativas relacionadas con el rendimiento, surge una lista más larga de posibles empleadores.” CUNNINGHAM-PARMETER, Keith. From Amazon to Uber: Defining Employment in the Modern Economy. [En línea] Boston University Law Review, 2016, n° 10/16, vol. 96, pp. 1673-1728. <https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2761577> [Fecha de consulta: 16.09.2023] p. 1678.

Analicemos esta idea más en profundidad, Todolí nos dice que los controles a los trabajadores son mayores en estas empresas que en el modelo tradicional de producción²²². Con modelo tradicional o trabajadores tradicionales, el profesor Todolí hace referencia al modelo productivo en donde eran los mandos intermedios de las empresas los que fiscalizaban que el trabajo se realizara conforme a las directrices del empresario, mas este modelo solo lograba un nivel óptimo de control, no uno máximo²²³. Para lograr este nivel de control máximo, se utilizan los sistemas de calificaciones: “En definitiva, la inexistencia de instrucciones por parte del empresario solo significa que el trabajador estará ahora sometido a obligaciones de resultado y no de medios”²²⁴.

El problema con este análisis es que no es posible aplicarlo a Uber. Tal cual como hemos visto, y en esto, siguiendo al profesor Todolí, Uber no ejerce control durante la ejecución del traslado; la fiscalización de las llamadas “recomendaciones” o de las formas “adecuadas” de prestar el servicio quedarían delegadas a los usuarios. En el mismo sentido, creemos necesario señalar el razonamiento de la Dirección del Trabajo: “De esta forma, para el pasajero resulta irrelevante la identidad del conductor que concurrirá a su llamado -la asignación la efectúa la aplicación en razón de la proximidad geográfica-, **en tanto el servicio brindado se corresponda con las características anunciadas por la empresa. Incluso la evaluación que realiza el pasajero al término del viaje, se enfoca al cumplimiento de los parámetros que Uber ha establecido.**”²²⁵ Siendo esto así, es evidente que solo estamos frente a un cambio de mecanismos en el control: Uber ha diseñado una forma de prestar el

²²² TODOLÍ, Adrián, 2017, Ob. Cit., pp. 47-48.

²²³ Ibid., p. 48.

²²⁴ Idem.

²²⁵ Dirección del Trabajo. Ord. N°6165, de 29 de diciembre de 2016, p. 7. El destacado es propio.

servicio, contenida en las recomendaciones, y los usuarios mediante el otorgamiento de estrellas determinan si el viaje se ha realizado conforme a lo establecido por la empresa.

Sin embargo, lo señalado recientemente por la Dirección del Trabajo es falso; el usuario no se encuentra obligado a valorar al conductor conforme a las pautas establecidas en el sitio web de Uber, el **único criterio que debe tener en cuenta es su propia su experiencia de viaje**: “Después de cada viaje, los usuarios y los socios conductores tienen la oportunidad de calificarse mutuamente con 1 a 5 estrellas, según su experiencia de viaje.”²²⁶ En ninguna parte de la entrada web recién comentada se estipula que las calificaciones deben realizarse conforme los criterios o estándar que Uber “fija” al establecer los consejos o recomendaciones para el socio conductor.

En el mismo sentido, cuando Uber menciona los “Cinco consejos para Socios Conductores” a los que nos referimos anteriormente en este capítulo²²⁷, no se establece que los usuarios deban evaluar el servicio conforme al criterio de Uber, un ejemplo de esto es la redacción de uno de los consejos o tips: “Los usuarios han dejado mejores calificaciones cuando el socio conductor revisa que el usuario no olvide nada en el auto, y les recuerda llevar todas sus pertenencias consigo.” Los usuarios “han dejado mejores clasificaciones”, no viene sino a confirmar lo expuesto: Quien determina si el trabajo se hizo de manera adecuada es el

²²⁶UBER. Cómo funcionan las calificaciones de estrellas. [En línea] <<https://www.uber.com/cl/es/drive/basics/how-ratings-work/#:~:text=La%20plataforma%20Uber%20usa%20un,500%20recibidas%20de%20los%20usuarios>> [Fecha de consulta: 07.09.2023]

²²⁷ Tal cual como señalamos, las recomendaciones o consejos solo se encuentran en la entrada web mencionada.

cliente²²⁸, no solo porque él es quien realiza la valoración, sino porque esta se hace conforme a lo que el usuario interpreta como un buen viaje.

Siendo esto así, es imposible seguir sosteniendo el argumento de Todolí. La característica de las obligaciones de resultado es que para el cumplimiento de ella se debe alcanzar el resultado propuesto. Mas en este caso, el resultado propuesto no es el servicio de transporte conforme a los estándares de Uber, sino la indeterminación que viene de la interpretación que tiene el usuario de cómo fue su viaje. Luego, no existe ninguna forma de que a través de esta fiscalización ex post, la empresa mantenga un control directo y pleno de la actividad productiva conforme al diseño del empleador.

De hecho, la indeterminación no termina aquí, pues bien puede argumentarse que la calificación positiva del cliente se produzca incluso cuando este percibió haber recibido un mal servicio, sobre esto Bostman señala que: “La presión social nos anima a dejar calificaciones altas en foros públicos. Si has tenido la experiencia de que un conductor de Uber te diga al final de un viaje: 'Si me das cinco estrellas, te daré cinco estrellas', eso es el principio del 'quid pro quo' o la inflación de calificaciones en acción.”²²⁹

²²⁸ RIVEAUX, Josefina; DE MARCHENA, José. The digital revolution of the Uber Economy: Redefining employment relations. [En línea] Revista Jurídica Digital UANDES, 2022, n° 1, vol. 6, pp. 1-21. <<https://revistaschilenas.uchile.cl/handle/2250/223427>> > [Fecha de consulta: 07.09.2023] p. 4.

²²⁹ BOSTMAN, Rachel, Ob Cit., p. 146.

4.2. Ausencia de jornada de trabajo y duración del contrato.

Como señalamos supra, la obligación que tiene el trabajador de dedicar a la faena productiva un tiempo significativo, obligándose a prestar sus servicios en un horario diario y semanal, es un indicio de que los servicios se están prestando a través de una relación de subordinación y dependencia. En este apartado, estudiaremos si el servicio prestado por los conductores se da en el marco de una jornada de trabajo.

La jornada de trabajo es “el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato”²³⁰, a esta definición que referencia a la jornada activa, debemos agregar la de jornada pasiva, esto es, “tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables”²³¹.

Antes de continuar, es necesario hacer una precisión: En este apartado estudiaremos si existe alguna obligación por parte del conductor con Uber de conectarse a la aplicación para prestar los servicios de transporte, en lo que refiere a la obligación del conductor de aceptar las solicitudes de traslado estando ya conectado a la aplicación, los estudiaremos al referirnos a la potestad disciplinaria en Uber.

El contrato que celebran los conductores con Uber explícitamente señala: “Usted conserva el derecho exclusivo de determinar cuándo y por cuánto tiempo utilizará los

²³⁰ LIZAMA P., Luis. Anuario Laboral 2019, p. 7.

²³¹ Ibid., p. 8.

servicios concernientes a la Driver App o los Servicios Uber.”²³² La “Driver App” es la aplicación que los conductores utilizan para recibir las solicitudes de traslado, misma aplicación que permite solicitarlos a los usuarios. Habrá que determinar si en los hechos se cumple lo señalado por el contrato, para eso atenderemos a la jurisprudencia nacional y comparada.

El Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, en sentencia dictada el 27 de abril del año 2023, señaló que “se puede concluir, con la prueba que ha sido ponderada, que los actores decidían libremente los días y las horas para ejecutar el servicio, sin la aplicación de alguna sanción por ello, o sea, sin una penalización por no haberse conectado diariamente, semanalmente o mensualmente”²³³. En este caso, todos los testigos, incluidos los de la parte demandante, declararon que no existía obligación alguna de conectarse a la aplicación para prestar los servicios de transporte²³⁴. Así:

i) “[...]el testigo don Claudio Ambiado (Chofer de Uber y testigo de la parte demandante) reconoce en estrados que, en esta actividad en particular, tiene la posibilidad de seleccionar al pasajero, agregando que, efectivamente, dejó de conectarse a la aplicación más de un día y más de una semana, que es efectivo que no se ha conectado a la aplicación durante meses”²³⁵.

ii) “[...]el testigo don Luis Alvarado (Conductor de Uber y testigo de la demandante) señala que desarrolla esta actividad de manera esporádica, como free lance”²³⁶.

²³² RAISIER OPERATIONS B.V. Contrato de Servicios. 2020, p. 3.

²³³ Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso. Causa RIT 0-602-2021, de 27 de abril de 2023. Considerando Décimo Cuarto.

²³⁴ Ibid., Considerando Décimo Tercero.

²³⁵ Idem.

²³⁶ Idem.

iii) “[...]doña Georgina Aguirre (Conductora de Uber y testigo de las demandadas) quien afirma que se trabaja cuando quiere, a la hora que se quiere, que nadie cuestiona, que es libre e independiente”²³⁷.

Esto no solo queda acreditado conforme a las declaraciones de los testigos, sino que también con el informe de viaje que los conductores aportaron en el juicio, donde también se constatan largos periodos de inactividad o desconexión.²³⁸

A la misma conclusión ha llegado el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, que desechando la pretensión del demandante, señala que:

Ha quedado acreditado que no existe desvinculación alguna al conductor que no se conecta como afirmó el mismo testigo en su declaración y lo afirmó el demandante en su libelo al explicar las causas de su supuesto despido. De hecho el actor, de acuerdo a las planillas incorporadas por la demandada en la audiencia, los meses previos al término de los servicios no estuvo en servicios todos los días del mes así por ejemplo, mayo 4 días, junio 11 días, julio 15, diciembre 12 días, es decir un promedio de 14 días al mes.²³⁹

Que, lo dicho en párrafos anteriores sobre la jornada, es refrendado incluso por la jurisprudencia comparada que ha fallado en contra de tratar a los socios conductores como

²³⁷ Idem.

²³⁸ Idem.

²³⁹ Segundo Juzgado de Letras del Trabajo De Santiago. Causa RIT 0-1388-2015, de 14 de julio de 2015. Considerando Quinto.

independientes. Así, el Tribunal del Empleo Británico, en el asunto “Uber contra Aslam”, estableció que los conductores detentan la categoría de “worker”²⁴⁰, **solo cuando se encuentran conectados a la aplicación**, con la consiguiente capacidad de aceptar o rechazar solicitudes de viaje²⁴¹. También, en el asunto “Uber contra O’Connor”, la Corte en ningún momento cuestiona la defensa de Uber en tanto a la capacidad de los conductores de conectarse libremente a la aplicación; los argumentos controvertidos por la Corte son los que refieren a la ausencia de control una vez que los conductores están prestando el servicio de transporte.²⁴²

A lo expuesto recientemente se opone la abogada Liliana Hebe, pues la circunstancia de que exista libertad de conexión, no cambia el hecho de que muchos trabajadores utilizan la plataforma durante jornadas completas (otros solo la utilizan de forma “part time”) repitiendo la conexión sin intermitencia.²⁴³

Que en lo que refiere a la prestación de servicios de los conductores durante jornadas completas, los muchos mencionados por la autora son la excepción: Conforme a un estudio realizado por el Banco Interamericano de Desarrollo, el total de horas promedio que los conductores se mantienen conectados a la plataforma de Uber a la semana, es de menos de 20 para Latinoamérica y, en el caso de Chile, el promedio de horas totales es en torno a 10, siendo nuestro país el que registra la menor cantidad de horas semanales de conexión en toda

²⁴⁰ Será desarrollado en el capítulo V.

²⁴¹ United Kingdom Supreme Court. UKSC 2019/0029, de 19 de febrero de 2021, p. 11.

²⁴² United States District Court Northern District of California. No. C-13-3826 EMC, de 11 de marzo de 2015, p. 14.

²⁴³ HEBE L, Liliana, Ob. Cit., p. 160.

Latinoamérica.²⁴⁴ En lo que refiere al tiempo de permanencia utilizando la aplicación, datos registrados por Uber en Chile señalan que los conductores promedian 7,4 meses prestando servicios a través de la aplicación, dando cuenta de una alta rotación en la plataforma²⁴⁵, vale decir, no es solo la poca cantidad de horas de trabajo al día, sino que tampoco existe continuidad en el tiempo en que los conductores se mantienen vinculados a la aplicación.

4.3. Ausencia de Potestad disciplinaria.

“La potestad disciplinaria tiene por objeto mantener el orden de los trabajadores al interior de la organización y se dirige a la corrección de las conductas contrarias a la disciplina laboral.”²⁴⁶ Es la forma de hacer efectiva la potestad que tiene el empleador de dirigir y controlar el proceso productivo, pues “si no existiera la posibilidad que el empleador pudiera sancionar conductas de los trabajadores que infringen las instrucciones que imparte, el poder de dirección sería una mera ilusión”²⁴⁷; allí donde existan sanciones que no sean manifestación de este poder, no podemos hablar de una potestad disciplinaria propiamente tal.

El contrato firmado entre los choferes y Uber establece que: “Para seguir teniendo acceso a la Driver App y los Servicios Uber, Usted debe mantener una valoración media por

²⁴⁴ MESA DE PLATAFORMAS DIGITALES, Ob. Cit., p.22.

²⁴⁵ ÁVILA, Esteban. Ley Uber: golpe a la competencia y el buen servicio. [En línea] <<https://www.df.cl/opinion/columnistas/ley-uber-golpe-a-la-competencia-y-el-buen-servicio>> [Fecha de consulta: 23.09.2023]

²⁴⁶ LIZAMA P., Luis; LIZAMA C., Diego, 2019, Ob. Cit., p. 15.

²⁴⁷ FERNÁNDEZ, Raúl. Límites del Poder Disciplinario del Empleador: Principios Non Bis In Idem y de Proporcionalidad en la Imposición de Sanciones Laborales (Sentencia del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 8 de mayo de 2013, RIT 0-349-2013. “Miguel Ángel Rojas Reyes con Comercial Marmicoc S.A.”). [En línea] Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2013, n° 8, vol. 4, pp. 167-175. <<https://revistas.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/download/42763/44725/>> [Fecha de consulta: 19.09.2023] p. 167.

los Usuarios que exceda la valoración media mínima aceptable establecida por la Empresa para ese Territorio, que podrá ser actualizada de cuando en cuando por la Empresa a su exclusiva discreción (*‘Valoración media mínima’*).”²⁴⁸

Que, con lo señalado anteriormente respecto a la indeterminación de las valoraciones, el mantener un promedio de calificaciones -valoración media mínima- por sobre lo establecido por la aplicación, no parece una manifestación de una potestad disciplinaria efectiva. A mayor abundamiento, la única consecuencia de tener una calificación inferior es la señalada²⁴⁹. ¿Cómo podrían las clasificaciones ser utilizadas para, mediante las sanciones, aumentar el control por parte de la empresa? En lo que sigue expondremos lo señalado por la jurisprudencia respecto a dos empresas que utilizan plataformas tecnológicas: “Deliveroo” en España y “Pedidos ya” en Chile.

“Pedidos ya” es una empresa que mediante el uso de su plataforma tecnológica “conecta a quien quiere un producto, con quien lo quiere vender y con quien lo quiere entregar bajo la premisa de rapidez y sencillez”²⁵⁰, vale decir, el servicio ofrecido es, en primera instancia, uno de intermediación en el reparto de alimentos.

El cinco de octubre del año 2020, el Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, fallo en contra de la empresa “Pedidos ya”, declarando la existencia de una relación laboral

²⁴⁸ RAISIER OPERATIONS B.V. Contrato de Servicios. 2020, p. 5.

²⁴⁹ Se explicará mas adelante.

²⁵⁰ PEDIDOS YA. Quiénes somos. [En línea] <<https://www.pedidosya.cl/about>> [Fecha de consulta: 27.09.2023]

entre esta y don Álvaro Arredondo²⁵¹, quien se desempeñaba como repartidor utilizando la aplicación.

La empresa asignaba turnos para el reparto de alimentos. Esta asignación de turnos, reservaba los mejores para aquellos que tuvieran una buena calificación, así y según uno de los testigos de la parte demandante: “[...] la aplicación funcionaba con un ranking que media entre otras cosas la puntualidad, agregando que en la medida que se cumplía las evaluaciones de la demandada quedaba mejor posicionado en el ranking y así, quien tenía mejor ranking podía tomar mejores turnos, indicó también que si se bajaba de ranking habían menos turnos para tomar”²⁵², estando todos los testigos de la parte demandante contestes en este hecho.²⁵³

Así, el tribunal determinó que: “El actor, no tenía libertad para elegir cualquier turno ni para alterar este, pues el actor solo podía elegir dentro de los turnos que le propusiera la demandada, elaborando está el horario de cada turno y asignándolos según la calificación que efectuara del actor.”²⁵⁴

Deliveroo ofrece el mismo servicio que Pedidos ya: Se define como una empresa que “opera un mercado hiperlocal de tres lados, conectando a consumidores locales, restaurantes y tiendas de comestibles con los repartidores para satisfacer una misión crítica, obtener una compra en menos de 30 minutos.”²⁵⁵

²⁵¹ Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción. Causa RIT M-724-2020, de 5 de octubre de 2020.

²⁵² Ibid. Considerando Noveno.

²⁵³ Idem.

²⁵⁴ Idem.

²⁵⁵ DELIVEROO. About us. [En línea] <<https://deliveroo.co.uk/about-us>> [Fecha de consulta: 27.09.2023]. La traducción es propia.

El 11 de junio del año 2019, el Juzgado de lo Social N°31 de Barcelona declaró que los repartidores de Deliveroo tenían la calidad de trabajadores²⁵⁶.

En este caso, la empresa también funcionaba mediante la asignación de turnos -franja horaria siguiendo lo descrito en la sentencia-. Para que el repartidor tuviera más posibilidades de obtener el turno que había solicitado, la empresa valoraba: La velocidad del servicio, la conducta previa del repartidor en cuanto a estar disponible en los turnos asignados, el número de pedidos rechazados, que se haya mostrado disponible en horarios punta y la calificación de los repartidores²⁵⁷. Sobre esto último, el tribunal señala: “No obstante en algún mensaje la empresa había reconocido que todas las opiniones de los clientes ‘quedaban registradas’ y que ello también era un elemento que tenía en cuenta para asignar franjas (mensaje del 11.04.2017 ‘se analiza de varias semanas vuestra velocidad de reparto, los comentarios de los clientes, los rechazos y el correcto uso de la app’) de modo que también la puntuación de los clientes se usaba en las métricas para asignar franjas”.²⁵⁸

A la misma conclusión, llegó el Juzgado de lo social nº 6 de Valencia, en España: “En cuanto al horario, la sentencia determina que, aunque es cierto que el trabajador ofertaba a la empresa las franjas horarias en las que quería trabajar, también lo es que esas franjas tenían que estar dentro del horario previamente establecido por la empresa, y que era esta quien

²⁵⁶ 31 Juzgado de lo Social de Barcelona. Sentencia nº 193/2019, de 11 de junio de 2019.

²⁵⁷ Ibid., p. 31.

²⁵⁸ Idem.

finalmente decidía en qué horario iba a desempeñar sus funciones el trabajador cada semana.”²⁵⁹

Los casos recientemente señalados son ilustrativos de cómo utilizar el sistema reputacional en miras a aumentar el control sobre el proceso productivo a través de un sistema de sanciones; los “mejores” repartidores serán quienes presten sus servicios en los mejores turnos, nada de esto ocurre en Uber.

En lo que sigue, estudiaremos si existe algún trato diferenciado por parte de Uber a sus conductores y, también, si es que Uber sanciona a los choferes que decidan no realizar traslados o que rechazan demasiadas solicitudes de forma seguida.

Respecto a las posibles sanciones por no realizar traslados, hay que distinguir: de lo señalado respecto a la jornada y duración del contrato de trabajo, se puede concluir que no existe ninguna obligación de prestar los servicios de transporte. Tal cual como vimos, los usuarios se conectan a la aplicación cuando desean, sin sanción alguna. En lo que refiere a las sanciones por rechazar solicitudes de traslado, estando el chofer conectado la aplicación, y al posible trato diferenciado de Uber para quienes tengan peor o mejor valoración por parte de los usuarios, atenderemos a las conclusiones a las que llego el estudio: “Análisis de comportamiento y desempeño de socios conductores de UBER”²⁶⁰ de la Universidad Adolfo Ibáñez.

²⁵⁹ FERNÁNDEZ A., José. El Trabajo en la Economía Colaborativa y la Prevención de Riesgos Laborales. Madrid: Editorial Borpi S. L., 2018, p. 26.

²⁶⁰ UNIVERSIDAD ADOLFO IBÁÑEZ, Facultad de Ingeniería y Ciencias. Análisis de comportamiento y desempeño de socios conductores de Uber. 2021.

Este estudio analiza “el comportamiento y desempeño de los Socios Conductores (SC) registrados en la plataforma de Uber de todo Chile y de tres regiones, Valparaíso, Metropolitana y del Biobío”²⁶¹ para “evaluar la existencia de sesgos en contra de un grupo de socios conductores de la Región de Valparaíso que presentaron una demanda en contra de Uber”.²⁶²

Los resultados de este estudio son importantes por dos razones: En primer lugar, al considerar el comportamiento de todos los conductores que utilizan la aplicación en nuestro país, sus conclusiones serán esenciales para determinar si es que existe algún tipo de trato diferenciado que pueda configurarse como una potestad sancionatoria por parte de Uber para con algunos socios conductores. En segundo lugar, como los socios conductores que demandaron a Uber acusando la existencia de relación laboral y despido injustificado, “tienden a rechazar y cancelar más viajes respecto a los SC de VAL²⁶³, independiente del período de conexión”²⁶⁴, los resultados serán de importancia para determinar si es efectivo que la plataforma sanciona a aquellos conductores que, estando ya conectados o activos en la aplicación, cancelen demasiadas solicitudes de viaje.

En primer lugar, el estudio concluye que la plataforma establece un trato igualitario con todos los socios conductores, los datos recabados muestran “claramente que la plataforma interactúa de la misma manera con todos los SC.” Por ejemplo, la cantidad de viajes ofrecidos

²⁶¹ Ibid., p. 4.

²⁶² Idem.

²⁶³ “SC de VAL” es abreviación para socios conductores que se desempeñan trabajando en la región de Valparaíso.

²⁶⁴ Ibid., p. 5.

-solicitudes de traslados que generan los usuarios- por parte de Uber a los socios conductores es igualitaria, independiente del comportamiento previo o calificación del socio conductor²⁶⁵.

Donde sí varía la oferta de viajes realizados es en relación a la cantidad de tiempo que los conductores se encuentran conectados a la aplicación, así “la probabilidad de recibir una mayor cantidad de viajes ofrecidos aumenta con el tiempo total diario que el socio conductor se conecta a la aplicación.”²⁶⁶ Esto es de toda lógica, pues entre más tiempo se muestre un socio conductor disponible para realizar viajes, más aumentará en total la cantidad de solicitudes de los usuarios. Pero esto último es para todos los socios conductores, no solo para aquellos que mantengan una buena valoración, así: “El comportamiento de todos los socios conductores de Chile es bastante similar en términos del número de viajes ofrecidos con respecto al número de horas de conexión a la aplicación.”²⁶⁷

En segundo lugar y en lo que refiere a las sanciones a aquellos socios conductores que, estando conectados a la aplicación, decidan rechazar demasiadas solicitudes de traslado, el estudio constató que “no hay ninguna evidencia cuantitativa de que Uber exhiba un comportamiento que perjudique a los socios conductores de interés²⁶⁸ en términos del número de ofertas de viajes.”²⁶⁹

²⁶⁵ Idem.

²⁶⁶ Ibid., p. 14.

²⁶⁷ Ibid., p. 31.

²⁶⁸ Los socios conductores de interés, son aquellos que demandaron a Uber y que registran una mayor tasa de rechazo o cancelación de viajes que el promedio de los choferes en Valparaíso.

²⁶⁹ Idem.

A mayor abundamiento, cuando los choferes rechazan muchos viajes o cancelan los ya aceptados, la aplicación aumenta la oferta de viajes²⁷⁰. Vale decir, no solo no existe sanción, sino que la plataforma envía más solicitudes de transporte a los choferes.

De lo expuesto, no podemos sino concluir que no existe una potestad disciplinaria efectiva para con los choferes que rechazan muchas solicitudes de viajes. El comportamiento de la aplicación al enviar aún más solicitudes apunta en contrario. En segundo lugar, el trato no diferenciado a los choferes que rechazan muchas solicitudes -pasado el periodo inicial en donde la plataforma les oferta más solicitudes de transporte- nos permite afirmar que el algoritmo de la aplicación es ciego al comportamiento pasado del socio conductor, no aplicando Uber sanciones disciplinarias que reflejen su control sobre el proceso productivo.

Ahora, si es que el conductor continúa rechazando viajes, la aplicación procede a su desconexión. Esto, pues el continuo rechazo de viajes es manifestación de que el conductor no quiere seguir realizando traslados o que la aplicación quedo encendida sin que este se percatase. Pero esto no implica que el conductor no pueda volver a conectarse, en ese sentido podemos mencionar el razonamiento de la Corte Suprema del Reino Unido: Un chofer cuya tasa de cancelación o rechazo de viajes exceda lo permitido por Uber, “recibe una serie creciente de mensajes de advertencia que, si el rendimiento no mejora, conlleva a que el conductor sea automáticamente desconectado de la aplicación Uber y **se le impide volver a iniciar sesión durante diez minutos.**”²⁷¹.

²⁷⁰ Idem.

²⁷¹ United Kingdom Supreme Court. UKSC 2019/0029, de 19 de febrero de 2021, pp. 29-30. La traducción es mía. El destacado es propio.

En la página web de Uber²⁷², se mencionan otros motivos por los cuales los socios conductores pueden perder acceso a sus cuentas, estos incluyen:

i) Conducir somnoliento, bajo la influencia del alcohol o drogas o de forma peligrosa.

ii) Exhibir un comportamiento agresivo, de discusión o acoso.

iii) Las agresiones sexuales o conductas sexuales inapropiadas:

a) Agresión sexual, definida como aquella “conducta física (o que pretende serlo) de naturaleza sexual que se realiza sin consentimiento, como tocar, besar o tener relaciones sexuales.”²⁷³.

b) Conducta sexual inapropiada que implica “comportamientos no físicos y de naturaleza sexual o romántica, que se realizan sin consentimiento o que tienen el efecto de amenazar o intimidar a alguien.”²⁷⁴

iv) Discriminación por razones de etnia, discapacidad, nacionalidad, género, indicadores socioeconómicos, entre otros.

v) Ejecución de fraudes financieros, de identidad y el falseamiento de documentos.

Como se puede apreciar, estas causales se producen por conductas graves. Señalar estas causales como manifestación de una potestad disciplinaria del empleador en miras a adecuar la prestación de servicios a sus directrices, no parece correcto.

²⁷² UBER. Motivos por los que los socios conductores y los socios repartidores pierden acceso a sus cuentas [En línea] <<https://www.uber.com/us/es/drive/safety/deactivations/>> [Fecha de consulta: 16.09.2023]

²⁷³ Idem.

²⁷⁴ Idem.

A mayor abundamiento, la posibilidad de desconectar o privar a un conductor del acceso a la plataforma, inclusive por conductas más específicas respecto a la prestación del servicio, tampoco es manifestación de una potestad disciplinaria. Así lo confirma la sentencia dictada por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, cuando señala que “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”²⁷⁵.

Resta mencionar que el comportamiento agresivo, el acoso, la discriminación, las agresiones sexuales y las conductas sexuales inapropiadas, todas en los mismos términos que lo expuesto recientemente, son también causa de desactivación de la cuenta para los usuarios que utilizan la aplicación como pasajeros²⁷⁶.

Las causales de desactivación mencionadas recientemente, bien pueden ser leídas como otra manifestación de aquellas garantías mínimas necesarias, que señalamos supra, para que los conductores puedan prestar un servicio de transporte de pasajeros.

4.4. Ausencia de exclusividad en la prestación de servicios.

Como se señaló supra, el profesor Ugarte considera la exclusividad en la prestación de servicios como un indicio de laboralidad. En el mismo sentido, el profesor Jesús Mercader

²⁷⁵ Segundo Juzgado de Letras del Trabajo De Santiago. Causa RIT 0-1388-2015, de 14 de julio de 2015. Considerando Quinto.

²⁷⁶ UBER. Guías comunitarias de Uber [En línea] <<https://www.uber.com/legal/es/document/?name=general-community-guidelines&country=chile&lang=es>> [Fecha de consulta: 16.09.2023]

señala que si el trabajador por encargos²⁷⁷ puede trabajar para otras plataformas, no teniendo exclusividad en la prestación de servicios ni cláusulas de no competitividad en favor de la plataforma, no podemos definirlo como un empleado tradicional.²⁷⁸

Veamos lo que señala el contrato celebrado entre Uber y los conductores: “Usted reconoce y acepta que dispone de la completa discreción para prestar servicios o participar de otro modo en otras actividades comerciales o laborales que Usted determine. Con el fin de ofrecer una mayor claridad, Usted entiende que conserva el derecho total para: (i) utilizar los servicios de la aplicación además de los Servicios Uber; (ii) participar en cualquier otra ocupación o actividad comercial”.²⁷⁹

Así, de la sola lectura del contrato se puede concluir que existe posibilidad de trabajar en cualquier otra actividad, inclusive si es utilizando otra plataforma tecnológica, no existiendo, por extensión, cláusula de no competitividad alguna.

Los efectos de esta libertad contractual y la falta de exclusividad quedan patentes en los datos recopilados sobre Uber en Chile, como se puede observar a continuación:

²⁷⁷ Para referirse al trabajo en plataformas tecnológicas, parte de la doctrina utiliza el término “gig economy”, que puede traducirse como “economía de trabajos por encargo” o “economía de los conciertos” que refleja “los empleos temporales y flexibles que ahora son comunes, ya que las empresas prefieren contratar contratistas independientes (freelancers) o empleados a tiempo parcial en lugar de los empleados tradicionales a tiempo completo (que rara vez cambian de puesto y se enfocan en una carrera a largo plazo).” MELLA M., Lourdes. A reflection on the challenges posed by digitalization of labour markets. En: CARBY-HALL, Jo; MELLA M., Lourdes. Labour Law and the Gig Economy: Challenges Posed by the Digitalisation of Labour Processes. Oxfordshire: Editorial Routledge, Edición de Kindle, 2020, p. 1. La traducción es mía.

²⁷⁸ MERCADER, Jesús. La prestación de servicios en plataformas profesionales: nuevos indicios para una nueva realidad. En: TODOLÍ, Adrián; HERNÁNDEZ, Macarena. Trabajo en Plataformas Digitales: Innovación, Derecho y Mercado. Navarra: Editorial Thomson Reuters Aranzadi, 2018, pp. 155-176, citado por: RIVEAUX, Josefina; DE MARCHENA, José, Ob. Cit., p. 6.

²⁷⁹ RAISIER OPERATIONS B.V. Contrato de Servicios. 2020, p. 3.

i) La OIT, en encuesta realizada el año 2017, registró que la mayoría de quienes prestan servicios a través de plataformas digitales se encontraba activo en el mercado laboral²⁸⁰.

ii) En Chile y conforme a datos recabados por el Banco Interamericano de Desarrollo, el 57 por ciento de los choferes de Uber declaró encontrarse empleado a tiempo completo al momento de darse alta en la aplicación²⁸¹.

iii) En el mismo estudio del BID mencionado anteriormente, el 77 por ciento de los conductores de Uber señaló la posibilidad de incrementar sus ingresos, a través de los ingresos adicionales generados por los viajes, como la razón principal para utilizar la plataforma.²⁸² En el mismo sentido, en la encuesta realizada por la “Comisión Nacional de Productividad” el año 2018 a los conductores de Uber, la posibilidad de generar mayores ingresos a los ya percibidos fue la principal razón que dieron los conductores para utilizar la plataforma.²⁸³

iv) La “Comisión Nacional de Productividad”, en encuesta realizada el año 2017, señaló que la mayoría de los socios conductores que trabaja usando Uber lo hacen a tiempo parcial; solo el 28% de ellos ocupan la aplicación para trabajar a tiempo completo²⁸⁴.

4.5. Ausencia de ajenidad en los medios.

²⁸⁰ MESA DE PLATAFORMAS DIGITALES, Ob. Cit., p.15.

²⁸¹ Ibid., p. 14.

²⁸² Ibid., p. 16.

²⁸³ COMISIÓN NACIONAL DE PRODUCTIVIDAD. Tecnologías Disruptivas: Regulación de Plataformas Digitales. Capítulo 3 – Plataformas de Transporte. Santiago, 2018, p. 49.

²⁸⁴ COMISIÓN NACIONAL DE PRODUCTIVIDAD. Plataformas Digitales de Transporte ¿cómo regularlas? Santiago, 2020, p. 16.

José María Goerlich y María Amparo García, señalan que el hecho de que el trabajador aporte bienes propios a la producción no necesariamente excluye la laboralidad de la relación en la medida en que “estos tengan carácter auxiliar o secundario de su actividad personal o cuando carezcan de entidad económica suficiente para convertir al prestador de servicios en titular de una explotación empresarial”.²⁸⁵

En este sentido, señalan que las sentencias a favor de la laboralidad “han valorado el hecho de que la plataforma proporcionara medios al prestador —v.gr. mochilas y terminales móviles— (SJS n.º 11 Barcelona de 29-5-2018, proc. 652/2016, LA LEY 71948/2018), sin conceder eficacia desvirtuadora de tal naturaleza al dato de que éste aportara algunas herramientas —v.gr. bicicleta y teléfono móvil— que por sí solas no determinaban la existencia de una organización empresarial propia”²⁸⁶.

Pero la jurisprudencia recién mencionada no puede aplicarse a Uber, toda vez que en este caso todos los medios para prestar el servicio son propiedad del trabajador. Uber no tiene vehículos propios, son los socios conductores quienes realizan el transporte de pasajeros en sus propios autos. En nuestro país y según lo reportado por la Comisión Nacional de Productividad, el 80 por ciento de los choferes que utilizan la plataforma tecnológica son dueños de sus autos.²⁸⁷

²⁸⁵ GOERLICH PESET, José María; GARCÍA RUBIO, María Amparo, Ob. Cit., p. 71.

²⁸⁶ Ibid., pp. 71-72.

²⁸⁷ El 7% declara utilizar un automóvil arrendado y el 12% uno prestado. COMISIÓN NACIONAL DE PRODUCTIVIDAD, 2020, Ob. Cit., p. 18.

El conductor también es propietario del teléfono inteligente que utiliza para conectarse a la aplicación. En el contrato celebrado entre los conductores y Uber se establece que el teléfono móvil o “dispositivo” lo controla y aporta el conductor, ya sea este de su propiedad o en virtud de cualquier otro título de tenencia legítimo.²⁸⁸ Tampoco se provee a los conductores de mochilas, que en el caso de aquellos trabajadores que reparten alimentos utilizando plataformas digitales, tienen inscritos distintivos que referencian a la plataforma para la cual trabajan. De hecho, sobre los conductores de Uber recae la prohibición de llevar algún distintivo con la marca de la plataforma intermediaria²⁸⁹.

Reafirma todo lo dicho anteriormente, que el contrato celebrado entre los conductores y Uber expresamente previene que el conductor “deberá proporcionar todo el equipamiento necesario, herramientas y otros materiales que sean necesarios para prestar de manera independiente los Servicios de transporte, asumiendo los gastos correspondientes.”²⁹⁰

El profesor Todolí, piensa que la verdadera ajenidad no se desvirtúa por el hecho de que los trabajadores de plataformas aporten los materiales para prestar el servicio; en los orígenes de la definición de contrato de trabajo, la ajenidad en los medios de producción “hacía referencia a las grandes fábricas donde el trabajador nunca podría llegar a ser propietario. No obstante, hoy en día, un vehículo o un carro de limpieza puede ser adquirido por cualquier persona y ello no debería ser determinante para su exclusión del ámbito de

²⁸⁸ RAISIER OPERATIONS B.V. Contrato de Servicios. 2020, pp. 2-3.

²⁸⁹ Se prohíbe a los conductores: “(a) mostrar los nombres, logotipos o colores de la Empresa o de cualquiera de sus Afiliados en ningún Vehículo; ni (b) llevará uniforme ni ninguna otra prenda que muestre los nombres, logotipos o colores de la Empresa o de cualquiera de sus Afiliados.” Ibid., p. 4.

²⁹⁰ Ibid., p. 3.

protección”²⁹¹. Los verdaderos medios de producción, en el caso de empresas como Uber, son los medios tecnológicos, en el caso que nos preocupa en este trabajo, la propiedad y el control sobre la plataforma tecnológica que tiene Uber²⁹².

En la misma línea de atender a la propiedad sobre medios distintos a aquellos técnicamente necesarios para proveer el servicio de transporte, es pertinente mencionar la propuesta de Prassl, en cuanto a establecer vía regulación de la autoridad competente, la portabilidad -propiedad- de las valoraciones que reciben los usuarios, así se disminuiría la ligazón que existe entre el socio conductor y la plataforma en concreto²⁹³. En palabras del autor: “Una vez que las calificaciones se hayan convertido en propiedad personal de cada trabajador individual, libremente transferibles entre diferentes plataformas, el trabajo en la economía bajo demanda estará mucho más cerca de las promesas de autodeterminación, independencia y libre elección que ofrecen las plataformas.”²⁹⁴.

De lo dicho por el profesor Todolí y Prassl respecto a la ausencia de propiedad sobre la plataforma y los datos constitutivos de la valoración de los prestadores de servicios, no creemos que sean argumentos finales para establecer la ajenidad en los medios, en este sentido concordamos plenamente con Goerlich y García: “[...] lo relevante desde la perspectiva de la titularidad de la organización empresarial será posiblemente atender, no tanto a quién ostenta los medios materiales y humanos para conectar con prestador y cliente, sino más bien a quién aporta los medios principales para ejecutar el servicio subyacente en sí mismo

²⁹¹ TODOLÍ, Adrián, 2017, Ob. Cit., p. 52.

²⁹² Idem.

²⁹³ PRASSL, Jeremias, Ob. Cit., p. 111.

²⁹⁴ Ibid., p. 112. La traducción es mía.

considerado”²⁹⁵. El servicio subyacente es el de transporte y los medios principales para ejecutar ese servicio pertenecen al socio conductor.

4.6. Ajenidad en el mercado.

Tal cual mencionamos anteriormente, habrá que determinar si los socios conductores ofrecen su servicio directamente a los usuarios o solo a través de la empresa, si el socio conductor solo accede al mercado a través de la intermediación de la plataforma, estaremos en presencia de un servicio prestado con ajenidad en el mercado.

El profesor Rodríguez-Piñero explica las distintas variaciones contractuales y/o comerciales en las que el trabajador de plataforma presta sus servicios²⁹⁶. Para esto, el autor distingue dos fases: La primera distingue entre si el trabajador presta sus servicios directamente a la plataforma o si lo hace a los usuarios de esta. La segunda fase distingue si el usuario que recibe el servicio contrata directamente con la plataforma o con el trabajador de plataformas, añadiendo que: “En uno y otro caso puede haber un mayor o menor espacio para la negociación y la fijación de las condiciones contractuales, siendo esta mayor cuando la relación se establece directamente entre proveedor y usuario.”²⁹⁷

En lo que refiere a la primera fase, y dada la naturaleza de Uber como plataforma intermediaria que no presta el servicio subyacente, no podemos, sino, concluir que el socio conductor presta sus servicios al usuario, no a la plataforma.

²⁹⁵ GOERLICH PESET, José María; GARCÍA RUBIO, María Amparo, Ob. Cit., p. 72.

²⁹⁶ RODRIGUEZ-PIÑERO, Miguel, Ob. Cit., pp. 30-32.

²⁹⁷ Ibid., p. 31.

Es en la segunda fase en donde aparece un indicio de laboralidad, pues el socio conductor ofrece sus servicios a través de la plataforma. Tal cual se señaló supra, la intermediación en Uber se caracteriza por la existencia de heterogeneidad solo en los usuarios; por hacerse en tiempo real, con muy poco espacio para la negociación entre conductor y usuario; y fijando la plataforma condiciones clave de la interacción, principalmente al momento de contratar el servicio. Estas características llevan al socio conductor a ofertar sus servicios directamente a través de la aplicación.

De hecho, la única forma que tiene el usuario de obtener un viaje es a través de la aplicación: una vez hecha la solicitud directamente en la plataforma, esta conectará al solicitante de traslado con el chofer que haya aceptado el encargo. En lo que refiere a la posibilidad de establecer una relación comercial directamente con el chofer, Uber expresamente lo prohíbe: “Usted no deberá ponerse en contacto con ningún Usuario ni utilizar la información personal del Usuario para un propósito distinto de la prestación de los Servicios independientes de transporte”²⁹⁸.

En caso de que se siga el argumento contrario, vale decir que es el conductor el que ofrece sus servicios directamente al usuario, no se entiende el porqué de la fijación de la tarifa por parte de Uber. Tal cual como señalamos anteriormente²⁹⁹, la tarifa y las variaciones de esta durante el recorrido son establecidas unilateralmente por la plataforma. De hecho, la única incidencia directa que puede tener el conductor en el precio del viaje es ofrecer uno más

²⁹⁸ RAISIERS OPERATIONS B.V. Contrato de Servicios. 2020, p. 3.

²⁹⁹ Supra

bajo que el calculado por la aplicación; “[...] la porción de la Tarifa del Pago del Usuario operará como una parte predeterminada o sugerida, pero una vez terminado un Servicio de transporte, Usted tendrá derecho a solicitar el cobro de una Tarifa más baja y tomaremos en consideración estas solicitudes de buena fe.”³⁰⁰

En base a lo expuesto, no podemos, sino, concluir que el servicio prestado por los choferes se realiza con manifiesta ajenidad en el mercado.

4.7. Ausencia de ajenidad en los riesgos.

El conductor no recibe una remuneración garantizada por parte de Uber como contraprestación al servicio de transporte de pasajeros. Como señalamos anteriormente, Uber fija el precio del viaje, sobre este monto la empresa cobra un porcentaje a modo de comisión, quedando el resto abonado al socio conductor. La comisión es denominada “Tasa de Servicio” por parte de la empresa y consiste en:

(1) un porcentaje del monto de la Tarifa de cada Servicio de transporte (cuando se proporcione este porcentaje a través de la Driver App, vía correo electrónico o como una adenda al Contrato y podría variar entre productos); o (2) respecto a aquellos Servicios de transporte en los que un Usuario convenga un monto de Pago del Usuario, al momento de la solicitud del Servicio de transporte, el Pago del Usuario menos: (a)

³⁰⁰ RAISIER OPERATIONS B.V. Contrato de Servicios. 2020, p. 3.

la Tarifa; (b) Peajes; (c) cualquier otra cuota que la Empresa retenga; y (d) impuestos y recargos aplicables.³⁰¹

El porcentaje de la comisión que cobra Uber a los conductores es de alrededor de un 20%³⁰², llevándose el conductor el 80 % de lo cobrado al usuario por cada viaje realizado. Siendo esto así, la gestión empresarial o fortuna de la empresa nada incide en la contraprestación que recibe el conductor; recibirá más o menos dinero dependiendo de la cantidad de viajes que realice en una semana y del valor que se cobre al usuario por estos viajes.

Es el conductor quien debe soportar el riesgo y asumir todos los gastos asociados a la ejecución del servicio de transporte³⁰³. Por ejemplo, el contrato celebrado entre conductores y Uber expresamente señala que todos los conductores deben contratar una póliza de seguros respecto al vehículo en el que prestaran sus servicios³⁰⁴, siendo todos estos gastos a cargo del conductor y no teniendo la empresa “derecho a controlar su selección o mantenimiento de la póliza.”³⁰⁵

4.8. Conclusiones.

³⁰¹ Ibid., p. 7.

³⁰² En causa seguida ante el Segundo juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, Uber declaró que el monto de la comisión asciende a un 20% de la tarifa cobrada al usuario. Segundo Juzgado de Letras del Trabajo De Santiago. Causa RIT 0-1388-2015, de 14 de julio de 2015. Considerando Segundo. En causa seguida ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, Uber declaró que el monto de la comisión asciende a un 23 % de la tarifa cobrada al usuario. Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso. Causa RIT 0-602-2021, de 27 de abril de 2023. Considerando Segundo.

³⁰³ RAISIER OPERATIONS B.V. Contrato de Servicios. 2020, p. 3.

³⁰⁴ Ibid., p. 13.

³⁰⁵ Idem.

De lo expuesto en este capítulo se concluye que, en lo que referente al vínculo entre los conductores y Uber, no se cumplen los rasgos característicos que denotan una relación de subordinación y dependencia.

El único rasgo representativo de una relación subordinada en el caso de los conductores de Uber es la ajenidad en el mercado. Y esto, tal cual como vimos, no solo queda refrendado por la naturaleza jurídica de Uber, sino por el hecho de que, sin la intermediación de la plataforma, el servicio simplemente no podría prestarse, siendo la aplicación controlada y operada por Uber la única forma que tienen los usuarios de acceder a la oferta de conductores y viceversa.

Todos los demás rasgos característicos de una relación de subordinación y dependencia no se encuentran presentes. Ahora, tal cual se señaló supra, así como no es necesario que todos los indicios de subordinación se encuentren presentes para poder afirmar que estamos en presencia de una relación laboral, a contrario sensu, no se exige que para descartarla no se cumpla ninguno, basta que sean muy pocos los indicios de subordinación presentes para poder descartar que el servicio prestado por los trabajadores se realiza bajo subordinación y dependencia.

Capítulo V. Jurisprudencia

En este capítulo expondremos la posición que han tomado los tribunales nacionales y extranjeros respecto a la existencia de relación laboral en Uber. En el primer subcapítulo se desarrollará la jurisprudencia que ha fallado en contra de establecer una relación de laboral entre los conductores y Uber, partiremos con la jurisprudencia nacional que ha fallado en contra de estar en presencia de una relación de subordinación y dependencia. Luego, analizaremos a jurisprudencia comparada que también ha negado la condición de trabajadores subordinados a los choferes de Uber.

En el segundo subcapítulo, desarrollaremos la jurisprudencia que, en principio, se ha inclinado hacia la laboralidad, pues si bien las sentencias se pronuncian en contra de las pretensiones de Uber, veremos que en ninguno de los dos casos se falló a favor de caracterizar a los socios conductores como trabajadores.

5.1. JURISPRUDENCIA EN CONTRA DE LA LABORALIDAD.

5.1.1. Fallo del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

El 14 de julio del año 2015, el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago estableció la ausencia de relación laboral en Uber, fallando en contra de las pretensiones del demandante.

El señor Cuñado demanda a Uber ante el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, solicitando al tribunal que declare la existencia de una relación laboral entre él y la

empresa, que su despido fue injustificado y, por consiguiente, que le paguen las prestaciones adeudadas.

El tribunal estimó que la parte demandante no pudo acreditar los supuestos de la relación laboral, rechazando la demanda con costas para el litigante, pues carecía de motivo plausible para litigar³⁰⁶. En lo que sigue expondremos brevemente el razonamiento del tribunal³⁰⁷:

i) La tarifa la fija Uber, en base a la distancia y el tiempo del recorrido. El pago que reciben los conductores es variable y se calcula como un porcentaje de la tarifa de viaje que es cobrada al usuario. Los conductores reciben semanalmente el pago por estos viajes, descontando la comisión que se lleva Uber.

ii) La existencia de incentivos o bonos para aquellos conductores que realicen traslados utilizando la aplicación en fechas claves, como por ejemplo la festividad de navidad, no constituye rasgo de laboralidad, pues la empresa, al quedarse con un porcentaje de la tarifa por viaje, tiene un interés económico en la prestación de los servicios.

iii) Existe libertad absoluta para conectarse a la aplicación. De hecho, el tribunal determinó que, en los meses previos al término de los servicios, el actor promedió 14 días al mes trabajando en la aplicación. Inclusive, en caso de que los conductores estén meses inactivos, la plataforma no ejecuta sanción alguna: “El hecho de que la base de datos después de tres meses sin conexión por parte de un conductor se sanee esto es se lo saque de la misma,

³⁰⁶ Segundo Juzgado de Letras del Trabajo De Santiago. Causa RIT 0-1388-2015, de 14 de julio de 2015. Considerando Quinto.

³⁰⁷ Idem.

tampoco es indicio de sanción alguna pues como ha relatado el testigo G.d.C., si quiere vuelve”³⁰⁸.

iv) Estando conectados en la aplicación y, por tanto, disponibles para aceptar solicitudes de traslado, existe total libertad para rechazar las solicitudes de viaje de los usuarios.

v) La plataforma no obliga a los socios conductores a usar uniforme mientras prestan sus servicios.

vi) La verdadera razón detrás de la desconexión del demandante fue el reclamo que realizó un cliente directamente a la plataforma. No siendo esto un despido, sino una manifestación de la libertad que tiene la empresa dueña del software -Uber- de decidir a quién permite su uso.

Para el tribunal, la relación entre los conductores y Uber es la de “[...] 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”³⁰⁹.

5.1.2. Fallo del Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso.

³⁰⁸ Idem.

³⁰⁹ Idem.

El 27 de abril del año 2023, el Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso rechazó la demanda de un grupo de conductores contra Uber³¹⁰. Los socios conductores solicitaban al tribunal que declare la existencia de una relación laboral entre ellos y la empresa y que se les pagaré lo adeudado por concepto de sueldo base, semana corrida y cotizaciones previsionales impagas.

Siendo la subordinación y la dependencia los elementos característicos y diferenciadores de la relación laboral³¹¹, se requiere de “signos demostrativos que permitan establecer su presencia en la relación contractual o manifestaciones concretas o expresiones externas que revelen su existencia, tales como la obligación de asistencia, el cumplimiento de un horario, la sujeción a órdenes e instrucciones, la prestación de servicios continuos y permanentes en un espacio de tiempo importante, la fiscalización de un superior, la rendición de la labor encomendada, entre otros.”³¹²

Con el objeto de determinar si en la relación de los choferes para con la plataforma existen los signos demostrativos de la subordinación y dependencia, el tribunal se pronuncia sobre la prueba rendida en juicio. En lo que sigue, veremos algunos de los puntos fundamentales establecidos por el tribunal³¹³:

³¹⁰ Los conductores demandan a múltiples sociedades vinculadas, según su pretensión a Uber, en el entendido que todas actúan bajo una dirección laboral común. Estas sociedades son: HINTER CHILE SpA, UBER PORTIER CHILE SpA, UBER CHILE SpA y UBER INTERNATIONAL HOLDING B.V.

³¹¹ Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso. Causa RIT 0-602-2021, de 27 de abril de 2023. Considerando Décimo Segundo.

³¹² Idem.

³¹³ Ibid. Considerandos Décimo Tercero, Décimo Cuarto y Décimo Quinto.

i) Los testigos de la parte demandante y demanda coinciden en que no existe obligación alguna de conectarse a la aplicación para recibir solicitudes de traslado. Declarando dos testigos de la parte demandante que hubo periodos de más de una semana en que no se conectaron a la aplicación, sin que esto traiga aparejada sanción alguna³¹⁴. La prueba testimonial coincide con los informes de viaje que presentaron los actores, pues estos evidencian una prestación de servicios realizada de forma discontinua y no permanente³¹⁵.

ii) Que en lo referente a la supuesta obligación de aceptar las solicitudes de traslado estando conectados a la aplicación, todos los testigos, incluidos los de la parte demandante, declaran que la aceptación de las solicitudes de viaje es facultativa³¹⁶.

iii) Uber no paga ningún tipo de remuneración a los conductores, sino que actúa como agente de cobro del pago realizado por los usuarios³¹⁷.

iv) En relación con la provisión de los medios para realizar el servicio de transporte, son los conductores los que aportan con el vehículo, la bencina y el teléfono inteligente³¹⁸.

v) De la prueba testimonial se concluye que el sistema de calificaciones descansa en los usuarios, siendo estos, no la plataforma, los que califican a los conductores³¹⁹.

Así, y en virtud de la prueba rendida en juicio, el tribunal concluye que:

[...] no concurren las manifestaciones del vínculo de subordinación y dependencia, tales como la existencia de jornadas obligatorias y controladas, de remuneraciones, de

³¹⁴ Ibid. Considerando Décimo Tercero.

³¹⁵ Idem.

³¹⁶ Idem.

³¹⁷ Ibid. Considerando Décimo Cuarto.

³¹⁸ Idem.

³¹⁹ Ibid. Considerando Décimo Tercero.

un poder de mando y de dirección, de continuidad en el tiempo y de exclusividad en las labores, toda vez que estos denominados “Colaboradores” actuaban con la más absoluta libertad de acción, de acuerdo a su disponibilidad, pudiendo perfectamente negarse a realizar viajes, no conectándose durante meses y sin sometimiento a facultades disciplinarias formales por ello, lo que obviamente impide la procedencia de un sueldo fijo, recibiendo el pago directamente del pasajero, en dinero en efectivo o por intermedio de Uber, como agente de cobro, con tarjeta bancaria, que no constituyen contraprestaciones, pudiendo también prestar servicios para otras plataformas, percibiendo otros ingresos y, no recibiendo instrucciones para los traslados, pues las rutas eran a elección de los pasajeros, quienes los calificaban, todo lo cual no se condice para nada con un contrato de trabajo.³²⁰

5.1.3. Decisión de la “Fair Work Comission”

El 21 de diciembre del año 2017, la “Fair Work Comission”³²¹ de Australia, fallo en contra de Michail Kaseris -exsocio conductor de Uber-, quien solicitaba que se declarase su calidad de empleado de Uber y, por consiguiente, que su despido fue injustificado³²².

La Comisión señala que para determinar si un individuo es empleado de otro, deben estar presente los siguientes elementos fundamentales³²³:

³²⁰ Ibid. Considerando Décimo Tercero.

³²¹ Tribunal de relaciones laborales australiano.

³²² Fair Work Comission. [2017] FWC 6610, de 27 de diciembre de 2017, p. 1.

³²³ Ibid., pp. 15-17-

i) La existencia de un contrato bilateral entre el empleado y el empleador, donde el primero se obliga a realizar el trabajo o servicio requerido por el contrato, y el segundo se obliga a pagar una remuneración por dicho trabajo o servicio³²⁴. Este elemento fundamental debe estar presente y constituye el “mínimo irreducible de obligación mutua”³²⁵.

ii) Si se cumplen una serie de indicios demostrativos de la existencia de una relación laboral entre las partes³²⁶. Estos indicios son, entre otros, los siguientes³²⁷: el empleador ejerce control respecto al servicio prestado o tiene el derecho a ejercerlo; el empleador provee de los insumos necesarios para la prestación del servicio; si el supuesto empleado, al momento de prestar sus servicios, utiliza un uniforme provisto por la empresa; y si el supuesto empleado realiza sus servicios de forma exclusiva para el empleador.

En lo que sigue, señalaremos los puntos más importantes del razonamiento del tribunal³²⁸:

i) El chofer tiene completa libertad para decidir cuándo trabaja, vale decir, cuando se conecta a la aplicación para estar disponible a recibir solicitudes de traslado y, estando conectado, tiene también completa libertad para desconectarse. Uber no impone a los choferes ningún requisito mínimo respecto a la cantidad de horas que estos deben realizar el servicio de transporte, ni tampoco aplica sanción alguna en caso de que el chofer decida libremente desconectarse.

³²⁴ Ibid., p. 15.

³²⁵ Idem. La traducción es mía.

³²⁶ Ibid., p. 17.

³²⁷ Ibid., pp. 17-23.

³²⁸ Ibid., pp. 6-14.

ii) Respecto al control durante la ejecución del servicio, la Comisión determinó que el chofer tiene completa libertad para aceptar o rechazar las solicitudes de traslado, no existiendo ninguna exigencia por parte de Uber respecto a un mínimo de viajes que el chofer debe aceptar estando conectado a la aplicación³²⁹. El chofer tiene completa libertad para decidir el lugar donde prestará el servicio de transporte, con la única limitación de que “permanezca dentro del Estado en el que la cuenta está activa y en áreas en donde la aplicación se encuentre disponible.”³³⁰

iii) Respecto a las mínimas condiciones que debe cumplir el chofer al prestar el servicio de transporte, si bien la Comisión reconoce que Uber establece un “estándar de servicio”, que se encuentra contenido en las normas comunitarias -aplicables tanto a choferes como a solicitantes de traslado- y en el documento que establece las causales de desactivación de los choferes, señala que estos estándares se reconducen al sistema de calificaciones o reputacional que mantiene la aplicación, así aquel conductor que tenga malas clasificaciones puede ser desactivado de la aplicación. Cumpliendo estos estándares de servicio, los choferes pueden prestar el servicio de transporte como ellos lo consideren adecuado. Fuera de la desactivación, producto de no cumplir con el mínimo exigido por la empresa respecto a las calificaciones, la Comisión menciona que las únicas otras causales de desactivación son aquellas que ya mencionamos supra, al estudiar la ausencia de potestad disciplinaria.

³²⁹ Sin embargo, la Comisión hace una precisión, pues al respecto han cambiado las políticas de Uber. Así, desde junio del año 2016 a marzo del año 2017, aquel chofer que no aceptaba tres viajes consecutivos era desconectado de la aplicación, existiendo un periodo de dos minutos durante el cual no podía volver a conectarse, sin embargo, al momento de la decisión en comento del tribunal, las condiciones han cambiado; el periodo de dos minutos durante el cual no es posible conectarse nuevamente, ha sido eliminado. *Ibid.*, p. 9. Al momento de referirnos al asunto Uber contra Aslam, veremos como esta imposibilidad de volver a conectarse durante dos minutos, fue considerada por el tribunal como una manifestación de la falta de libertad de los conductores al momento de estar conectados a la aplicación.

³³⁰ *Idem*. La traducción es mía.

iv) Uber no provee de equipamiento para la realización del servicio de transporte. El automóvil que ocupan los choferes es de su propiedad, al igual que el teléfono inteligente que utilizan para conectarse a la aplicación. Los costos asociados al mantenimiento del automóvil o del teléfono celular, recaen exclusivamente en el socio conductor.

v) Los choferes no utilizan distintivos con la marca de Uber, prohibiéndolo explícitamente el contrato celebrado entre estos y la empresa.

vi) Los solicitantes de traslado -usuarios de Uber- pagan una tarifa -establecida por Uber en consideración a múltiples factores- por cada viaje realizado, esta tarifa es recolectada por Uber y luego pagada al socio conductor. Del pago al conductor se deduce la comisión que los conductores aceptan pagar a Uber por utilizar los servicios tecnológicos que ofrece la empresa.

En base a estos hechos, la Comisión concluye que no existe obligación alguna por parte del chofer de prestar un servicio de transporte para Uber, no existiendo, como contrapartida, un pago por parte de Uber a cambio de estos servicios. Lo que existe es un pago del conductor a Uber -la comisión que la empresa cobra a los conductores- por la utilización de los servicios tecnológicos de la empresa.³³¹ En lo que refiere a los indicios demostrativos de una relación laboral, estos también se encuentran ausentes, de hecho, la Comisión señala que estos se inclinan mayoritariamente hacia establecer que los conductores son trabajadores independientes³³². Así, la solicitud del señor Kaseris es desestimada.

³³¹ Fair Work Commission. [2017] FWC 6610, de 27 de diciembre de 2017, p. 17.

³³² Ibid., p. 25.

5.1.4. Fallo del Conseil De Prud'hommes de Paris.

El 1 de febrero del año 2018, el Conseil de Prud'hommes³³³ de París, denegó la condición de trabajador asalariado a un conductor que utilizaba la aplicación Uber³³⁴. El señor Menard, solicitó al tribunal que declarase su condición de empleado de Uber, que la terminación de su contrato de trabajo fue injustificada y que se le paguen las prestaciones adeudadas³³⁵.

A juicio del tribunal “la relación empleado-empleador se define en términos de un trabajo realizado bajo la autoridad de un empleador que tiene el poder de dar órdenes y directrices, de supervisar el desempeño del trabajo y de sancionar las deficiencias del empleado.”³³⁶. En el caso del servicio prestado por el conductor utilizando Uber, el tribunal estableció lo siguiente³³⁷:

- i) El conductor no recibió ninguna instrucción directa desde Uber, sino que a través de la aplicación móvil.
- ii) El conductor es el dueño del vehículo utilizado para prestar el servicio de transporte.
- iii) El conductor goza de total libertad para elegir su horario de trabajo, ya que la empresa no ejerce ningún tipo de control ni establece requisitos en cuanto al momento en que

³³³ Traducido al español: Tribunal del empleo.

³³⁴ BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL DE CHILE. Asesoría Técnica Parlamentaria: Uber y conductores, Legislación comparada sobre relación laboral. 2018, p. 12.

³³⁵ Conseil De Prud'hommes de Paris. N° RG: F 16/11460, de 1 de febrero de 2018, p. 3.

³³⁶ Ibid., p. 5. La traducción es mía.

³³⁷ Ibid., pp. 5-6.

el chofer decide conectarse a la aplicación o a la cantidad de horas que decide dedicar al servicio.

iv) El conductor goza de libertad para aceptar o rechazar las solicitudes de viaje. En primer lugar, puede desconectarse de la aplicación cuando lo desee, en segundo lugar, durante el periodo en que se encuentra conectado, mostrándose disponible para aceptar viajes, goza de igual libertad para rechazar las solicitudes de traslado de los usuarios.

v) El contrato celebrado entre el conductor y la empresa señala expresamente que la relación entre las partes no es una de empleador y empleado, utilizando la palabra “cliente” para referirse al socio conductor.

vi) En lo que refiere a la naturaleza jurídica de Uber, el tribunal señala que Uber es una empresa que tiene como giro intermediar en el transporte de pasajeros, poniendo en contacto a los conductores con aquellos individuos que soliciten un traslado. Uber no es una empresa de transporte.

Así, se concluye que: “A la vista de las pruebas e información presentadas en las audiencias, el Tribunal considera que las partes no están vinculadas por ningún contrato de empleo y que, de hecho, se trata de un contrato comercial celebrado entre el Sr. MENARD y la empresa UBER, y desestima todas las reclamaciones del Sr. MENARD.”³³⁸.

³³⁸ Ibid., p. 7. La traducción es mía.

5.2. JURISPRUDENCIA EN CONTRA DE UBER.

Como se señaló supra, los dos fallos que analizaremos en este subcapítulo, si bien se pronuncian contra Uber, no establecen que la relación entre los conductores y la empresa sea una de carácter laboral. En el caso del fallo del Tribunal del Empleo Británico, se estableció que los conductores tenían la calidad de “Workers” no de empleados. En el fallo de la Corte Distrital del Distrito Norte de California, dada la naturaleza del proceso sobre el cual recae la sentencia, la Corte determinó que los conductores eran “presuntos” empleados de Uber.

5.2.1. Fallo del Tribunal del Empleo del Reino Unido.

El año 2016, Los señores Aslam y Farrar, conductores que utilizaban la aplicación Uber, solicitaron al Tribunal del Empleo Británico que se pronunciara acerca de su calidad de empleados de la empresa.

En lo que sigue, explicaremos brevemente el fallo del Tribunal del Empleo Británico, conforme a lo señalado por la Corte Suprema del Reino Unido, que en fallo dictado el 19 de febrero del 2021³³⁹, desecha la apelación realizada por “Uber BV”, confirmado la sentencia del año 2016.

³³⁹ United Kingdom Supreme Court. UKSC 2019/0029, de 19 de febrero de 2021.

Si bien se estableció que los choferes que utilizaban la aplicación mantenían un gran grado de autonomía e independencia, particularmente en lo que refiere a cuánto tiempo y donde trabajar, el Tribunal del Empleo concluyó que en los momentos en que los conductores trabajan, lo hacen para y bajo contrato con Uber³⁴⁰. Reproduciremos brevemente los cinco argumentos del tribunal del empleo que, en palabras del tribunal supremo, vale la pena destacar³⁴¹.

i) La fijación de las tarifas, toda vez que el precio que deberá el usuario pagar por el viaje es establecido ex ante por Uber. El tribunal menciona que la posibilidad de los choferes de negociar una tarifa menor a la establecida por Uber no puede ser entendida como libertad en la fijación del precio; una menor tarifa a cobrar por el viaje no es un beneficio de los conductores. También se encuentra fijada la comisión que los choferes deben pagar a Uber, sobre la cual tampoco existe posibilidad de negociación por parte de conductor.

ii) Los términos del contrato bajo el cual los choferes prestan el servicio de transporte son enteramente fijados por Uber.

iii) Los choferes, siempre que estén conectados a la aplicación, no tienen la capacidad de decidir libremente si aceptar o no el viaje ofrecido; hay una limitación de esa libertad por parte de la plataforma que ejerce un control sobre los choferes. Este control se da, en primer lugar, en la falta de información que tiene el chofer anterior a la aceptación del viaje, esta información solo la tiene la plataforma. En segundo lugar, Uber controla la tasa de aceptación de las solicitudes de viaje, en caso de que el chofer continúe rechazando solicitudes de viaje, la aplicación procede a su desconexión. Si bien esta desconexión dura unos minutos,

³⁴⁰ Ibid., pp. 28-29.

³⁴¹ Ibid., pp. 29-31.

durante ese tiempo el chofer no puede volver a conectarse; esta desconexión debe entenderse como una sanción o penalidad de Uber para con el chofer.

iv) Uber ejerce control en la forma en cómo los choferes proveen el servicio de transporte. En primer lugar, Uber establece condiciones respecto a los autos que los choferes utilizan en la prestación del servicio, vetando algunos vehículos. En segundo lugar, Uber es la dueña de la plataforma, de ahí que, por ejemplo, se ejerza un control sobre el lugar en donde recoger al pasajero y la ruta a tomar por parte de los conductores para llevar al pasajero a destino. Si bien se reconoce que la ruta no es obligatoria, los usuarios podrían quejarse de que el chofer no siguió la establecida por la aplicación, resultando esto en perjuicio del chofer. El sistema de calificaciones que utiliza Uber es utilizado para controlar el servicio prestado por los conductores, pudiendo Uber terminar el contrato con aquellos choferes que no superen una media de calificación establecida unilateralmente por la empresa.

v) Uber controla la comunicación entre el chofer y el usuario que solicita el transporte, limitando esta a los mínimos para realizar el traslado. A modo de ejemplo, cualquier crítica del usuario respecto a la forma en cómo se desarrolló el viaje es administrada y procesada por Uber, sin que el chofer pueda acceder a esta información, tampoco se permite que los usuarios y los choferes intercambien información que podría ser utilizada para que ambos acuerden el servicio de transporte sin necesariamente utilizar la aplicación.

Estos cinco aspectos muestran que Uber ejerce un significativo control sobre el servicio prestado³⁴². El carácter estandarizado del servicio hace que, desde el punto de vista del usuario, las características de los choferes devengan en irrelevantes e intercambiables por

³⁴² Ibid., p. 31.

cualquier otro conductor; la lealtad y confianza del usuario es para con la aplicación, no para con el chofer³⁴³. Del conductor puede decirse que la incapacidad de ofrecer un servicio distintivo u ofrecer sus propios precios, muestra que el control lo detenta la aplicación, no existiendo posibilidad de ascenso empresarial, distinto a trabajar más horas, para el chofer.³⁴⁴

Es en virtud de estos razonamientos que el Tribunal del Empleo estableció que los choferes que prestan sus servicios en Uber son “Workers” y no contratistas independientes. Pero no en todo momento, sino solamente cuando el chofer: “(a) tenía la aplicación de Uber activada, (b) se encontraba dentro del territorio en el que estaba autorizado para utilizar la aplicación, y (c) estaba listo y dispuesto a aceptar viajes.”³⁴⁵.

Los argumentos que da el Tribunal del Empleo para establecer que el chofer se encuentra trabajando para Uber desde el momento en que se conecta a la aplicación en contraposición a cuando está realizando un traslado son básicamente dos³⁴⁶: a) La plataforma establece que estando conectados, los choferes se encuentran “On duty”, que significa que los conductores “están dispuestos y disponibles para aceptar solicitudes de viaje”³⁴⁷, rechazando muchas solicitudes reciben una advertencia por parte de la aplicación, que reafirma que estando conectado a la plataforma, debes aceptar las solicitudes de los usuarios. b) En caso de que los conductores continúen rechazando solicitudes, son desconectados de la aplicación. Sobre esto último, el Tribunal declara entender el argumento de Uber en cuanto a

³⁴³ Idem.

³⁴⁴ Idem.

³⁴⁵ Ibid., pp. 36-37. La traducción es mía.

³⁴⁶ Ibid., pp. 39-40.

³⁴⁷ Ibid., p. 39. La traducción es mía.

que la desconexión procede para evitar, por ejemplo, que quien ha descuidado su teléfono y se ha mantenido conectado sin quererlo siga recibiendo solicitudes de viaje, mas el Tribunal señala que si eso fuera así, no se entiende el porqué de que posterior a la desconexión exista un periodo en el cual el conductor no puede volver a ingresar a la plataforma.³⁴⁸

Antes de concluir con este caso, es necesario hacer una prevención. Si bien el Tribunal del Empleo descartó que los conductores que utilizan la plataforma fuesen independientes, no estableció que fuesen empleados, pues en el Reino Unido existe una categoría intermedia entre independiente y empleado, esta es la categoría de “Worker”.

La diferencia entre ser empleado y “Worker” es que el primero goza de todos los derechos provenientes de la legislación y del derecho común, en cambio, el “Worker” solo goza de algunos de los derechos establecidos en la legislación³⁴⁹. A modo de ejemplo, los empleados tienen derecho a recibir subsidio en caso de enfermedad, a la protección del embarazo e indemnización en caso de despido, ninguno de estos derechos los tienen aquellos trabajadores que caen en la categoría de “Workers”, si tienen, al igual que los empleados, derecho al salario mínimo, a vacaciones pagadas y a no trabajar más de 48 horas a la semana, entre otros.³⁵⁰

³⁴⁸ Ibid., p. 40.

³⁴⁹ CARBY-HALL, Jo. The Taylor Review 2017- A critical appreciation on a selection of its legal content. En: CARBY-HALL, Jo; MELLA M., Lourdes. Labour Law and the Gig Economy: Challenges Posed by the Digitalisation of Labour Processes. Oxfordshire: Editorial Routledge, Edición de Kindle, 2020, p. 27.

³⁵⁰ TUC CHANGING THE WORLD OF WORK FOR GOOD. Trabajar en el Reino Unido: guía de derechos - (Spanish version) [En línea] <<https://www.tuc.org.uk/trabajar-en-el-reino-unido-guia-de-derechos-spanish-version>> [Fecha de consulta: 20.09.2023]

A nivel conceptual, podemos definir Worker como: “Una persona que ha celebrado o trabaja bajo (o, si el empleo ha cesado, trabajó bajo) (a) un contrato de trabajo o (b) cualquier otro contrato expreso o implícito (y si es expreso) ya sea oral o por escrito, en el cual la persona se compromete a realizar personalmente cualquier trabajo o servicio para otra parte en el contrato, cuyo estatus no es, por virtud del contrato, el de un cliente o cliente de ninguna profesión o empresa llevada a cabo por la persona”³⁵¹. Jo Carby Hall señala que, en términos sencillos, el estatus de Worker refiere a cualquier individuo que presta servicios personales para una empresa, detentando esta última un nivel módico de control sobre los servicios prestados por ese individuo³⁵².

5.2.2. Fallo de la Corte Distrital del Distrito Norte de California.

El 11 de marzo del año 2015, la Corte Distrital del Distrito Norte de California falló en contra de Uber, en tanto estableció que los socios conductores eran presuntos empleados de la compañía. En este caso, la Corte no debe determinar si la relación de Uber para con los socios conductores es la de empleador a empleado, sino que pronunciarse sobre la solicitud de Uber de proceder a un juicio sumario³⁵³, esto es importante, pues los argumentos que entregará la Corte deben entenderse como un rechazo al presupuesto del juicio sumario, a saber: que no existen hechos disputados en el caso y que la parte solicitante -Uber- tiene derecho a un juicio favorable como cuestión de derecho³⁵⁴.

³⁵¹ CARBY-HALL, Jo, Ob. Cit., p. 28.

³⁵² Ibid., pp- 28-29.

³⁵³ United States District Court Northern District of California. No. C-13-3826 EMC, de 11 de marzo de 2015, pp. 2-5.

³⁵⁴ ANDOYAN, Andre. Independent Contractor or Employee: I’m Uber Confused! Why California Should Create an Exception for Uber Drivers and the “On-Demand Economy”. Golden Gate University Law Review, 2017, vol. 47, p. 161.

La Corte, en referencia a lo establecido por la Corte Suprema en el caso *Borello*³⁵⁵, señala los indicios a considerar para determinar si un individuo presta sus servicios en el marco de una relación laboral³⁵⁶. Menciona, entre otros, los siguientes³⁵⁷: El derecho del presunto empleador a controlar los detalles del trabajo; si quien presta los servicios se encuentra involucrado en un negocio distinto al del presunto empleador; si el tipo de operación que realiza el presunto empleado se hace normalmente bajo dirección de un empleador; las habilidades necesarias para la ocupación; si es el empleador el que aporta con los insumos, herramientas y el lugar de trabajo para el prestador de servicios; la cantidad de tiempo en la que estos servicios son prestados; el método de pago, si es por tiempo o por trabajo realizado; si el trabajo realizado forma parte del giro del empleador; y la consciencia de las partes de encontrarse dentro de una relación laboral.

De los indicios mencionados el más importante es el derecho del empleador a controlar los detalles del trabajo realizado, siendo más relevante que el control ejercido, cuanto control se reserva a ejercer³⁵⁸. Todos los indicios mencionados deben ser aplicados conjuntamente; “no pueden aplicarse mecánicamente como pruebas separadas; están interconectados y su peso depende de combinaciones particulares.”³⁵⁹

³⁵⁵ En este caso, la Suprema Corte de California, examinó varios criterios para determinar si una persona debe ser considerada como un empleado o como un contratista independiente, estableciendo que debía aplicarse la prueba del control de los detalles del trabajo, tomando en cuenta la naturaleza del trabajo realizado y el acuerdo suscrito entre las partes. BROWN, Brian. *Your Uber Driver is Here, But Their Benefits are not: The ABC Test, Assembly Bill 5, and Regulating GIG Economy Employers*. *Brook. J. Corp. Fin. & Com. L.*, 2020, vol. 15, p. 188.

³⁵⁶ United States District Court Northern District of California. No. C-13-3826 EMC, de 11 de marzo de 2015, p. 5.

³⁵⁷ *Ibid.*, pp. 5-7.

³⁵⁸ *Ibid.*, p. 5.

³⁵⁹ *Ibid.*, p. 6. La traducción es mía.

Antes de mencionar los argumentos que da la Corte, es menester volver sobre la precisión que hemos señalado anteriormente. La Corte debe pronunciarse a favor o en contra de la solicitud de juicio sumario realizada por Uber, para esto, la Corte divide su argumentación en miras a cumplir 2 objetivos. El primero, está destinado a analizar si los conductores prestan o no un servicio a Uber, en caso de prestar un servicio para la compañía, “surge una presunción que puede ser refutada de que son empleados de Uber.”³⁶⁰ El segundo, deberá analizar si los hechos materiales del caso son motivo de disputa y si sobre ellos se puede inferir razonablemente la existencia de una relación de carácter laboral, en cuyo caso deberá denegarse la solicitud de juicio sumario. En lo que sigue, reproduciremos los puntos más importantes señalados en la sentencia³⁶¹.

5.2.2.1. Los conductores prestan un servicio a Uber.

La Corte argumenta que la posición de Uber, en cuanto a ser una compañía tecnológica que presta un servicio a los usuarios y no de transporte, se enfocan en la mecánica de la aplicación, no en lo sustantivo. En la mecánica Uber utiliza un software al que se debe acceder mediante la instalación de una aplicación en los teléfonos inteligentes, pero la utilización de software debe ser entendida en el marco de un negocio más grande; lo sustantivo de Uber no es vender software, sino vender viajes. Pero más importante que lo anterior y lo que realmente

³⁶⁰ Ibid., p. 7. La traducción es propia.

³⁶¹ Ibid., pp. 7-17.

reafirma el carácter de Uber como empresa de transporte a la cual los conductores le prestan servicios, es que, sin la existencia de los últimos, Uber simplemente no podría existir.

Uber, no solo depende de los conductores para poder prestar el servicio de transporte, sino que sobre ellos ejerce un significativo control. Son antecedentes de este control, los siguientes hechos:

i) Uber establece unilateralmente la tarifa de los traslados y la comisión que cobra a los choferes.

ii) Uber prohíbe que los conductores se contacten con los usuarios fuera del marco de la aplicación.

iii) Uber ejerce un control sustantivo sobre la calidad de los conductores: Inspecciona el vehículo, los conductores deben aprobar un examen que mide sus conocimientos de la ciudad en la que prestarán sus servicios y son entrevistados personalmente por la empresa.

iv) Uber cancela las cuentas de aquellos conductores que no presten el servicio conforme a sus estándares. A modo de ejemplo, en uno de los documentos presentados en el proceso, se cita la siguiente instrucción de UBER: ‘Desactivaremos regularmente las cuentas de Uber de conductores que se encuentren en el 5% inferior de todos los conductores de Uber y no cumplan con los nuestros estándares más altos... Creemos que la eliminación de los conductores con bajo rendimiento conducirá a más oportunidades para nuestros mejores conductores.’³⁶²

³⁶² Ibid., p. 9. La traducción es mía.

5.2.2.2. Uber no tiene derecho a un juicio sumario porque existen hechos materiales en disputa y se puede inferir razonablemente una relación de empleo.

1) Uber tiene amplia libertad para terminar el contrato con los conductores. El contrato celebrado con la compañía estipula que: 'Uber tendrá el derecho, en todo momento y su sola discreción, de recuperar, prohibir, suspender, limitar o de cualquier otra manera restringir a la Compañía de Transporte y/o al Conductor de acceder o utilizar la Aplicación del Conductor'³⁶³. Siendo este un elemento importante a la hora de establecer la calidad de empleador de Uber, la petición de juicio sumario no se encuentra justificada.

2) Respecto a la libertad de los conductores de trabajar cuando y cuanto deseen, la Corte considera que tales argumentos también son susceptibles de disputa, toda vez que el manual del conductor provisto por Uber, establece que la empresa espera que los conductores acepten todas las solicitudes de traslado y que el rechazo de demasiados viajes por parte de los conductores, puede llevar a la empresa a terminar sus contratos.

3) Respecto al control durante la ejecución del servicio de traslado, la Corte considera que constituyen también hechos disputados. Uber ordena a los conductores que se vistan profesionalmente, que reproduzcan música suave durante el trayecto, que abran la puerta a los usuarios, entre otros. El tribunal no da crédito a que estas sean meras sugerencias, como reclama Uber, pues estos elementos clave para la prestación de servicios son

³⁶³ Ibid., p. 14. La traducción es propia.

controlados por Uber a través del sistema de clasificaciones y de retroalimentación que utilizan los usuarios, pudiendo terminar el contrato con los choferes que obtengan un promedio de clasificaciones inferior a cuatro estrellas.

En base a estos antecedentes, el tribunal deniega la moción de juicio sumario, pues existen hechos disputados y los choferes de Uber son presuntamente empleados de la compañía³⁶⁴.

5.3. Conclusiones.

La mayoría de la jurisprudencia se pronuncia en contra de reconocer la relación entre Uber y los socios conductores como una de carácter laboral. En lo que respecta a las sentencias que van en contra de las pretensiones de Uber, en ninguna se establece la calidad de empleados de la compañía, en Estados Unidos, la Corte simplemente deniega el presupuesto del juicio sumario, toda vez que existen hechos en disputa y los conductores son presuntamente empleados de la compañía, en el Reino Unido, los conductores no son considerados empleados, sino “Workers”.

En lo referente al control de la plataforma durante la ejecución del servicio, aquellas sentencias que se pronuncian contra Uber mencionan el sistema reputacional o de calificaciones para argumentar a favor del control que ejerce Uber sobre los socios

³⁶⁴ ANDOYAN, Andre, Ob. Cit., p. 161.

conductores, lo que viene a reafirmar su importancia al momento de estudiar el supuesto control sobre el proceso productivo que Uber retiene.

Si existe una materia disputada, es en relación con el control durante la ejecución del servicio o mientras el socio conductor se encuentra conectado a la aplicación, no existiendo pronunciamiento por parte de los tribunales que ponga en entredicho la libertad que tiene el conductor de conectarse a la aplicación, mostrándose disponible para recibir solicitudes de traslado, cuando este lo desee.

Capítulo VI. Regulación en Chile

6.1. Ley 21.553.

La ley 21.533³⁶⁵, originada en el “Mensaje N.º 077-366” enviado por el presidente de la República, Sebastián Piñera, en julio de 2018 a la Cámara de Diputados y denominado “Proyecto de Ley que regula a las aplicaciones de transporte remunerado de pasajeros y los servicios que a través de ellas se presten”,³⁶⁶ fue promulgada el 10 de abril del año 2023 y publicada el 19 de abril de 2023.

Esta Ley define a las empresas que intermedian mediante aplicaciones en el transporte de pasajeros como “Empresas de aplicación de transporte” o “EAT”, con ello refieren a:

³⁶⁵ De ahora en adelante y hasta el término de este subcapítulo: la Ley

³⁶⁶ CANGAS G., Javier. ¿REGULAR MUCHO, POCO O NADA? LA LEY UBER EN CHILE Y LA EXPERIENCIA COMPARADA EN REGULACIÓN DE APLICACIONES DE TRANSPORTE REMUNERADO DE PASAJEROS. Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Santiago, Universidad de Chile. Facultad de Derecho, Departamento de Derecho Económico, 2020, p. 47.

[...] toda persona jurídica que preste o ponga a disposición de las personas un servicio de plataforma digital, sistema informático o tecnología de cualquier tipo, que permita a un pasajero contactarse con el propietario, administrador o conductor de un vehículo de transporte menor de pasajeros, para ser transportado desde un origen a un destino determinado, mediante el pago de una tarifa por el servicio recibido. Éstas serán consideradas para todos los efectos como empresas de transporte remunerado de pasajeros y, asimismo, sus servicios serán calificados como servicios de transporte remunerado de pasajeros.”³⁶⁷

En lo referente a las condiciones de la prestación de servicios durante el traslado de pasajeros, la Ley no genera cambios sustantivos respecto a cómo Uber ya operaba en Chile. Así, en el artículo 5° de la nueva Ley, se prescribe, entre otros, las siguientes condiciones mínimas durante el traslado de pasajeros y al momento de contratar el servicio:

- i) Otorgamiento de información al conductor y al solicitante de traslado respecto al recorrido propuesto, el tiempo de viaje, las calificaciones de ambos, el medio de pago - efectivo o tarjeta de crédito-, entre otros
- ii) La tarifa del viaje no podrá ser cambiada, a menos que el pasajero decida cambiar la ruta o se presenten contingencias viales.
- iii) Proveer información a los choferes y usuarios que utilizan la plataforma, ya sea a través de la propia aplicación o en sus sitios web, de las condiciones del servicio, así como

³⁶⁷ Artículo 1° de la Ley.

las causales por las cuales procede la desactivación de la cuenta. En este último caso, la aplicación deberá informar debidamente al afectado y considerar la posibilidad de apelar la medida.

iv) Informar de manera permanente a usuarios y conductores de los sistemas generales de evaluación del servicio, así como la valoración del socio conductor en el sistema de calificaciones de la plataforma.

v) Se debe permitir el monitoreo permanente del viaje por parte del usuario o un tercero a través de la plataforma.

El único cambio que se produce durante la ejecución del servicio dice relación con la prohibición que recae sobre el conductor de cambiar la ruta propuesta por la aplicación, como vimos supra, esta limitación no existe actualmente en Uber; el conductor puede cambiar la ruta y será el algoritmo de la aplicación el que calcule la nueva tarifa basándose en el aumento o disminución del tiempo del viaje o distancia recorrida.

Los cambios más importantes tienen que ver con los requisitos que deben cumplir los conductores para prestar los servicios de transporte. La Ley, en el artículo 6º, prescribe que todas las personas que quieran prestar servicios de transporte utilizando las “EAT”, deben “poseer licencia profesional para conducir vehículos de transporte de pasajeros, con su control vigente.”.

Este es un cambio importante, pues aumenta las exigencias respecto a los conductores; Uber solo pide licencia de conducir, sin requerir que esta sea de carácter profesional³⁶⁸. Creemos que esta exigencia viene a obstaculizar, en parte, la flexibilidad que caracteriza a estas plataformas, no siendo claro el propósito de esta medida, más que igualar las exigencias que recaen sobre los taxistas.

La Ley, en el artículo 9º, también limita la capacidad de las “EAT” de prestar servicios de transporte colectivo, “esto es, aquellos en que existe una ruta o trazado establecido y dentro de un mismo viaje se recoge a distintos pasajeros sin relación entre sí, los que solo podrán prestarse mediante taxis inscritos en el Registro Nacional de Servicios de Transporte de Pasajeros, en la modalidad de taxi colectivo”.

Pero la limitación más importante, en nuestra opinión, es la que se produce producto de la creación del “registro electrónico”. A saber, el artículo 2º de la Ley señala: “Créase un registro electrónico que contendrá la nómina de las empresas de aplicación de transportes y de conductores habilitados”. Solo los conductores inscritos en este registro podrán prestar sus servicios a través de las “EAT”³⁶⁹. A su vez, el artículo 2º de las disposiciones transitorias establece que:

³⁶⁸ En Chile, las licencias profesionales son denominadas de clase A y se dividen en cinco categorías. Las licencias no profesionales se denominan clase B y C. Las primeras para la conducción de vehículos y las segundas para la conducción de motocicletas.

³⁶⁹ El artículo 5º de la Ley, establece como condición mínima de operación para las “EAT” el “Operar solo con conductores inscritos en el Registro”. Prohibición que también recae sobre los conductores, pues la misma Ley, en el artículo 11º, establece que prestar servicios utilizando las aplicaciones de transporte sin estar el conductor registrado constituye una infracción grave.

Durante los seis primeros meses de vigencia de esta ley, las empresas de aplicación de transportes deberán inscribir a los conductores y a los vehículos que presten servicios en el Registro a que alude el artículo 2.

Transcurrido dicho plazo, la inscripción de nuevos conductores se suspenderá por el término de dieciocho meses. Durante ese tiempo solo será admisible la inscripción de nuevos conductores que reemplacen a aquellos que se den de baja del Registro. Al término del referido plazo de dieciocho meses, los conductores de vehículos adscritos a las empresas de aplicación de transportes podrán inscribirse en el Registro, a menos de que el Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones defina fundadamente la suspensión de las inscripciones en el Registro por el plazo que determine, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 18.

Vale decir, pasados seis meses de la entrada en vigencia de la ley en comento, se congelará la oferta de conductores de aplicación. Si bien la norma suspende la inscripción de nuevos conductores por 18 meses, queda al arbitrio del Ministerio de Transportes el renovar esta suspensión, pues esta disposición transitoria remite directamente al artículo 18° de la Ley. Este artículo faculta al Ministerio para suspender las nuevas inscripciones de conductores en el registro, atendiendo a factores tales como las condiciones de congestión, la actual demanda y oferta de transporte remunerado y la calidad del aire.

La Ley aún no se encuentra vigente, comenzará a regir 30 días después de la publicación del reglamento que la misma Ley mandata a dictar al Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones. El Ministerio dispone de un plazo de nueve meses, desde la publicación de esta norma en el diario oficial, para dictar el reglamento.

En lo que refiere a los posibles efectos de esta Ley sobre el modelo de prestación de servicios en Uber, hay que distinguir:

En primer lugar, al aumentar las exigencias sobre el conductor-por ejemplo, exigencia de licencia de conducir profesional, revisión técnica del vehículo cada 6 meses- se desincentivara a aquellos que presten el servicio de forma “part time” o esporádica para complementar sus ingresos, que como vimos supra, constituye una porción importante de los conductores que utilizan Uber; el promedio de horas totales trabajadas es de 10 horas a la semana en Chile, la posibilidad de complementar sus ingresos es la principal razón que dan los conductores para utilizar la plataforma y solo el 28 por ciento de ellos trabajan en ella a tiempo completo.

En segundo lugar, están las exigencias y limitaciones que acarrea la creación del registro recién señalado. Por una parte, al congelar la inscripción de nuevos conductores por un plazo de 18 meses, con posibilidad de renovar la suspensión al arbitrio del Ministerio de Transportes, se afecta directamente a quienes en un futuro decidan prestar servicios en las aplicaciones de transporte, tal cual como dijimos anteriormente, una vez establecida la nómina, solo será admisible el ingreso de conductores que reemplacen a aquellos que dejen de prestar servicios, y, por extensión, se den de baja en el registro. Por otra, afecta a quienes ya se encuentran trabajando con Uber, pues como se señaló supra, una de las características que presenta la aplicación en nuestro país, es la alta rotación de los usuarios que la utilizan para prestar servicios, con la nueva regulación esta rotación se verá severamente limitada; cada vez que un conductor decida dejar de prestar servicios, aunque sea por un tiempo, deberá

darse de baja en el registro, rigidizando la libertad de entrada y salida que caracteriza a la aplicación.

En conclusión, compartimos la opinión del abogado de “Libertad y Desarrollo” Esteban Ávila, quien señala que la limitación impuesta por la creación de este registro:

Afecta directamente la oferta del servicio y, especialmente, el servicio ofrecido en aquellas zonas alejadas de los centros urbanos, o bien, en horarios en que no se encuentra en funcionamiento el transporte público. Por otro lado, la norma aprobada limita severamente la flexibilidad con la que actualmente operan dichas empresas tecnológicas. En efecto, hoy los conductores pueden rotar o incorporarse de acuerdo a sus propias necesidades y, asimismo, funcionar de acuerdo a los requerimientos de la demanda del servicio³⁷⁰.

Respecto a la efectividad de limitar la cantidad de prestadores de servicios de transporte para, por ejemplo, disminuir la congestión -uno de los factores que debe tener en consideración el Ministerio de Transportes para suspender nuevas inscripciones- la “Comisión Nacional de Productividad”, se manifiesta expresamente en contra, pues es la propia tecnología la que permite internalizar los efectos en la congestión a través de un cobro variable, dado lo anterior, recomiendan no imponer o establecer cupos para las EAT³⁷¹.

³⁷⁰ ÁVILA, Esteban. Ley Uber: golpe a la competencia y el buen servicio. [En línea] <<https://www.df.cl/opinion/columnistas/ley-uber-golpe-a-la-competencia-y-el-buen-servicio>> [Fecha de consulta: 23.09.2023]

³⁷¹ COMISIÓN NACIONAL DE PRODUCTIVIDAD. Plataformas Digitales de Transporte ¿cómo regularlas? Santiago, 2020, p. 11.

6.2. Ley 21.431.

La Ley N.º 21.431³⁷², originada en la moción parlamentaria de los senadores Manuel José Ossandón, Carolina Goic, Juan Pablo Letelier y David Sandoval, fue promulgada el 8 de marzo de 2022 y publicada en el diario oficial el 11 de marzo de 2022. Esta Ley tiene por objetivo regular las relaciones entre trabajadores de plataformas digitales y las empresas de plataformas digitales que operan en Chile³⁷³, para esto introduce una serie de modificaciones en el Código del Trabajo.

La Ley define a las empresas de plataforma digital de servicios y a los trabajadores de plataforma digital en el nuevo artículo 152º quáter Q del Código del Trabajo:

i) Empresa de plataforma digital de servicios: Aquella organización que, a título oneroso, administra o gestiona un sistema informático o de tecnología ejecutable en aplicaciones de dispositivos móviles o fijos que permite que un trabajador de plataformas digitales ejecute servicios, para los usuarios de dicho sistema informático o tecnológico, en

³⁷² De ahora en adelante y hasta el término de este sub capítulo: la Ley

³⁷³ Artículo 152º quáter introducido en el Código del Trabajo en virtud esta Ley.

un territorio geográfico específico, tales como el retiro, distribución y/o reparto de bienes o mercaderías, el transporte menor de pasajeros, u otros³⁷⁴.

ii) Trabajador de plataformas digitales: Aquel que ejecuta servicios personales, sea a cuenta propia o ajena, solicitados por usuarios de una aplicación administrada o gestionada por una empresa de plataforma digital de servicios.

Estos trabajadores de plataformas digitales pueden ser:³⁷⁵:

i) Trabajadores de plataformas digitales dependientes: Son aquellos que prestan sus servicios en el marco de lo estipulado por el artículo 7° del Código del Trabajo³⁷⁶, vale decir que prestan servicios personales bajo subordinación y dependencia para un empleador.

ii) Trabajadores de plataformas digitales independientes: Son aquellos que prestan sus servicios sin vínculo de subordinación y dependencia.

6.2.1. Regulación para los trabajadores dependientes.

Los artículos 152° quáter S, T, U y V introducidos en el Código del Trabajo en virtud de esta Ley, regulan los servicios prestados por los trabajadores de plataformas digitales

³⁷⁴ Conforme al mismo artículo quedan excluidas las que se limiten a publicar anuncios para la prestación de servicios o para la venta o arriendo de bienes muebles e inmuebles. Nótese que se eliminan aquellas plataformas que pertenecen a las economías colaborativas propiamente tales, que tal como fue señalado en su oportunidad, intermedian sin intervenir en las condiciones del servicio..

³⁷⁵ Artículos 152° quáter R y W introducidos en el Código del Trabajo en virtud de esta Ley.

³⁷⁶ El artículo 7° del Código del Trabajo prescribe que: “Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada.”

dependientes. A continuación, se señalarán los que consideramos los aspectos más importantes en la regulación de estos trabajadores:

i) El contrato de trabajo debe contener las estipulaciones obligatorias prescritas en el artículo 10° del Código del Trabajo y aquellas cláusulas adicionales señaladas en el artículo 152° quáter S, entre ellas podemos mencionar:

a) El tratamiento de los datos personales del trabajador y el impacto que tienen las calificaciones realizadas por los usuarios.

b) El método de cálculo para determinar la remuneración, forma y período de pago.

c) La determinación de la zona geográfica en que debe prestar servicios el trabajador o la forma en cómo se determinará dicha zona. De quedar a la libre voluntad del trabajador, debe consignarse en el contrato de trabajo la forma y momento en que se notificará el territorio en donde se prestarán los servicios.

d) La designación de un canal oficial donde el trabajador pueda presentar sus objeciones, reclamos o requerimientos respecto al pago recibido por sus servicios, el registro y la asignación de sus labores y las evaluaciones realizadas por los usuarios.

e) En lo que refiere a la jornada de trabajo, esta podrá distribuirse libremente conforme a los horarios que más se acomoden a las necesidades del trabajador, de no ser así, quedará sujeto a las reglas generales de la jornada³⁷⁷.

ii) La jornada de trabajo deberá siempre respetar el límite máximo para la jornada ordinaria, diaria y semanal, establecidas en el Código del Trabajo.

³⁷⁷ El artículo 152° quáter U introducido en el código del trabajo en virtud de esta Ley, prescribe que: “[...] se considera jornada de trabajo todo el tiempo durante el cual el trabajador se encuentre a disposición de la empresa de plataforma digital de servicios, a partir del acceso a la infraestructura digital y hasta que se desconecte voluntariamente.”

iii) En lo que refiere a las remuneraciones para aquellos trabajadores que pacten libremente su jornada, estas pueden determinarse conforme a lo prescrito en el artículo 44° del Código del Trabajo o devengarse por los servicios efectivamente prestados, a modo de ejemplo, la Ley señala que podría calcularse como un porcentaje de la tarifa que cobra la empresa dueña de la plataforma digital a los usuarios. En cualquier caso, la remuneración por hora efectivamente trabajada “no podrá ser inferior a la proporción del ingreso mínimo mensual determinado por ley, incrementado en un veinte por ciento, el que tendrá por objeto remunerar los tiempos de espera, así como cualquier otro tiempo de trabajo no efectivo”³⁷⁸.

6.2.2. Regulación para los trabajadores independientes.

Los artículos 152° quáter X, Y, Z y quinquies A y B introducidos en el Código del Trabajo en virtud de esta Ley, regulan los servicios prestados por los trabajadores de plataformas digitales independientes, a continuación, se señalarán los que consideramos los aspectos más importantes en la regulación de estos trabajadores:

i) Estipulaciones que debe contener el contrato de prestación de servicios de los trabajadores de plataformas digitales independientes. Conforme lo prescrito en el artículo 152° quáter X, el contrato deberá contener, entre otros, los siguientes:

a) Los términos y condiciones para determinar el precio o tarifa de los servicios realizados por el trabajador. Además de contener todos los incentivos pecuniarios fijados por

³⁷⁸ Artículo 152 quáter V, inciso segundo, introducido en el código del trabajo en virtud de esta Ley.

la plataforma para la realización del servicio, así como el detalle de las variables que se consideran para su determinación.

b) La determinación de la zona geográfica en la que el trabajador prestará sus servicios, a falta de estipulación se entenderá que el trabajador puede desarrollar sus servicios donde él decida.

c) Las reglas de protección de datos que utiliza la empresa dueña de la plataforma, conforme a la legislación vigente.

d) La designación de un canal oficial donde el trabajador pueda presentar sus objeciones, reclamos o requerimientos respecto al pago recibido por sus servicios, el registro y la oferta de ellos y las evaluaciones realizadas por los usuarios.

e) Las causales de terminación del contrato de prestación de servicios, la forma de comunicación y los plazos y mecanismos que ha dispuesto la empresa para reclamar este término.

ii) En lo referente a los honorarios a percibir por el trabajador independiente, se estipula que la empresa deberá enterarlos por el monto de los servicios efectivamente prestados, en el plazo máximo de un mes. Los honorarios no podrán ser inferiores a la proporción del ingreso mínimo mensual, aumentado en un 20 por ciento. “La empresa, en el respectivo período de pago, deberá verificar que los honorarios devengados por los servicios efectivamente prestados cumplan con estos valores mínimos y, en caso de no alcanzarlos, deberá pagar al trabajador la diferencia”³⁷⁹

iii) Régimen tributario y de seguridad social: El registro de los honorarios pagados al trabajador será utilizado para determinar si corresponde el pago de impuesto a la renta y

³⁷⁹ Artículo 152° quáter Y, inciso cuarto, introducido en el Código del Trabajo en virtud esta Ley.

para efectos de las cotizaciones de seguridad social que correspondan. Así, el trabajador independiente tendrá derecho a “cobertura de salud, de pensiones de vejez, de reconocimiento de cargas familiares, para el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, seguro de invalidez y sobrevivencia, y para el seguro de acompañamiento de niños y niñas afectados por una condición grave de salud, y las demás aplicables conforme a la normativa vigente.”³⁸⁰

iv) La empresa tiene la obligación de desconectar al trabajador de plataformas digitales, resguardando el cumplimiento de un tiempo de desconexión mínimo de 12 horas continuas dentro de un período de 24 horas.

v) Terminación del contrato de prestación de servicios y sanciones: La empresa dueña de la plataforma digital deberá comunicar por escrito y con al menos 30 días de anticipación la terminación del contrato de prestación de servicios. No siendo exigible los 30 días de anticipación para aquellos trabajadores que no han prestado servicios continuos por 6 meses o más. En lo que refiere a la posibilidad de desconectar a quien presta sus servicios a través de plataformas digitales por causas distintas a salvaguardar un tiempo de desconexión mínimo, la ley expresamente lo prohíbe³⁸¹.

6.2.3. Regulación para los trabajadores dependientes e independientes.

Finalmente, la Ley establece algunas exigencias aplicables a ambos tipos de trabajadores-dependientes e independientes-, entre ellas podemos mencionar:

³⁸⁰ Artículo 152° quáter Y, inciso quinto, introducido en el Código del Trabajo en virtud de esta Ley.

³⁸¹ El artículo 152° quáter Z, inciso segundo, introducido en el Código del Trabajo en virtud esta Ley prescribe que la empresa dueña de la plataforma digital: “[...] no podrá efectuar desconexiones temporales u otras medidas de sanción basadas en hechos como el rechazo del trabajador independiente del servicio ofrecido o la no conexión a la plataforma digital de servicios en un determinado período de tiempo.”

- i) Los datos recopilados por la empresa de plataforma digital son reservados, sin embargo, el trabajador tiene derecho a solicitar a la empresa el acceso a sus datos personales, en particular los relacionados a sus calificaciones.
- ii) El trabajador tiene derecho a solicitar la portabilidad de sus datos.
- iii) Los algoritmos utilizados por las empresas de plataformas digitales deben respetar los principios de igualdad ante la ley y no discriminación.
- iv) Las empresas de plataforma digital deben proporcionar una capacitación adecuada y oportuna a los trabajadores, así como instrumentos de protección para aquellos trabajadores que se desempeñen en bicicleta o motocicleta al momento de prestar sus servicios.
- v) Las empresas de plataforma digital deben proporcionar un seguro de daños que asegure los bienes personales del trabajador de plataformas.

6.2.4. El consenso de la Mesa Técnica: Plataformas digitales de servicios.

Durante la tramitación de la Ley 21.431, la entonces ministra del Trabajo y Previsión Social, María José Zaldívar³⁸², propuso a la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado de Chile, la creación de una “Mesa de Trabajo de Plataformas Digitales”, con el objetivo de estudiar el funcionamiento de las distintas plataformas tecnológicas que operan en Chile³⁸³.

³⁸² Ministra del Trabajo y Previsión Social durante el segundo mandato del Presidente de la República de Chile, Sebastián Piñera.

³⁸³ BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL DE CHILE. Historia de la Ley N° 21.431. 2022, p. 11.

Tal cual señalamos al momento de argumentar en favor de la conceptualización planteada por los profesores Lizama, los resultados o consensos a los que llegó la “Mesa Técnica: Plataformas digitales de servicios”³⁸⁴ del año 2020, fueron de suma importancia para la forma final que adoptó la Ley. Como señalamos al momento de comentar las modificaciones introducidas al Código del Trabajo, la Ley no establece, ex ante, la condición de trabajadores subordinados para quienes presten sus servicios utilizando las plataformas digitales, sino que establece un tratamiento diferente para quienes presten sus servicios de forma dependiente o independiente, quedando este debate relegado a lo que los tribunales de nuestro país determinen para el caso concreto.

En lo que sigue, explicaremos algunos de los consensos a los que llegó La Mesa:

i) Se distinguieron tres tipos de plataformas digitales: las colaborativas, las bajo demanda y las de acceso³⁸⁵. A las economías de demanda pertenecen aquellas plataformas que intermedian entre la oferta y la demanda, sin prestar el servicio subyacente³⁸⁶. Es solamente en la economía de demanda en donde La Mesa decidió prestar atención, toda vez que en ellas “existen desafíos inmediatos que abordar desde la perspectiva del mundo del trabajo.”³⁸⁷. En lo referente a las economías colaborativas y a las de acceso, ambas presentan características que hacen compleja la aproximación desde el Derecho del Trabajo.³⁸⁸

³⁸⁴ De ahora en adelante: “La Mesa”.

³⁸⁵ MESA DE PLATAFORMAS DIGITALES, Ob. Cit., pp. 9-10.

³⁸⁶ Ibid., p. 9.

³⁸⁷ Ibid., p. 26.

³⁸⁸ Idem.

ii) La Mesa no pudo llegar a un consenso respecto a la calificación jurídica que tendrán los trabajadores que se desempeñen utilizando plataformas tecnológicas³⁸⁹. Esta ausencia de consenso respecto al tratamiento del trabajador de plataformas como uno que desempeña sus labores de forma subordinada y dependiente enlaza perfectamente con lo establecido por la Ley: No se define ex ante la calidad de trabajador subordinado.

iii) La Mesa llegó a consenso respecto a que, independiente de la calidad de trabajador subordinado de quien presta sus servicios a través de plataformas digitales, se deben generar mecanismos de protección a estos trabajadores³⁹⁰. Entre estos mecanismos de protección, se encuentran, entre otros, la obligación de cotizar para la pensión de vejez, para el seguro sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y para la cobertura en materia de salud³⁹¹. Este consenso también se encuentra recogido en la reforma al Código del Trabajo objeto de estudio.

iv) No hubo consenso respecto a mecanismos de protección frente a la cesantía, pues “al existir libre entrada y salida de la plataforma para quienes las utilizan como fuente de ingreso, no se condice con la lógica de base que subyace al Seguro de Desempleo de la Ley N.º. 19.728.”³⁹² Este consenso también es recogido por la Ley objeto de estudio.

v) Se logró acuerdo respecto al derecho de desconexión de los trabajadores, este será de 12 horas por cada 24 horas³⁹³. Este consenso también es recogido por la Ley objeto de estudio.

³⁸⁹ Ibid., p. 27.

³⁹⁰ Idem.

³⁹¹ Ibid., p. 28.

³⁹² Idem.

³⁹³ Ibid., p. 31.

vi) Finalmente, hubo consenso respecto a la protección a los datos personales y respecto a la portabilidad de los datos y estadísticas que las plataformas recopilan sobre los trabajadores.³⁹⁴ Este consenso también es recogido por la Ley objeto de estudio.

6.2.5. El Dictamen N° 1831/39 de la Dirección del Trabajo.

No obstante lo señalado por la Ley y los consensos a los cuales llegó La Mesa, El 19 de octubre del año 2022, la Dirección del Trabajo emitió el dictamen N°. 1831/39³⁹⁵, que fija el sentido y alcance de la Ley N.º. 21.431 que hemos tratado en este subcapítulo.

El Dictamen señala que a los indicios clásicos de subordinación establecidos por la Dirección del Trabajo³⁹⁶, se deben agregar los siguientes³⁹⁷:

- a) La mediación de la demanda de consumidores o clientes en los pedidos que necesitan para ejecutar, y que reciben los trabajadores y trabajadoras en forma de notificaciones digitales;
- b) Se determina qué tareas tienen que ejecutar, dónde y cuándo;
- c) Se determina directa o indirectamente cuánto dinero se les pagará por la ejecución de tales tareas;
- d) Controla directa o indirectamente la ejecución del trabajo y el desempeño de un trabajador en el trabaj (*sic*), y.

³⁹⁴ Ibid., p.29

³⁹⁵ Dirección del Trabajo. Dict. N°. 1831/39, de 19 de octubre de 2022. De ahora en adelante: “El Dictamen”.

³⁹⁶ Cumplimiento de un horario, obligación de ceñirse a las instrucciones que dicta el empleador, supervigilancia en el desempeño de las funciones del trabajador, entre otros. Ibid., p. 8.

³⁹⁷ Ibid., p. 11.

- e) La evaluación del trabajo realizado.

Esto se encuentra en abierta contradicción con los términos de la Ley y con el análisis y consensos a los que llegó La Mesa.

6.2.5.1. La mediación de la demanda como un indicio de subordinación.

Las palabras mediación e intermediación refieren, en este caso, a lo mismo. La real academia española define intermediación como la “Acción y efecto de intermediar (|| actuar para poner de acuerdo).”³⁹⁸ Mediar, por su parte, es el verbo intransitivo de intermediar³⁹⁹.

Dicho esto, considerar que la intermediación es un indicio de subordinación y dependencia contradice directamente lo establecido por la propia Ley y por La Mesa. En lo referente a las disposiciones de la Ley, cuando esta define lo que es una empresa de plataforma digital de servicios, expresamente refiere a quien administra el sistema informático que permite que un trabajador preste sus servicios para otros usuarios. Cómo la misma norma establece la existencia de trabajadores independientes y dependientes, no se entiende como puede una empresa permitir que un trabajador -que es independiente- preste sus servicios a otros usuarios de la plataforma sin intermediar.

³⁹⁸ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. intermediación. <<https://dle.rae.es/intermediación>> [Fecha de consulta: 28.09.2023]

³⁹⁹ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. intermediar. <<https://dle.rae.es/intermediar#Q8tn7YY>> [Fecha de consulta: 28.09.2023]

En la misma línea que lo anterior, el artículo quáter W, inciso segundo de la Ley, que regula el trabajo realizado por los trabajadores de plataforma independientes, prescribe expresamente que para que el trabajador sea considerado independiente, la plataforma tecnológica: “[...] deberá limitarse a coordinar el contacto entre el trabajador de plataformas digitales independiente y los usuarios de ésta, sin perjuicio de establecer los términos y condiciones generales que permitan operar a través de sus sistemas informáticos o tecnológicos”. Nuevamente, no se entiende como puede una empresa coordinar el contacto entre un prestador de servicios y un usuario sin intermediar.

En caso de que aceptemos la hipótesis contraria a la planteada hasta ahora, vale decir, que lo señalado en El Dictamen no contradice la Ley, el razonamiento sería el que sigue: “Un trabajador de plataformas digitales que no presta sus servicios bajo subordinación y dependencia, puede prestar sus servicios a otros usuarios de la plataforma en virtud de la intermediación que esta realiza, mas la intermediación realizada es un rasgo o indicio de que la relación es una de subordinación y dependencia”, cuestión absurda.

En lo que refiere al informe final de La Mesa, tal cual como establecimos anteriormente, sus conclusiones fueron esenciales para la regulación efectivamente dictada, recogiendo la redacción final de la Ley las conclusiones de dicha instancia. La Mesa determinó que es solamente en las economías de demanda donde existen desafíos a abordar desde el mundo del Derecho del Trabajo. En este punto creemos pertinente citar textualmente la definición de economía de demanda a la que llegó la mesa:

Modelos de consumo y provisión de servicios que se basan en la intermediación entre la oferta y la demanda, generada habitualmente de profesional a consumidor, a través de plataformas digitales que no prestan el servicio subyacente y cuya prestación se origina en base a las necesidades del usuario que demanda y se adapta a sus preferencias, prestándose normalmente a cambio de una contraprestación y habitualmente con ánimo de lucro. Por ejemplo, las plataformas de transporte de pasajeros o delivery de productos⁴⁰⁰

Esta conceptualización explícitamente menciona la intermediación entre oferta y demanda y, como sabemos, no hubo consenso respecto a la calidad de trabajador subordinado de aquellos que prestan sus servicios a través de plataformas digitales, declarándose al respecto “[...] que **no existe en esta materia un criterio único**. En tal sentido, varios comisionados hicieron presente que **existe un amplio debate académico, judicial y político** en relación con este fenómeno que tiene **alcance global** y genera divergencias en todos los países en los que están presentes las economías de plataformas.”⁴⁰¹ El Dictamen contraviene directamente esta conclusión.

6.2.5.2. El control sobre el precio de los servicios, el pago, las tareas a ejecutar, la ejecución del trabajo, y las evaluaciones como indicios de subordinación.

⁴⁰⁰ MESA DE PLATAFORMAS DIGITALES, Ob. Cit., p. 9.

⁴⁰¹ Ibid., p. 36.

Estos indicios -exceptuando la calificación o evaluación de los trabajadores- que son manifestaciones del control que tiene la plataforma sobre el servicio prestado, también se encuentran en abierta contraposición a lo señalado por la Ley y lo establecido por La Mesa.

El artículo 152° quáter X del Código del Trabajo, prescribe que el contrato de los trabajadores independientes deberá contener los términos para determinar el precio de los servicios y la zona geográfica en la que estos se ejecutarán.

Así, la Ley establece que el hecho de que la plataforma determine el precio por los servicios ejecutados y que controle algunos aspectos del servicio, por ejemplo, el lugar donde se desarrollarán no obsta a que el trabajador preste sus servicios de forma independiente. Lo mismo puede decirse de la plataforma que controla directa o indirectamente la ejecución del servicio, sobre esto último es pertinente volver a las conclusiones de La Mesa.

Cuando se analiza el concepto de economías de demanda y el papel de intermediación de la plataforma que no ofrece directamente el servicio subyacente, se observa que La Mesa no es tan explícita en cuanto a la intervención de la plataforma en el servicio, en comparación con la definición proporcionada por los profesores Lizama. Estos últimos señalan expresamente que, en las economías de demanda, el servicio se encuentra de alguna manera intervenido. Aunque La Mesa no incluye en su definición la intervención de la plataforma en el servicio ofertado como parte esencial de su funcionamiento, esta intervención se infiere de

los ejemplos de plataformas que se clasificarían en esta categoría. Se mencionan como ejemplos a Uber, Cabify y Globo⁴⁰².

Así, conforme a lo establecido por la Ley y por La Mesa, el control o intervención de la plataforma sobre el servicio ofertado no obsta el estar en presencia de un trabajador independiente.

Respecto a las calificaciones o evaluaciones del servicio como indicios de subordinación, El Dictamen señala: “[...] una de las principales diferencias entre una aplicación que se circunscribe a intermediar entre oferta y demanda, y otra que presta el servicio subyacente, es precisamente el ejercicio de tomar decisiones en base a las calificaciones que le asignen al trabajador los usuarios de la aplicación”⁴⁰³. Vale decir, es un indicio de subordinación el que plataformas como Uber tomen decisiones en base a las calificaciones de los socios conductores, tales como terminar el contrato con aquellos choferes que promedien una valoración inferior a la mínima establecida por la empresa para el territorio.

El artículo 152° quinquies del Código del Trabajo, que regula las normas aplicables a ambos tipos de trabajadores de plataformas -dependientes e independientes- prescribe que los trabajadores tienen derecho a los datos personales vinculados con su calificación en el desempeño de su trabajo. Reconociendo la existencia de los sistemas de calificación, en ningún momento la ley prohíbe que las empresas tomen decisiones en base a ellas.

⁴⁰² MESA DE PLATAFORMAS DIGITALES, Ob. Cit., p. 26.

⁴⁰³ Dirección del Trabajo. Dict. N°. 1831/39, de 19 de octubre de 2022, p. 13.

Es también contrario al análisis de La Mesa, toda vez que las plataformas de economías de demanda utilizan los sistemas de calificaciones, sin que eso conlleve necesariamente a configurar una relación de subordinación y dependencia.

La única forma de subsanar esta contradicción es concluir que tanto la Ley como La Mesa reconocieron la existencia de los sistemas de calificación con el claro propósito de prohibir que las empresas de plataforma tecnológica los utilicen para tomar decisiones en relación a los trabajadores independientes, cuestión poco probable.

Conclusiones

1. No es posible clasificar a Uber como una plataforma de economía colaborativa, pues la plataforma se aleja de los aspectos esenciales del intercambio colaborativo, independiente de cuál sea el autor y marco teórico a seguir. Si utilizamos la propuesta teórica de Prasl, el fin de lucro y la intervención en el servicio presentes en Uber, no permiten calificarlo como una plataforma de economía colaborativa, lo mismo se puede decir respecto a la propuesta de Bostman, que, si bien no menciona la ausencia de lucro como elemento esencial de las economías colaborativas, sí lo hace respecto a la ausencia de intervención directa de la plataforma.

La propuesta de Sundarajan, más amplia en la conceptualización que las anteriores, postula la ausencia de jerarquías como una característica esencial de las economías colaborativas, si bien en Uber la provisión del servicio no se hace desde un entramado productivo jerárquico, la plataforma sí tiene algunas características de operación típicas de las estructuras jerárquicas en contraposición a las de mercados puros.

La propuesta de los profesores Lizama no solo se hace cargo de la dificultad en torno a la correcta conceptualización de economía colaborativa, sino que, al definir y establecer las características esenciales de las economías de demanda, nos provee de la categoría conceptual adecuada para clasificar Uber; la plataforma pertenece a las economías de demanda, en donde si bien el intercambio se produce directamente entre individuos, la ejecución del servicio se

encuentra de algún modo intervenida por la plataforma, que no por esto abandona su rol de intermediadora.

Respecto a la naturaleza jurídica de Uber, tal cual se estableció supra, estamos en presencia de una plataforma de economía de demanda que tiene como giro intermediar entre quienes solicitan un traslado y aquellos choferes dispuestos a proveerlo. La plataforma interviene fijando algunas condiciones de contratación debido a la naturaleza de la prestación intermediada: Un servicio de transporte donde sólo existe heterogeneidad en los usuarios y en donde la intermediación debe producirse en tiempo real, sin mayor margen de negociación para los solicitantes de traslado y choferes.

2. No todo trabajo desarrollado por las personas es de interés para el Derecho del Trabajo, esta rama del derecho tiene por objeto regular y proteger el trabajo personal, voluntario, retribuido, por cuenta ajena y prestado bajo subordinación y dependencia. Siendo esta quinta y última característica la esencial para determinar cuando estamos en presencia de una relación laboral. Al no existir una definición de subordinación en el Código del Trabajo, la doctrina y jurisprudencia utilizan una lista de indicios de laboralidad, definidos como aquellos rasgos productivos que denotan estar en presencia de una relación de trabajo subordinado.

Para determinar la existencia o ausencia de relación de trabajo en Uber, contrastamos la relación productiva entre los choferes y la empresa con los siguientes indicios de laboralidad: i) Control durante la ejecución del servicio; ii) Existencia de jornada de trabajo; iii) Existencia de una potestad disciplinaria efectiva; iv) Exclusividad en la prestación de los

servicios; v) Ajenidad en los medios; vi) Ajenidad en el mercado; y vii) Ajenidad en los riesgos.

Si bien muchos trabajos sobre la materia han sumado a estos indicios los propuestos por el profesor Adrián Todolí en “El Trabajo en la Era de la Economía Colaborativa”, no utilizamos ese sistema indiciario en esta memoria, pues su finalidad no se hace cargo de la naturaleza jurídica de Uber; el haz de indicios propuestos por el autor sirve para diferenciar aquellas plataformas que solo intermedian en el mercado en contraposición a las que intervienen en el mercado organizando y controlando el proceso productivo donde los trabajadores se insertan. Sin embargo, la naturaleza jurídica de Uber como plataforma de economía de demanda que interviene en el proceso, sin abandonar su rol de intermediadora, no permite posicionarla en ninguna de las dos. Uber no intermedia de forma pura, pero tampoco organiza y controla el proceso productivo prestando el servicio subyacente.

3. Aplicando el haz de indicios señalado anteriormente, concluimos que no existe relación de subordinación y dependencia entre los socios conductores y Uber. La plataforma no ejerce control directo durante la ejecución del servicio de transporte. En lo que refiere al control indirecto a través del sistema de calificaciones, concluimos que:

i) La existencia de los sistemas reputacionales no obedecen a una necesidad de controlar el proceso productivo por parte de las plataformas, sino que devienen en la única forma de dar el salto de confianza que permite a los usuarios de la aplicación, completos desconocidos, interactuar en ella, unos recibiendo el servicio de transporte y, los otros, proveyéndolo. Sin los sistemas reputacionales, el intercambio de bienes y servicios a través

de plataformas digitales simplemente no podría existir. Esta es la razón de porqué todas las plataformas digitales, no solo aquellas que clasificamos como economías de demanda, utilizan sistemas de clasificaciones o valoraciones de los usuarios. Tan esenciales son estos sistemas, que son ellos, en mayor medida que la masificación de los teléfonos inteligentes, los que se reconocen como la causa fundamental detrás del desarrollo de los mercados de economía colaborativa y de los mercados P2P.

ii) El sistema de calificaciones no puede ser utilizado por Uber para controlar la ejecución del servicio de transporte, pues los usuarios valoran el servicio conforme a su propia experiencia de viaje, no estando obligados a valorar su experiencia conforme a las recomendaciones que Uber ha establecido para la correcta ejecución del servicio. Siendo esto así, es tal el nivel de indeterminación detrás de la calificación que hacen los usuarios a los socios conductores, que deviene imposible que Uber controle el proceso productivo a través del sistema reputacional.

Así, tanto la ausencia de propósito de controlar el proceso productivo detrás de los sistemas de calificaciones como la indeterminación de lo que constituye un buen servicio, nos permiten afirmar que Uber no controla la ejecución del trabajo indirectamente a través de su sistema reputacional.

En lo que refiere a la existencia de jornada de trabajo se estableció que no existe obligación por parte de los socios conductores de ingresar o “conectarse a la aplicación”, siendo esto explícitamente detallado en el contrato que celebran los choferes con Uber y no

existiendo, incluso en la jurisprudencia que ha fallado en contra de las pretensiones de Uber, consideraciones o argumentos que pongan en entredicho esta libertad.

Respecto a la existencia de potestad disciplinaria en Uber, no solo los conductores no reciben sanción alguna en caso de no conectarse a la plataforma, sino que estando conectados y, por tanto, disponibles para aceptar solicitudes de viaje, no existe sanción alguna por parte de Uber para aquellos conductores que rechacen demasiadas solicitudes de traslado, la evidencia apunta en contrario, pues la primera reacción de la plataforma es aumentar la oferta de viajes. Tampoco encontramos evidencia de un trato diferenciado por parte de la plataforma para con aquellos choferes que rechazan demasiadas solicitudes o que registran tiempos de conexión bajos.

En el caso de la ajenidad en sus tres manifestaciones -en los medios, en los riesgos y en el mercado-, si encontramos un indicio de laboralidad. Si bien en el trabajo que realizan los socios conductores no existe ajenidad en los medios ni en los riesgos, el servicio se presta con manifiesta ajenidad en el mercado, toda vez que la única forma que tienen los choferes de prestar el servicio de transporte es utilizando la intermediación de la plataforma, de no ser así, no se entiende el porqué de la fijación de la tarifa de forma unilateral por parte de Uber, ni tampoco la prohibición que recae sobre los conductores de contactarse con los usuarios fuera del marco de intermediación provisto por la aplicación.

Una vez aplicados los indicios de laboralidad a la relación productiva entre conductores y Uber, concluimos que no existe relación de subordinación y dependencia, pues, así como el sistema indiciario no requiere que todos los indicios se encuentren presentes para

determinar la laboralidad de una relación, a contrario sensu, no requiere que todos estén ausentes para descartarla. En el caso de Uber, el único indicio de laboralidad presente es que el trabajo se ejecuta con ajenidad en el mercado.

4. En los últimos capítulos estudiamos la jurisprudencia nacional y comparada sobre la materia, así como la regulación para los trabajadores de plataformas tecnológicas en Chile.

En el análisis jurisprudencial concluimos que la mayoría de los tribunales han fallado en contra de reconocer la relación de los conductores con Uber como una de carácter laboral. Respecto a la jurisprudencia comparada que ha fallado en contra de las pretensiones de Uber, tal cual se señaló supra, ninguna estableció que los conductores prestan sus servicios bajo subordinación y dependencia.

El fallo del Tribunal del Empleo británico estableció que los conductores detentan la categoría de worker, que como vimos supra, es una calificación intermedia entre quien presta sus servicios de forma independiente y quien lo hace bajo subordinación y dependencia; el trabajador es considerado worker cuando la empresa detenta un nivel módico de control sobre el trabajo realizado.

En el fallo de la Corte Distrital del Distrito Norte de California, por la naturaleza de la solicitud de Uber de proceder a un juicio sumario, la Corte fallo en contra de Uber sin establecer que la relación de trabajo sea una subordinada, pues los conductores son “presuntos

empleados de la compañía”, toda vez que existían hechos susceptibles de disputa en cuanto a la calidad de trabajadores independientes de los socios conductores y por la existencia de una presunción, que puede ser refutada, de que los conductores son empleados de Uber.

En el análisis de la regulación vigente en Chile concluimos que:

i) La Ley 21.553 rigidiza la prestación de servicios de transporte a través de plataformas digitales. Si bien la ley no introduce cambios sustantivos respecto al modo en que se presta el servicio de transporte, a saber, la mayoría de las exigencias respecto a la ejecución del servicio de transporte ya eran cumplidas por parte de los socios conductores, si aumenta los requisitos para poder prestar el servicio de traslado remunerado de pasajeros.

Así, los conductores deberán contar con licencia de conducir profesional para prestar el servicio, siendo este un obstáculo para quienes utilizan la aplicación de forma “part time”; los conductores no podrán prestar, a través de las aplicaciones de transporte remunerado de pasajeros, servicios de transporte colectivo; y, lo que consideramos la limitación más grave, deberán estar inscritos en un “registro electrónico” que contendrá la nómina de los conductores habilitados. Como se señaló supra, este registro congelará temporalmente el parque de personas que deseen prestar servicios de transporte, quedando al arbitrio del Ministerio de Transporte intervenir para limitar la cantidad de prestadores de servicios.

ii) La Ley 21.431 es perfectamente coherente con los consensos académicos en materia de calificación de quienes prestan sus servicios a través de plataformas, no zanjando el debate respecto a la calidad de trabajadores subordinados. Mas, como vimos supra, el

dictamen de la Dirección del Trabajo contraviene el espíritu y contenido de la ley, al establecer nuevos indicios de subordinación y dependencia que ponen en entredicho la existencia de trabajadores de plataformas que presten sus servicios como independientes.

5. El mundo del trabajo se encuentra en constante cambio, siendo la aparición de plataformas digitales de servicios uno de carácter disruptivo; potenciado por la masificación de las tecnologías de comunicación, el trabajo en plataformas digitales es un fenómeno que requiere especial atención. Siendo tan distintas las plataformas que se encuentran en el mercado, los esfuerzos deberían ir dirigidos hacia el estudio particular de cada una de ellas. El caso de Uber es paradigmático, toda vez que su naturaleza jurídica se resiste a clasificaciones o categorías rígidas.

No obstante lo señalado, los esfuerzos más fructíferos en el correcto entendimiento de la economía de plataformas han venido del mundo académico, consideramos que detrás de los trabajos doctrinarios hay un real interés en entender el funcionamiento y las implicancias de los servicios prestados a través de plataformas digitales. El profesor Todolí, por ejemplo, si bien criticamos algunos de sus postulados, es claro al señalar que no todas las plataformas digitales de servicios deberían ser consideradas como empleadoras de quienes prestan sus servicios a través de ellas; hay que atender al estudio y naturaleza de cada una de ellas.

A mayor abundamiento, cuando Todolí presenta su haz de indicios, más que tomar postura en contra del trabajo en plataformas digitales, hace un llamado a estas últimas a tener en consideración el análisis presentado, para “(...) que las empresas de la ‘Uber economy’ decidan como establecer su plataforma virtual y su modelo de negocio, siendo conscientes

de que cuantos más elementos coincidan con los de la lista, a grandes rasgos, mayor riesgo existirá de que el prestador de servicios sea considerado trabajador laboral de la empresa propietaria de la plataforma.”⁴⁰⁴

No podemos decir lo mismo de la autoridad llamada a regular el fenómeno. La Ley 21.553 no se hace cargo de la naturaleza flexible del trabajo en plataformas digitales, obstaculizando o, en el peor de los casos, amenazando la existencia de los trabajadores de plataformas. Si bien no puede decirse lo mismo de la Ley 21.431, el Dictamen de la Dirección del Trabajo, mencionado supra, incurre en el mismo error que la ley 21.553: Al no hacerse cargo de la diversa naturaleza de las plataformas tecnológicas presentes en el mercado, ni de la naturaleza flexible de la prestación de servicios a través de aplicaciones, intenta llegar a un criterio definitorio rígido, con los nuevos indicios de subordinación, para categorizar como trabajador subordinado a quien presta sus servicios a través de plataformas digitales.

Finalmente, la ausencia de una relación de carácter laboral, conforme lo regulado por el Derecho del trabajo, no obsta a que los prestadores de servicio sean protegidos por el sistema jurídico, la Ley 21.431 es ejemplo de ello, solo obsta a que el modelo de negocio sea limitado por las consecuencias de aplicar la regulación laboral en bloque o una especial para estos trabajadores⁴⁰⁵; la disputa entre quienes niegan la calidad de trabajador subordinado en estas plataformas en contraposición a quienes la afirman, no es un debate entre quienes

⁴⁰⁴ TODOLÍ, Adrián, 2017, Ob. Cit., p. 55.

⁴⁰⁵ Todolí se inclina por una regulación especial adaptada a las especificidades de la nueva industria. Ibid., pp. 64-66. Luis Pérez Capitán se inclina por aplicar la regulación laboral en bloque. PÉREZ C., Luis. La Controvertida Delimitación del Trabajo Autónomo y Asalariado: El TRADE y el trabajo en las plataformas digitales. Navarra: Editorial Thomson Reuters Aranzadi, 2019, pp. 208-210.

defienden un sistema de trabajo libre pero precarizado y quienes defienden la regulación para dar protección a los trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA

- 1) ALLENDE M., Daniela. UBERISMO, LA EVOLUCIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO. Tesis para optar al grado de Magister de Derecho Laboral y Previsión Social. Santiago, Universidad de Chile, Facultad de Derecho, Escuela de Postgrado, 2018, 179 p.
- 2) ANDOYAN, Andre. Independent Contractor or Employee: I'm Uber Confused! Why California Should Create an Exception for Uber Drivers and the "On-Demand Economy". Golden Gate University Law Review, 2017, vol. 47, pp. 153-174.
- 3) ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE LA ECONOMÍA DIGITAL; SHARING ESPAÑA. Los Modelos Colaborativos y Bajo Demanda en Plataformas Digitales. [En línea] <http://grupo.us.es/iwpr/wp-content/uploads/2017/03/informe_adigital_parte_1.pdf> [Fecha de consulta: 06.10.2023]
- 4) ÁVILA, Esteban. Ley Uber: golpe a la competencia y el buen servicio. [En línea] <<https://www.df.cl/opinion/columnistas/ley-uber-golpe-a-la-competencia-y-el-buen-servicio>> [Fecha de consulta: 23.09.2023]
- 5) BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL DE CHILE. Asesoría Técnica Parlamentaria: Uber y conductores, Legislación comparada sobre relación laboral. 2018.
- 6) BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL DE CHILE. Historia de la Ley N.º 21.431. 2022.
- 7) BLABLACAR. Qué es BlaBlaCar. [En línea] <<https://blog.blablacar.es/about-us/que-es-blablacar>> [Fecha de consulta: 25.09.2023]
- 8) BLABLACAR. Star ratings. [En línea] <<https://support.blablacar.com/hc/en-gb/articles/5070817176733-Star-ratings>> [Fecha de consulta: 15.09.2023]
- 9) BOSTMAN, Rachel. Defining The Sharing Economy: What is Collaborative Consumption-And What Isn't?. [En línea] <<https://www.fastcompany.com/3046119/defining-the-sharing-economy-what-is-collaborative-consumption-and-what-isnt>> [Fecha de consulta: 22.09.2023]
- 10) BOSTMAN, Rachel. The Sharing Economy Lacks A Shared Definition. [En línea] <<https://www.fastcompany.com/3022028/the-sharing-economy-lacks-a-shared-definition>> [Fecha de consulta: 22.09.2023]
- 11) BOSTMAN, Rachel. Who Can You Trust? How Technology Brought Us Together and Why it Might Drive Us Apart. New York: Editorial PublicAffairs, Edición de Kindle, 2017-
- 12) BROWN, Brian. Your Uber Driver is Here, But Their Benefits are not: The ABC Test, Assembly Bill 5, and Regulating GIG Economy Employers. Brook. J. Corp. Fin. & Com. L., 2020, vol. 15, pp. 183-208.
- 13) CANGAS G., Javier. ¿REGULAR MUCHO, POCO O NADA? LA LEY UBER EN CHILE Y LA EXPERIENCIA COMPARADA EN REGULACIÓN DE APLICACIONES DE TRANSPORTE REMUNERADO DE PASAJEROS. Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Santiago, Universidad de Chile. Facultad de Derecho, Departamento de Derecho Económico, 2020, 79 p.
- 14) CARBY-HALL, Jo. The Taylor Review 2017- A critical appreciation on a selection of its legal content. En: CARBY-HALL, Jo; MELLA M., Lourdes. Labour Law and the Gig Economy: Challenges Posed by the Digitalisation of Labour Processes. Oxfordshire: Editorial Routledge, Edición de Kindle, 2020, pp. 17-65.

- 15) CENTRO COMPETENCIA. Efectos de red (“Network effects”). [En línea] <<https://centrocompetencia.com/efectos-de-red-network-effects/#:~:text=Los%20efectos%20de%20red%20describen,Belleflamme%20%26%20Peitz%2C%2021>> [Fecha de consulta: 08.09.2023]
- 16) CLICKWORKER. About Crowdsourcing. [En línea] <<https://www.wired.com/2006/06/crowds/>> [Fecha de consulta: 24.09.2023]
- 17) CODGNONE, Cristiano; MARTENS, Bertin. Scoping the Sharing Economy: Origins, Definitions, Impact and Regulatory Issues. [En línea] Institute for Prospective Technological Studies Digital Economy Working Paper. < <https://joint-research-centre.ec.europa.eu/system/files/2016-05/JRC100369.pdf>> [Fecha de consulta: 12.09.23]
- 18) COMISIÓN EUROPEA. Comunicación de la comisión al parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: Una Agenda Europea para la economía colaborativa. Bruselas, 2016.
- 19) COMISIÓN NACIONAL DE PRODUCTIVIDAD. Plataformas Digitales de Transporte ¿cómo regularlas? Santiago, 2020.
- 20) COMISIÓN NACIONAL DE PRODUCTIVIDAD. Tecnologías Disruptivas: Regulación de Plataformas Digitales. Capítulo 3 – Plataformas de Transporte. Santiago, 2018.
- 21) CUNNINGHAM-PARMETER, Keith. From Amazon to Uber: Defining Employment in the Modern Economy. [En línea] Boston University Law Review, 2016, n° 10/16, vol. 96, pp. 1673-1728. <https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2761577> [Fecha de consulta: 16.09.2023]
- 22) DELIVEROO. About us. [En línea] <<https://deliveroo.co.uk/about-us>> [Fecha de consulta: 27.09.2023]
- 23) DÍAZ O., Antonia. NUEVAS FORMAS DE TRABAJO: REFLEXIONES EN TORNO A LA APLICACIÓN UBER. TESIS. Valparaíso, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Facultad de Derecho, Escuela de Derecho, 2017, 36 p.
- 24) EBAY. Valoraciones de Vendedores. [En línea] <<https://www.ebay.com/help/buying/resolving-issues-sellers/seller-ratings?id=4023>> [Fecha de consulta: 22.09.2023]
- 25) ECOMMERCE PLATFORMS. What is eBay? How Does eBay Work? What makes eBay one of the most popular Online Shopping Marketplaces? [En línea] <<https://ecommerce-platforms.com/glossary/what-is-ebay>> [Fecha de consulta: 20.09.2023]
- 26) FERNÁNDEZ A., José. El Trabajo en la Economía Colaborativa y la Prevención de Riesgos Laborales. Madrid: Editorial Borpi S. L., 2018.
- 27) FERNÁNDEZ, Raúl. Límites del Poder Disciplinario del Empleador: Principios Non Bis In Idem y de Proporcionalidad en la Imposición de Sanciones Laborales (Sentencia del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 8 de mayo de 2013, RIT 0-349-2013. “Miguel Ángel Rojas Reyes con Comercial Marmicoc S.A.”). [En línea] Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2013, n° 8, vol. 4, pp. 167-175. <<https://revistas.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/download/42763/44725/>> [Fecha de consulta: 19.09.2023]
- 28) GAMONAL C., Sergio. Fundamentos de derecho laboral. Santiago: Editorial DER Ediciones, 2020.
- 29) GOERLICH PESET, José María; GARCÍA RUBIO, María Amparo. Indicios de autonomía y de laboralidad en los servicios de los trabajadores en plataforma. En: PÉREZ DE LOS COBOS, Francisco.

El trabajo en plataformas digitales: Análisis sobre su situación jurídica y regulación futura. España: Editorial Wolters Kluwer, Edición de Kindle, 2018, pp. 42-78.

- 30) HEBE L., Liliana. Trabajadores Plataforma-Dependientes en la Argentina y en el Mundo: ¿De la informatización al informalismo? Trabajo “a pedido” a través de aplicaciones de transporte y entrega de mercaderías a domicilio. Buenos Aires: Editorial Thomson Reuters, 2020.
- 31) HOWE, Jeff. The Rise of Crowdsourcing. Remember outsourcing? Sending jobs to India and China is so 2003. The new pool of cheap labor: everyday people using their spare cycles to create content, solve problems, even do corporate R&D. [En línea] <<https://www.wired.com/2006/06/crowds/>> [Fecha de consulta: 22.09.2023]
- 32) Instituto Nacional de estadísticas. Encuesta Nacional de Empleo: Principales resultados trimestre móvil abril-junio de 2022. 2022.
- 33) LATTOVÁ, Silvia. Online platforms and “Depending work” after Uber. [En línea]. Masaryk University journal of law and technology, 2021, n°2, vol.15, pp. 197-224. <<https://doi.org/10.5817/mujlt2021-2-3>> [Fecha de consulta: 26.09.2023]
- 34) LIME. Who We Are. [En línea] <<https://www.li.me/about>> [Fecha de consulta: 01.10.2023]
- 35) LIZAMA P., Luis; LIZAMA C., Diego. Manual de Derecho individual del trabajo. Santiago: Editorial DER Ediciones, 2019.
- 36) LIZAMA P., Luis; LIZAMA C., Diego. El derecho del trabajo en las nuevas tecnologías. Santiago: Editorial DER Ediciones, 2020.
- 37) LIZAMA P., Luis. Anuario Laboral 2019.
- 38) Lyft. How Lyft Works: 6 Things to Know Before Your First Ride. [En línea] <<https://www.lyft.com/blog/posts/how-does-lyft-work>> [Fecha de consulta: 21.09.2023]
- 39) MELLA M., Lourdes. A reflection on the challenges posed by digitalization of labour markets. En: CARBY-HALL, Jo; MELLA M., Lourdes. Labour Law and the Gig Economy: Challenges Posed by the Digitalisation of Labour Processes. Oxfordshire: Editorial Routledge, Edición de Kindle, 2020, pp. 1-13.
- 40) MESA DE PLATAFORMAS DIGITALES. Mesa Técnica: Plataformas digitales de servicios. 2020.
- 41) OECD. Measuring the Digital Transformation: A Roadmap for the Future. Paris: Editorial OECD Publishing, 2019.
- 42) PALAVECINO, Claudio. La subordinación como inserción en la organización. [En línea] <<https://www.diarioconstitucional.cl/articulos/la-subordinacion-como-insercion-en-la-organizacion/>> [Fecha de consulta: 13.09.2023]
- 43) PEDIDOS YA. Quiénes somos. [En línea] <<https://www.pedidosya.cl/about>> [Fecha de consulta: 27.09.2023]
- 44) PÉREZ C., Luis. La Controvertida Delimitación del Trabajo Autónomo y Asalariado: El TRADE y el trabajo en las plataformas digitales. Navarra: Editorial Thomson Reuters Aranzadi, 2019.
- 45) PIERRY V., Lucía. Derecho individual del trabajo, Santiago: Editorial DER Ediciones, 2018.
- 46) PLAZA A., Juan, et. al. Nuevo contexto para el trabajo: economía de plataformas y liberalismo económico. En: TODOLÍ, S., Adrián; HERNÁNDEZ-BEJERANO., Macarena. Trabajo en plataformas digitales: innovación, derecho y mercado. Navarra: Editorial Aranzadi, 2018, pp. 37-62.

- 47) PRASSL, Jeremías. *Humans as a Service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*. Editorial Oxford University Press, Edición de Kindle, 2018.
- 48) RAISIER OPERATIONS B.V. *Contrato de Servicios*. 2020, pp. 1-19.
- 49) RIVEAUX, Josefina; DE MARCHENA, José. The digital revolution of the Uber Economy: Redefining employment relations. [En línea] *Revista Jurídica Digital UANDES*, 2022, n° 1, vol. 6, pp. 1-21. <<https://revistaschilenas.uchile.cl/handle/2250/223427>> [Fecha de consulta: 07.09.2023]
- 50) RODRIGUEZ-PIÑERO, Miguel. La figura del trabajador de plataforma: las relaciones entre las plataformas digitales y los trabajadores que prestan sus servicios. En: PÉREZ DE LOS COBOS, Francisco. *El trabajo en plataformas digitales: Análisis sobre su situación jurídica y regulación futura*. España: Editorial Wolters Kluwer, Edición de Kindle, 2018, pp. 15-41.
- 51) Share The World Resources. About us. [En línea] <<https://sharing.org/about>> [Fecha de consulta: 22.09.2023]
- 52) SUNDARAJAN, Arun. *The Sharing Economy: The End of Employment and the Rise of Crowd-Based Capitalism*. Cambridge, MA: Editorial The MIT Press, Edición de Kindle, 2016.
- 53) TODOLÍ S., Adrián. *El Trabajo en la Era de la Economía Colaborativa: La clasificación jurídica de trabajadores y autónomos y los efectos de la reputación online en la economía de las plataformas virtuales*. Valencia: Editorial Tirant lo Blanch, 2017.
- 54) TODOLÍ S., Adrián. *Regulación del Trabajo y Política Económica: De Cómo los Derechos Laborales Mejoran la Economía*. Navarra: Editorial Thomson Reuters Aranzadi, Edición de Kindle, 2021.
- 55) TOSO M., Ángela. *La Irrupción de Uber en el Mercado del Transporte de Pasajeros: Naturaleza Jurídica de su Actividad y Alternativas de Regulación en Chile*. En: FERMANDOIS V., Arturo; LÓPEZ P., Francisco. *Sentencias Destacadas 2017: Una mirada desde la perspectiva de las Políticas Públicas*. Chile: Editorial Ediciones LYD, 2017, pp. 227-248.
- 56) TUC CHANGING THE WORLD OF WORK FOR GOOD. *Trabajar en el Reino Unido: guía de derechos - (Spanish version)* [En línea] <<https://www.tuc.org.uk/trabajar-en-el-reino-unido-guia-de-derechos-spanish-version>> [Fecha de consulta: 20.09.2023]
- 57) UBER. About Us [En línea] <<https://www.uber.com/us/en/about/>> [Fecha de consulta: 20.09.2023]
- 58) UBER. Cinco consejos de Uber para Socios Conductores: consigue cinco estrellas [En línea] <<https://www.uber.com/es-CL/blog/consejos-uber-socios-conductores-chile/#:~:text=Tener%20un%20auto%20impecable%20es,quedar%20dentro%20de%20los%20vehículo%20s>> [Fecha de consulta: 12.09.2023]
- 59) UBER. *Cómo funcionan las calificaciones de estrellas*. [En línea] <<https://www.uber.com/cl/es/drive/basics/how-ratings-work/#:~:text=La%20plataforma%20Uber%20usa%20un,500%20recibidas%20de%20los%20usuarios>> [Fecha de consulta: 07.09.2023]
- 60) UBER. *Guías comunitarias de Uber* [En línea] <<https://www.uber.com/legal/es/document/?name=general-community-guidelines&country=chile&lang=es>> [Fecha de consulta: 16.09.2023]
- 61) UBER. *Motivos por los que los socios conductores y los socios repartidores pierden acceso a sus cuentas* [En línea] <<https://www.uber.com/us/es/drive/safety/deactivations/>> [Fecha de consulta: 16.09.2023]

- 62) UBER. Requisitos para manejar con Uber. [En línea] <<https://www.uber.com/cl/es/drive/requirements/>> [Fecha de consulta: 16.09.2023]
- 63) UBER. Te contamos cómo usar Uber paso a paso [En línea] <<https://www.uber.com/es-CL/blog/como-usar-uber-chile/>> [Fecha de consulta: 10.09.2023]
- 64) UBER. UBER B.V. Términos y Condiciones [En línea]. pp. 1-13. <<https://www.uber.com/legal/es/document/?name=general-terms-of-use&country=chile&lang=es>> [Fecha de consulta: 13.09.2023]
- 65) UGARTE C., José. Derechos Fundamentales, Tutela y Trabajo. Santiago: Editorial Thomson Reuters, 2018.
- 66) UGARTE C., José. El nuevo Derecho del Trabajo. Santiago: Editorial Universitaria, 2004.
- 67) UNIVERSIDAD ADOLFO IBÁÑEZ, Facultad de Ingeniería y Ciencias. Análisis de comportamiento y desempeño de socios conductores de Uber. 2021.

Jurisprudencia nacional y comparada

Jurisprudencia de tribunales nacionales.

- 1) Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción. Causa RIT M-724-2020, de 5 de octubre de 2020.
- 2) Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso. Causa RIT 0-602-2021, de 27 de abril de 2023.
- 3) Segundo Juzgado de Letras del Trabajo De Santiago. Causa RIT 0-1388-2015, de 14 de julio de 2015.

Jurisprudencia comparada.

- 1) 31 Juzgado de lo Social de Barcelona. Sentencia nº 193/2019, de 11 de junio de 2019.
- 2) Conseil De Prud'hommes de Paris. N° RG: F 16/11460, de 1 de febrero de 2018.
- 4) Fair Work Comission. [2017] FWC 6610, de 27 de diciembre de 2017.
- 5) United Kingdom Supreme Court. UKSC 2019/0029, de 19 de febrero de 2021.
- 6) United States District Court Northern District of California. No. C-13-3826 EMC, de 11 de marzo de 2015.

Jurisprudencia administrativa.

- 1) Dirección del Trabajo. Dict. N.º 1831/39, de 19 de octubre de 2022.
- 2) Dirección del Trabajo. Ord. N.º 6165, de 29 de diciembre de 2016.