



MAGISTER EN DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

LA CUESTIONADA LABORALIDAD DE LOS SERVICIOS PRESTADOS POR TRABAJADORES DE PLATAFORMAS TECNOLOGICAS: ANALISIS DE JURISPRUDENCIA NACIONAL, COMPARADA Y DE LA LEY 21.431.

AFET de Magíster que presenta Constanza Ríos Ghio, bajo la dirección del Profesor, Luis Lizama Portal, para la obtención del grado académico de Magíster en Derecho.

Santiago, septiembre de 2023

Índice

I. Introducción	3
II. Qué es la economía de plataformas tecnológicas y cómo se desempeñan sus prestadores de servicios	9
III. Sobre la subordinación y dependencia	15
IV. Análisis de jurisprudencia comparada	20
V. Análisis de jurisprudencia nacional	34
VI. Análisis de la ley 21.431 que regula el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios	50
VII. Conclusiones	77
VIII. Bibliografía	80

I. Introducción

Debido al avance de la tecnología, desde hace unas décadas estamos inmersos en la llamada ‘revolución tecnológica’ o ‘digital’¹, distinguiéndose la última década por el masivo aumento del uso de internet entre la población mundial, la que se ha convertido en una herramienta de uso generalizado, principalmente por su utilización a través de los teléfonos celulares ‘inteligentes’, lo que ha permitido conectar fácilmente y a precios asequibles a las distintas personas en los distintos lugares, de manera instantánea y permanente. Así, la comunicación digital se ha convertido en la forma de comunicación más utilizada entre las personas, siendo relevante la comunicación por medio de distintas plataformas y redes sociales, las que permiten que se comuniquen personas que no se conocen desde distintos puntos del mundo.

Esta forma de comunicación ha generado muchos cambios en nuestra manera de relacionarnos y de entender el mundo e influye en todos los ámbitos de nuestras vidas, entre ellos, en el ámbito laboral, al haber surgido nuevas formas de trabajo asociadas justamente a los avances tecnológicos y a las grandes posibilidades que ofrece la masiva conexión digital. Se habla de una nueva revolución en el mundo del trabajo, la que es objeto de interés y de protección del derecho. Así, hace unos siglos el trabajo se desarrollaba en los hogares de los trabajadores por medio de producción individual, y luego, producto de los avances tecnológicos, comenzó la producción automatizada en fábricas, lo que fue conocido como la revolución industrial. Al respecto, el profesor Todolí utiliza como ejemplo la industria de la manufactura de vestuario para afirmar que el aumento de productividad provocado por el telar mecánico hacía económicamente ineficiente que los trabajadores cosieran de manera individual vestidos en sus respectivas casas. Explica que la producción masiva implicaba que fuese necesario realizar fuertes inversiones en la adquisición de maquinaria, y de este modo, quienes no pudiesen costearla debieron abandonar el trabajo doméstico para acudir a las fábricas y, así, ofrecer su tiempo a cambio de una remuneración². Debido a estos cambios en la organización del trabajo, surgen conflictos entre trabajadores y empresarios, y en

¹ KIRCHDORFER, Dominik, “La revolución digital. Cambios en el mercado laboral”, Eurobabble, disponible en <https://eurobabble.eu/es/2019/02/28/digital-revolution-labour-market-shifts/>

² TODOLÍ SIGNES, Adrián, *Observatorio temático de legislación*, “El ámbito subjetivo de aplicación del estatuto de los trabajadores ante las nuevas formas de trabajo: la nueva ley de California (AB5)”, Trabajo y Derecho 66/2020 (Julio) N° 661 de junio de 2020, Editorial Wolters Kluwer, España. Pag. 1.

consecuencia, con el objeto de proteger a los trabajadores de los abusos existentes y de dignificar su trabajo y las condiciones de éste, surge el derecho del trabajo. El trabajo en fábricas ha sido el predominante hasta nuestros días, por lo que el derecho del trabajo como tradicionalmente ha sido conocido, se ha seguido aplicando.

La prestación de servicios a través de plataformas tecnológicas significa la culminación de un proceso de descentralización y desverticalización productiva que las empresas comenzaron en los años 70, y que tiene como efecto la generación de una empresa más dinámica y adaptable a las necesidades del mercado. La descentralización se originó debido a que las empresas ya no querían tener todo el proceso productivo en su matriz, sino, únicamente el núcleo del negocio, dando pie así a la subcontratación³. Este fenómeno, unido al acceso a la digitalización masiva existente hoy en día, dio origen a la nueva revolución del mundo del trabajo, cuyo protagonista son las plataformas tecnológicas, las que surgen a partir de la extrema descentralización de la producción, debido a que encargan a trabajadores ajenos a la estructura empresarial, actividades de primera importancia para estas, que incluso muchas veces son el núcleo u objeto principal de su actividad. De este modo, una vez más el derecho del trabajo debe intervenir y otorgar una regulación adecuada para esta nueva realidad.

Las plataformas tecnológicas a las cuales se refiere este trabajo conectan a oferentes y demandantes de distintos bienes y servicios. Algunas de estas plataformas actúan como meras intermediarias, y otras, como organizadoras de los servicios que se ofrecen, fijando condiciones, valores y una serie de requisitos para la prestación de los antedichos servicios. Entre estas últimas plataformas, encontramos las conocidas aplicaciones de servicios de transporte de pasajeros o de bienes, como Uber, Rappi, Glovo, Pedidos Ya, entre otras.

La generalidad de estas aplicaciones tiene por objeto obtener una ganancia por medio de la utilización por terceras personas de bienes infrautilizados de otra tercera persona. Así, el conductor de Uber utiliza su vehículo particular para transportar a otra persona, quien le pagará por el servicio de transporte. Lo mismo hará el conductor de Rappi, Glovo o Pedidos

³ Ibid. Pag. 2.

Ya, utilizando su bicicleta o motocicleta para transportar bienes -normalmente, comida-, y entregarlo al solicitante de dicho pedido. La labor de la plataforma tecnológica será la de conectar a oferente y demandante y, por medio de algoritmos que funcionan utilizando inteligencia artificial, organizar la prestación del servicio en cuestión, establecer un precio por la prestación de éste, y pagar un porcentaje al prestador final.

En este contexto, las plataformas tecnológicas en cuestión permiten el surgimiento de relaciones de prestación de servicios entre oferentes y demandantes de dichos servicios, las que se deben someter a las reglas y condiciones internas de la plataforma a través de la cual se realiza dicha intermediación. Por su parte, el oferente de los servicios debe conectarse a dicha plataforma tecnológica, registrarse en ésta, y desarrollar su actividad de acuerdo a las condiciones y lineamientos de la misma plataforma, la que generalmente, los califica de ‘socios’. De este modo, la ‘revolución tecnológica’ o ‘digital’ ha permitido el surgimiento de nuevas formas de prestación de servicios a través de nuevas formas de empresas, las que han excedido el entendimiento fáctico y la regulación aplicable hasta este entonces.

Al respecto, el profesor José Luis Ugarte explica que la tecnología móvil permite una revolución, consistente en la existencia de un flujo de información y comunicación en tiempo real entre la plataforma, el consumidor y el trabajador, la que fluye en todas las direcciones, permitiendo estructurar una coordinación productiva. En otras palabras, explica que las plataformas digitales han permitido llevar al extremo el modelo de producción en tiempo real, al entregar la infraestructura digital para que usuarios, clientes y trabajadores se encuentren en un mismo momento y se pueda satisfacer la prestación de servicios requerida⁴.

La economía de plataformas ha crecido con mucha fuerza en nuestro país debido al sistema económico liberal imperante y debido al número cada vez mayor de migrantes que ingresan y que requieren trabajar para poder subsistir, aun cuando se trate de trabajos precarios. Por su parte, este negocio requiere de gran cantidad de mano de obra, la que no requiere más

⁴ UGARTE CATALDO, José Luis. “Trabajo en empresas de plataformas: subordinación y más allá”. Revista Chilena de Derecho Privado número 35. Chile, diciembre de 2020. Pag. 20.

cualificación o requisitos que contar con licencia de conducir y un medio de transporte personal.

La precariedad de esta nueva realidad es la que ha impulsado a buscar modos de entenderla y regularla. De modo especial los tribunales y legisladores, han hecho intentos por aplicarles la legislación existente, sin embargo, han tenido la dificultad de tener que decidir si enmarcarla en una figura clásica de prestación de servicios independientes o, por su parte, de trabajo dependiente. Al respecto, el profesor Todolí ha explicado que se ha entendido y sostenido tradicionalmente que el concepto de trabajador es suficientemente flexible como para adaptarse a las nuevas profesiones y a las nuevas realidades económicas, sin necesidad de realizarle cambios. En efecto, explica que el concepto de trabajo subordinado lleva años acomodándose a las diferentes situaciones fácticas que se presenten, y añade que el hecho de que el trabajador tenga libertad para elegir cuándo o como realiza el trabajo no ha sido relevante para su calificación jurídica. De este modo, se ha entendido el concepto tradicional de trabajador como elástico y adaptable a las distintas realidades⁵.

Sin perjuicio de ello, el concepto tradicional de trabajador entendido por el derecho del trabajo ha debido flexibilizarse aún más para poder comprender las nuevas tecnologías, y en particular, el trabajo descentralizado y despersonalizado que conlleva la economía de plataformas tecnológicas. Incluso más, explica el profesor Todolí que las propuestas doctrinales de modernización del Derecho del trabajo elaboradas en los últimos años buscan ampliar del ámbito subjetivo de la disciplina. Indica que ello no significa, en todos los casos, ampliar la definición de contrato de trabajo, sino, por el contrario, liberar al derecho del trabajo de la dependencia de un contrato de trabajo como único ámbito de aplicación. Continúa explicando que esto incluso puede ampliarse a que el ámbito del derecho del trabajo se extienda a todo el mundo del trabajo, de este modo, incluso los independientes estarían sujetos a normas protectoras, y no únicamente, quienes lo realicen bajo subordinación y dependencia.⁶

⁵ TODOLI SIGNES, Adrián, “Plataformas digitales y concepto de trabajador: una propuesta de interpretación finalista”, Revista de relaciones laborales Lan Harremanak. N° 41, Edición Postprint, Universidad del País Vasco, junio de 2019. Pag 3.

⁶ Ibid. Pag 7

De este modo la ‘revolución tecnológica’ o ‘digital’ ha venido a desafiar las formas tradicionales de entender las relaciones de prestación de servicio, especialmente, a cuestionar qué se entiende por una relación de prestación de servicios dependientes, o qué determina que una relación sea laboral. Así, normalmente una relación laboral es la basada en una relación de ‘subordinación y dependencia’, y que se desarrolla en un ámbito de ‘ajenidad’ respecto del objeto del negocio. Entonces, corresponde preguntarnos, ¿qué se entiende por subordinación y dependencia?, ¿cuándo un trabajo es desarrollado con ajenidad respecto del negocio? Normalmente estas preguntas se respondían revisando una lista de indicios que determinaban la dependencia de la relación, como el cumplimiento de una jornada de trabajo, el desarrollo de las actividades presenciales en un lugar físico determinado predefinido, el deber seguir las instrucciones de un superior directo que se desempeña en el mismo lugar, la obligación de exclusividad, la compensación del trabajo por medio de una remuneración mensual fija, la no participación en las utilidades del negocio, etc. Sin embargo, ¿Cómo pueden aplicarse estos indicios a relaciones en las que una plataforma tecnológica por medio de inteligencia artificial dispone la forma en que se prestan los servicios, sin que haya contacto físico entre los prestadores de servicios y los operadores de las plataformas? Por su parte ¿podría determinarse que el porcentaje de las ganancias que genera el servicio equivale a una participación en las utilidades o más bien a una remuneración? Estas son las preguntas que se han hecho distintos analistas del tema, y, sobre todo, los tribunales de justicia y legisladores que han debido decidir respecto de la laboralidad de estas prestaciones de servicios en casos concretos.

De este modo, según ha explicado el autor López Fernández, *“la dificultad que plantea la determinación de los sujetos a los que debe proteger el derecho del trabajo pasa por elegir el nivel correcto de abstracción (redefinir indicios de laboralidad); esto es, haciendo primar el propósito general de esta disciplina por sobre los fines específicos de las concretas legislaciones laborales”*⁷. Así, a través del análisis de jurisprudencia comparada y de la Ley recientemente publicada en nuestro país, este trabajo muestra que los tradicionales indicios

⁷ LÓPEZ FERNÁNDEZ, Diego, “Jurisprudencia judicial sobre indicios de laboralidad”, Boletín Oficial Dirección del Trabajo núm. 210, Chile, 2006. Pag. 6

de laboralidad se han tenido que redefinir, tomando en cuenta las características de la prestación de servicios por medio de plataformas tecnológicas. De esta forma, aplicando nuevos indicios, que no son más que una adaptación de los ya existentes a las características de las prestaciones de servicios en análisis, la jurisprudencia y legislación han tendido a optar por la laboralidad de éstas.

Así, en el presente trabajo se pretende analizar la prestación de servicios de los trabajadores de las plataformas tecnológicas, principalmente, a través del análisis de distintos fallos dictados al efecto en distintos países. Estos son los que han debido ir definiendo elementos e indicios que permiten definir el carácter de estas nuevas formas de trabajo, siendo pioneros en la calificación de éstas. Se analizarán tanto sentencias que han negado el carácter de relación laboral a estas formas de trabajo, como otras que se las han otorgado. Las primeras en general ya tienen unos años, ya que la tendencia del último tiempo, es reconocerlas como relaciones laborales, y otorgarles a dichos trabajadores derechos a todas las prestaciones y protección que éstas conllevan. En nuestro país no ha ocurrido así, ya que las sentencias, en general, han considerado a las relaciones de prestación de servicios como civiles.

Se analizará también la ley 21.431 que entró en vigencia hace tan solo unos meses en nuestro país, con especial énfasis en la manera que resuelve la problemática planteada, esto es, si opta por la laboralidad o la independencia de los trabajadores que prestan servicios en plataformas tecnológicas, y de acuerdo a qué criterios o indicios.

Como siempre, la regulación de estas formas de trabajo se ha demorado en llegar, y los países que han legislado, lo han hecho luego de que la realidad fáctica y judicial hayan intentado buscar soluciones y establecer criterios. El futuro es la tecnología, lo que permite presumir que traerá ésta como tantas otras maneras de trabajo desconocidas y no consideradas por la regulación tradicional. El deber de los legisladores y la sociedad es acogerlas y otorgarles las garantías de dignidad y protección necesarias para cualquier prestación de servicios realizados por personas.

II. Qué es la economía de plataformas tecnológicas y cómo se desempeñan sus prestadores de servicios

La economía de plataformas tecnológicas es parte o incluso, sinónimo, de la economía colaborativa. Tal como su nombre lo indica, se refiere a un modelo de negocios que se realiza teniendo por intermediario a una plataforma tecnológica o digital que colabora en la oferta y demanda de servicios de personas ajenas a éstas, y que incluso, en ciertos casos, administra y gestiona la prestación de dichos servicios. De este modo, estas plataformas conectan a los prestadores de servicios y a los usuarios de estos. La Comisión Europea de la Unión Europea ha definido a la economía colaborativa como “*modelos de negocio en los que se facilitan actividades mediante plataformas colaborativas que crean un mercado abierto para el uso temporal de mercancías o servicios ofrecidos a menudo por particulares*”⁸.

La Comisión Europea explica que la economía colaborativa supone tres categorías de agentes o actores: en primer lugar, los prestadores de servicios, que pueden compartir u ofrecer activos, recursos, tiempo y/o competencias; en segundo lugar, los usuarios de dichos servicios; y, por último, la plataforma en línea que intermedia entre los prestadores y los usuarios y facilita las transacciones entre ellos («plataformas colaborativas»). Agrega que estas transacciones pueden realizarse con o sin ánimo de lucro⁹. Las características de las economías colaborativas son que se aprovechan de recursos infrautilizados en beneficio del bienestar general; que participan o se favorecen de la aparición de mercados de dos o más lados, entendido como un mercado en que interactúan dos o más agentes mediados por la plataforma; que pueden ser entendidas como innovaciones disruptivas; y, por último, que requieren de internet para el uso de la plataforma¹⁰.

Por su parte, el Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha explicado que no existen definiciones oficiales al

⁸COMISIÓN 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. Pag. 2. Disponible en <https://eurlex.europa.eu/legalcontent/ES/TXT/?uri=CELEX:52016DC0356#document1>.

⁹Ibid.

¹⁰LIZAMA PORTAL, Luis, et al. “El derecho del trabajo en las nuevas tecnologías” Ediciones DER, Santiago, Chile. 2020. Pag 29.

respecto, y que se utilizan los siguientes conceptos para referirse a este fenómeno: “«*consumo colaborativo*», «*economía colaborativa*», «*economía compartida*», «*economía de los pares*», «*economía del pequeño encargo o de los bolos*», «*economía bajo demanda*» o «*economía de plataformas*»”¹¹. Muchos autores y publicaciones las nombran en idioma inglés, conociéndose comúnmente a la economía colaborativa como ‘share economy’ y a la economía de bolos como ‘gig economy’. Esta última se ha descrito como “*la economía de los pequeños encargos o “mini empleos”, que se expresa principalmente a través de dos modalidades: las plataformas comunitaria – crowdwork – y el trabajo sobre demanda a través de las llamadas “aplicaciones” – work-on-demand via apps*”¹². Por su parte, El crowdsourcing o crowdwork, consiste en externalizar o descentralizar indefinidamente una prestación de servicios. El nombre se debe a que dicha descentralización se entiende como una convocatoria abierta al público a realizar el trabajo que se ofrece. Otra definición acertada indica que “*corresponde a una modalidad de externalización de tareas a través de la colaboración de una comunidad virtual*”¹³

Por su parte, el profesor Adrian Todolí explica que la economía ‘bajo demanda’ o ‘on demand economy’, es un tipo de economía colaborativa, que consiste en “*un modelo de negocio donde las nuevas tecnologías en internet permiten que las plataformas virtuales dispongan de grandes grupos de prestadores de servicios, los cuales están a la espera de que un consumidor solicite un servicio*”¹⁴.

De este modo, los muchos conceptos o términos asociados a esta nueva economía, ponen el acento en distintas características de ésta. Sin perjuicio de ello, la OIT ha señalado que el concepto de ‘economía de plataformas’ es el mayormente aceptado, debido a que “*pone el acento en lo que realmente puede considerarse el núcleo de estas actividades económicas,*

¹¹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad. “Trabajo Decente en la economía de plataformas”, documento de referencia para la reunión de expertos sobre el trabajo decente en la economía de plataformas, Ginebra, octubre de 2022. Pag. 6.

¹² RASO DELGUE, Juan. “El derecho del trabajo como rama del derecho y sus nuevas fronteras”, Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Vol 7, N° 13, año 2016. Pag. 32.

¹³ HEVIA SALAS, Valentina, “Vínculo de subordinación y dependencia en plataformas digitales de servicios”, Revista de Estudios Ius Novum número 13-1, Chile, enero de 2022. Pag 280.

¹⁴ TODOLÍ SIGNES, Adrián, *El trabajo en la era de la economía colaborativa*, Editorial Tirant lo Blanch, España, 2017, Pag 15.

que es el ser realizadas por medio de una plataforma”¹⁵. De este modo, cabe ahora preguntarnos, que se entiende por plataforma. La misma OIT, citando en el primer caso al autor Nick Srnicek, y en el segundo, a la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico, ha definido al respecto “La plataforma puede ser definida como una «infraestructura digital que permite la interacción entre dos o más grupos [y] se posiciona a sí misma como una intermediaria». Una definición similar es la que considera la plataforma como «un servicio digital que facilita las interacciones entre dos o más grupos de usuarios distintos pero interdependientes (individuos u organizaciones) que interactúan a través de este servicio en internet»¹⁶

En conclusión, la economía colaborativa o de plataformas se refiere a modelos de negocio por medio de los cuales se crean mercados abiertos a través de plataformas digitales de carácter colaborativo, en los cuales se transan mercancías o servicios, cuyos oferentes son generalmente particulares. En aquel proceso se involucran prestadores de servicios que comparten activos, recursos, tiempo, competencias o servicios profesionales. Se involucran también los usuarios de dichos servicios y, por último, los intermediarios, esto es, las plataformas digitales o tecnológicas¹⁷.

Respecto a la variedad y multiplicidad de plataformas tecnológicas existentes, la OIT indica que estas pueden ser entendidas como empresas o mercados, dependiendo de si organizan una actividad económica, o tan solo conectan a oferentes con demandantes¹⁸. El primer tipo de plataformas descrito abarca empresas o compañías especializadas en la prestación de algún tipo de servicio, cuya particularidad es establecerse como un sitio digital en que se pueden encontrar usuarios, clientes y trabajadores, para que a través de éste se realice la prestación de dichos servicios, según los lineamientos de la plataforma¹⁹. En el segundo tipo, la plataforma únicamente hace las veces de un mercado en línea, en que se encuentran oferentes y demandantes, sin que la plataforma intervenga en la prestación de servicios que estos acuerden.

¹⁵ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. “Trabajo Decente en la economía de plataformas”. Pag. 6.

¹⁶ Ibid

¹⁷ HEVIA SALAS, Valentina, Pag 280.

¹⁸ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. “Trabajo Decente en la economía de plataformas”. Pag 8.

¹⁹ HEVIA SALAS, Valentina. Pag 280.

Este trabajo analizará las plataformas entendidas como empresas, que son las que no se limitan a intermediar entre oferentes y usuarios, sino que, además organizan y administran la forma en que los servicios se realizan, esto es, la faena productiva, y, por ende, proveen de trabajo a prestadores de servicio o trabajadores. Estas son las que han sido principalmente cuestionadas, ya que debido a la nueva forma de relación entre trabajadores y la empresa -la plataforma tecnológica-, las legislaciones existentes en cada país no las contemplaba ni regulaba, lo que es particularmente sensible respecto de las normas laborales y de seguridad social que pudiesen proteger a quienes se desempeñen a través de dichas plataformas. En virtud de ello, éstas son las que han sido vastamente analizadas por la doctrina y jurisprudencia correspondientes, principalmente, respecto de la relación de subordinación y dependencia a la que podrían estar sujetos quienes desempeñan el trabajo a través de dichas plataformas.

La OIT otorga estadísticas respecto del tamaño y de la distribución del mercado de las plataformas tecnológicas que prestan servicios y no se limitan únicamente a conectar a oferentes y demandantes, a saber: *“Respecto de las plataformas que proveen de trabajo, algunas estimaciones muestran cómo el número de plataformas ha pasado de 142 en 2010 a 777 en 2020. La mayor parte de ellas (383) en el sector del reparto, seguidas por las plataformas en línea (283), aquellas que se dedican al sector del taxi (106) y un número reducido (5) de plataformas híbridas, que se dedican a la prestación de varios servicios, incluido el comercio electrónico”*²⁰. Es fácil suponer que los números han aumentado en los últimos años.

En nuestro país conocemos principalmente a Uber, Cabify, Didi, Pedidos Ya, Rappi y Cornershop, las que nos proveen de servicios con tan solo hacer un par de *clicks* en nuestros celulares. De esta manera, dichas aplicaciones de celular o plataformas tecnológicas conectan en tiempo real a las personas que requieren de servicios (usuarios) con los conductores, repartidores u otros, que prestan los servicios. De este modo, la gran pregunta o el gran dilema ha sido establecer cuál es el papel de dicha plataforma tecnológica y cuál es la relación entre

²⁰ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. “Trabajo Decente en la economía de plataformas”. Pag 9.

ésta y el prestador de servicios. ¿Son empresas cuyo objeto comercial principal es la prestación del servicio que solicita el usuario final, o tan solo son plataformas que conectan a oferentes con demandantes de determinados servicios? Por su parte, ¿son empleadores de quienes prestan los servicios, o únicamente otorgan las facilidades a través de la plataforma tecnológica para que estos puedan desempeñarse de manera independiente?

En este sentido, las interrogantes planteadas muestran que la irrupción del trabajo vía plataformas digitales está remeciendo una vez más las fronteras del derecho del trabajo²¹. En consecuencia, es claro que el crecimiento del trabajo a través de plataformas representa una oportunidad para la creación de empleos atractivos debido a su mayor flexibilidad lo que deriva de una organización más flexible de los procesos productivos, pero también es cierto que es un desafío para la legislación laboral, la que debe garantizar una adecuada protección laboral y social de los trabajadores de acuerdo a normas y cánones internacionales del trabajo decente²². De este modo, sin perjuicio de las ventajas que están asociadas a este tipo de prestación de servicios, la OIT ha planteado que la informalidad de éste *“ha permitido que las empresas se desliguen de costos asociados a un contrato de trabajo formal, especialmente en materia de salud y seguridad laboral, transfiriendo por lo tanto esa carga a los propios trabajadores”*²³. De hecho, se ha planteado que la extrema flexibilidad en la utilización de la mano de obra y la transferencia del riesgo desde la empresa hacia el prestador de servicios que se contrata como trabajador autónomo o independiente es una realidad que trasciende a la economía de plataformas. Se afirma que esta forma de prestar servicios es sólo parte de una tendencia mundial general hacia la utilización del trabajo autónomo²⁴.

La dicotomía en las apreciaciones existentes respecto del trabajo vía plataforma tecnológica, a la que se refiere como ‘gig economy’, la explica muy bien el profesor Jeremias Prassl, quien expone que para algunos la ‘economía de uber’ es la última instancia de un capitalismo

²¹ PALOMO VELEZ, Rodrigo. Pag 71.

²² ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. “Trabajo Decente en la economía de plataformas”. Pag. 6.Pag. 5.

²³ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, “Innovative Approaches for Ensuring Universal Social Protection for the Future of Work”, ILO Future of work, research paper series. Suiza, 2018, Pag. 10. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_629864.pdf

²⁴ TODOLI SIGNES, Adrián. “Plataformas digitales y concepto de trabajador: una propuesta de interpretación finalista”. Pags 6-7

desbocado que abusa de los trabajadores, mientras que, para otros, el ‘consumo colaborativo’ representa una mejora fundamental en la vida laboral²⁵. El mismo, entiende y denomina a este fenómeno como ‘los humanos como un servicio’, y al respecto explica que precisamente esta nueva economía permite externalizar el trabajo a numerosas personas que se contactan por internet para un trabajo específico, sin necesidad de incurrir en los altos costos que genera la fuerza de trabajo. De este modo, el trabajo deja de ser entendido como tal, sino como un servicio. Al respecto cita a Lucas Biewald, CEO de la empresa CrowdFlowers, quien explica el negocio de la siguiente manera: *“Antes de internet era realmente difícil encontrar a alguien, sentarlo durante diez minutos y hacer que trabaje para uno, y luego despedirlo después de esos diez minutos. Pero con la tecnología, puedes encontrarlos, pagarles una pequeña cantidad de dinero y deshacerte de ellos cuando ya no los necesitas”*²⁶. Prassl señala que esta práctica ha podido quedar ajena a la regulación del trabajo, por la caracterización que tienen estas plataformas de ‘matchmaker’ o conectores entre oferentes y demandantes, en que se muestra a los oferentes de servicios como microempresarios. De este modo, se refiere a la ‘paradoja de las plataformas’ al explicar que los operadores o empresas de gig-economy se presentan al público como mercados en línea, aun cuando en la realidad actúan como empleadores tradicionales, ya que utilizan algoritmos para asegurar que cada aspecto de las tareas del trabajador se realice en cumplimiento de las políticas de la compañía y de las instrucciones del cliente²⁷.

Estas interrogantes y preocupaciones han llevado a que diversos actores, como las autoridades, autores de la materia y tribunales, busquen fórmulas para poder conciliar la flexibilidad y libertad asociadas al trabajo por medio de plataformas tecnológicas, con la protección de los trabajadores desde un punto de vista laboral y de seguridad social. Son numerosos los criterios que se han utilizado para categorizar a este tipo de trabajadores y entender qué normas les debiesen aplicar. A su vez, se han creado nuevas normativas tendientes únicamente a regular su realidad y otorgar normas especiales de protección. Los criterios varían entre reconocer una extrema independencia de estos, entendiéndolos como

²⁵ PRASSL, Jeremias. “Humans as a Service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy.” Oxford University Press. Primera edición. Reino Unido. Año 2018. Pag. 2.

²⁶ Ibid. Pag. 4

²⁷ Ibid.

microempresarios o emprendedores de su propio negocio, hasta aplicarles el catálogo completo de normas laborales y de seguridad social de cada país. Así, hay quienes han considerado a estos trabajadores como dependientes y hay quienes los consideran como independientes e incluso, microempresarios. A su vez, hay quienes los han catalogado en una categoría intermedia. Ello depende de la percepción que tengan de la laboralidad y en particular, de cómo se comprende a la subordinación y dependencia, requisito primero de toda relación laboral.

Este trabajo analizará sentencias de distintos tribunales que justamente tuvieron por tarea, analizar el modo en que los trabajadores de distintas plataformas tecnológicas prestaban sus servicios, y de acuerdo a ello, si concurrían o no, distintos indicios de laboralidad. Las sentencias que se analizan son anteriores a la fecha de publicación de la ley 21.431 que vino definitivamente, a regular la materia en nuestro país, la que se analiza al finalizar este trabajo.

III. Sobre la subordinación y dependencia

Para efectos de lograr entender los criterios utilizados por la jurisprudencia que se analiza en este trabajo y la ley dictada en nuestro país para regular a los trabajadores de plataformas digitales o tecnológicas, es preciso identificar que se entiende por trabajador sujeto a la ley laboral -en oposición a un prestador de servicios independientes regulado por la legislación civil-, y principalmente, entender que es la subordinación y dependencia, que como ya se ha explicado, constituye el elemento central de toda relación laboral.

En nuestra legislación laboral encontramos el concepto de “subordinación y dependencia” en el artículo 7 del Código del Trabajo, con motivo de la definición de contrato individual de trabajo, a saber: *“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”*. De este modo, la característica de una prestación de servicios para que sea considerada laboral y sea sometida a dicha legislación, es que dichos trabajos se realicen bajo la subordinación y

dependencia de un trabajador respecto de un empleador. Por el contrario, toda prestación de servicios que no se realice bajo subordinación y dependencia del primero respecto del segundo, no se somete a la ley laboral, sino a la civil, y dicho prestador de servicios se considerará independiente, al no encontrarse subordinado a una tercera persona.

Dicha característica de un contrato de trabajo regido bajo la ley laboral, trasciende a nuestra legislación. De este modo, según el concepto de la Unión Europea, la existencia de una relación laboral se determinará en función de cada caso, considerando los hechos concretos que caracterizan la relación entre el empleador y el prestador del servicio específico, y que dicho análisis particular debe basarse acumulativamente en los tres criterios esenciales siguientes: (i) la existencia de un vínculo de subordinación y dependencia; (ii) la naturaleza del trabajo; y (iii) la existencia de una remuneración²⁸.

El profesor Lizama ha explicado que existen distintos criterios para entender el concepto de subordinación y dependencia. Una versión es económica, y considera que existe subordinación y dependencia de un trabajador respecto de un empleador en la medida que el primero este sujeto o dependa económicamente del segundo. Explica que la dificultad de este criterio es la dificultad de acreditarlo ante tribunales por la abundancia de prueba financiera que requiere. Desde el punto de vista de este trabajo, además este criterio atiende únicamente a una arista de la dependencia de un trabajador respecto de una empresa, por lo que es considerado incompleto. Luego, el profesor explica que la noción de mayor uso actual es la jurídica, cuya primera vertiente es la ‘factual’ que se refiere al control directo e inmediato que ejerce el empleador sobre el trabajador, reflejado en ordenes e instrucciones; y la segunda vertiente, conocida como ‘funcional’, se refiere a la posición que ocupa el trabajador en el proceso productivo de la empresa, o en otras palabras, que el trabajador este integrado al ámbito de organización y dirección de la empresa²⁹. Los profesores Thayer y Novoa comparten la vertiente funcional del concepto, y explican que *“la dependencia parte de una decisión que adopta el trabajador cuando decide poner a disposición del empleador sus*

²⁸ COMISIÓN EUROPEA. Pag. 13.

²⁹ LIZAMA PORTAL, Luis, et al. “El derecho del trabajo en las nuevas tecnologías”. Pag 19-20.

conocimientos, capacidades, aptitudes, tiempo y persona, a fin de que el empleador ordene como hacerlas parte de la organización o empresa que dirige”³⁰.

Según se ha explicado, para determinar si existe subordinación y dependencia, o, según la definición indicada, si el empleador controla el proceso productivo en que se desempeña el trabajador, se debe atender a indicios. Dichos indicios tienden a determinar principalmente si el empleador tiene la facultad de ejercer sobre los trabajadores su poder de dirección, poder disciplinario, e incluso, el *ius variandi*³¹. A modo de ejemplo, y como se verá con más detalle en el análisis de los fallos, los indicios a los que normalmente se ha atendido son los siguientes: sujeción del trabajador a una jornada de trabajo; control del empleador en la forma en que el trabajador realiza sus funciones según sus habilidades; propiedad de las herramientas que utiliza el trabajador en sus funciones; obligación del trabajador de cumplir con un lugar de trabajo determinado; duración del contrato de trabajo; periodicidad del pago del empleador por los servicios del trabajador; exclusividad en la prestación de los servicios³². Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo, propone los siguientes indicios: el hecho de que el trabajo se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa; que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; que el trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad, o requiere la disponibilidad del trabajador, que implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo; el hecho de que se paga una remuneración periódica al trabajador; de que dicha remuneración constituye la única o la principal fuente de ingresos del trabajador; de que incluye pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros; de que se reconocen derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales; de que la parte que solicita el trabajo

³⁰ THAYER A. William, et al. “Manual de derecho del Trabajo”. Tomo III. Editorial Jurídica de Chile. Santiago, Chile. Año 2010. Pag. 34.

³¹ Ibid. Pag. 35.

³² LIZAMA PORTAL, Luis, et al. “El derecho del trabajo en las nuevas tecnologías” Pag 21.

paga los viajes que ha de emprender el trabajador para ejecutar su trabajo; el hecho de que no existen riesgos financieros para el trabajador³³.

La Unión Europea ha explicado que si bien normalmente la prestación de trabajos marginales o accesorios, de corta duración o trabajos discontinuos, configuran indicios de que quienes prestan dichos servicios no son trabajadores bajo subordinación y dependencia, sino que actúan de modo independiente, ha explicado a su vez que, no son indicios que puedan por sí mismos excluir la laboralidad³⁴. De este modo, debe analizarse la prestación de servicios en su integridad, con la multiplicidad de los indicios que concurren.

Así, requiere de un análisis complejo el poder definir caso a caso cuando se está frente a trabajadores que deben ser protegidos por la legislación laboral y de seguridad social, y cuando se está frente a prestadores independientes. El profesor Palomo plantea que *“En términos generales, un solo indicio no define la existencia o ausencia de la subordinación, sino más bien es la suma de varios elementos, el peso específico de los mismos en la relación, la ponderación de los indicadores excluyentes con los del signo opuesto, lo que en definitiva permitirá concluir sobre la naturaleza de la relación”*³⁵.

Luego, ligado ya al análisis de la economía de plataformas, la Unión Europea explica de una manera muy general respecto del criterio de la subordinación y dependencia, que se tratará de una relación laboral si el prestador del servicio actúa bajo la dirección de la plataforma, lo que significa, que ésta elige la actividad que se realiza, determina la remuneración que se paga y determina las condiciones laborales bajo las cuales se presta el servicio. En otras palabras, el prestador de servicios no es libre de elegir qué servicios prestará ni cómo los prestará³⁶. Por el contrario, si el prestador es libre de determinar lo señalado, se trata de un prestador de índole independiente.

³³ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Recomendación número 198 sobre la relación de trabajo. Ginebra, Suiza. 95 reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (CIT). 15 de junio de 2006. Pag. 6.

³⁴ Ibid

³⁵ PALOMO VELEZ, Rodrigo. Pag 84

³⁶ Ibid

El profesor Lizama ha explicado que la dificultad de calificar a los trabajadores de plataformas tecnológicas de dependientes o de independientes, y, en consecuencia, la definición respecto a si se les hacen aplicables las normas laborales, se debe a “*las especiales características de este modelo de negocios, que son: menor dependencia (las empresas no requieren dirigir ni supervisar directamente el trabajo realizado); economías de escalas (las empresas deben acumular una gran cantidad de trabajadores y de usuarios); negocio global (existe una pretensión de la plataforma por una presencia mundial); y, ser mucho más que una base de datos (las plataformas no son solo meros intermediarios entre los trabajadores y sus usuarios)*”³⁷

En suma, como se ha comentado, definir la laboralidad de las relaciones de prestación de servicios de los trabajadores de plataformas tecnológicas, no ha sido fácil, ya que no se trata de las relaciones de trabajo ‘tipo’, sino de nuevas formas en que se ha desarrollado el trabajo en virtud del avance de las tecnologías. A raíz de ello, la aplicación de los tradicionales indicios ya analizados no ha sido suficiente. Por ello, diversos autores, así como numerosos tribunales han definido que debe realizarse una reinterpretación de la noción funcional de subordinación, debiendo redefinirse los indicios a utilizar, entre ellos, los incentivos para mantener porcentajes altos de aceptación de servicios, el control a través de GPS, la existencia de algoritmos y otras herramientas digitales de control de desempeño, etc.³⁸.

La lectura tradicional de los indicios de laboralidad, como la reinterpretación de estos, se verá con mayor detalle en los argumentos entregados por los fallos que se analizan a continuación, tanto para acoger las demandas de los trabajadores y calificar a los prestadores de servicios como trabajadores sujetos a la ley laboral, como para desecharlas y considerarlos prestadores de servicios civiles.

³⁷ . PORTAL, Luis. *El Trabajo a través de plataformas digitales. Problemas y desafíos en Chile*, “La calificación judicial del Trabajo en Plataformas de Chile”. Editor: Rodrigo Palomo. Editorial Tirant. Valencia, 2022. Pag 83.

³⁸ PALOMO VELEZ, Rodrigo, “El debate sobre la laboralidad del trabajo vía plataformas digitales en Chile y algunos problemas conexos”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, N° 35, julio-diciembre 2022. Pag. 67

IV. Análisis de jurisprudencia comparada

Es importante analizar sentencias de distintos países para entender como los tribunales, de acuerdo a los criterios imperantes en sus jurisdicciones, fueron entendiendo el fenómeno de las plataformas tecnológicas, y principalmente, del trabajo a través de éstas. Ya se ha explicado que éstas pusieron en jaque las fronteras del derecho del trabajo y determinaron que éstas se reescribieran o repensaran.

De un análisis de las sentencias en cuestión, es posible encontrar distintos criterios de análisis de laboralidad de las relaciones de trabajo, así como también, una evolución de estos, hasta que finalmente, en virtud de convicciones generales locales, se comenzó a concretar el proceso legislativo, lo que en nuestro país dio pie a la ley 21.431.

De las sentencias tenidas a la vista es posible concluir que con el transcurso del tiempo varias jurisdicciones han ido aceptando la laboralidad de las relaciones de dichos trabajadores y haciendo extensivos criterios tradicionales de definición de la laboralidad de una relación de trabajo, a estos nuevos contratos y relaciones basadas en una economía de plataformas o ‘gig economy’, en donde las partes no se relacionan físicamente, y en donde el poder de dirección del empleador se manifiesta digitalmente por medio de algoritmos. Estos criterios han debido ser redefinidos o readaptados a esta nueva realidad, ya que el ‘test’ de laboralidad utilizado como tradicionalmente se ha hecho, no alcanza a cubrir este contexto, al basarse en relaciones en donde los trabajadores se desempeñan físicamente y cumpliendo un horario en el mismo lugar físico que el empleador, el que directa y presencialmente les otorga ordenes sobre cómo realizar sus funciones, controla el desarrollo de los trabajos, y los sanciona en caso de no cumplir con alguna de sus obligaciones.

La inesperada irrupción de la economía de plataformas a nuestra realidad y la dificultad de conciliarla con el derecho del trabajo se ha plasmado en algunos fallos, entre ellos la sentencia de un Tribunal con competencia en lo laboral de Melbourne, Australia, la que luego de rechazar la solicitud de declaración de laboralidad de un conductor de la aplicación UBER, explica de manera absolutamente clara el problema que nos convoca “*Quizás la legislación*

*aplicable al trabajo dependiente evolucione para adaptarse al ritmo de la naturaleza cambiante de la economía digital. Quizás la legislación desarrolle leyes para redefinir las nociones tradicionales de empleo o para ampliar la protección a los prestadores de servicio de la economía digital. Pero hasta entonces, se seguirán aplicando las tradicionales pruebas de laboralidad disponibles.”*³⁹

Así, dicho fallo a partir de las pruebas tradicionales de laboralidad aplicables en Australia, similares a las aplicables en los fallos de los demás países revisados, concluye que la relación contractual del demandante, conductor de UBER, con dicha aplicación, no es de origen laboral. Cabe mencionar que dicha causa, como la gran mayoría de estas, se originó por una demanda en que el prestador de servicios alega que su desconexión o ‘despido’ fue injustificado, y solicita que se lo juzgue y se condene a la empresa según la legislación laboral del país en que prestaba servicios.

Para concluir lo anterior, la sentencia analiza distintos factores o elementos del tradicional ‘test’ de laboralidad, entre ellos: ¿quién ejerce el control de la actividad del conductor?; ¿quién entrega las herramientas de trabajo y el uniforme?; ¿cómo se describe la relación de las partes en el contrato?; ¿qué impuestos fiscales se pagan?; etc. Respecto de quién ejerce el control de la actividad, es llamativo lo resuelto por el fallo, al declarar que *“el Solicitante, según se ha acreditado, parece haber tenido un control total sobre la forma en que quería llevar a cabo los servicios que prestó. El Solicitante pudo elegir cuándo iniciar sesión y cerrar la sesión de la aplicación de los conductores, tenía control sobre las horas que quería trabajar, podía aceptar o rechazar solicitudes de viaje (con algunas salvedades) y era libre de elegir cómo operaba y mantenía su vehículo. Todos estos factores pesan a favor de una relación de contratista independiente.”*⁴⁰

Respecto de los equipos utilizados para trabajar, la misma explica que el conductor debe utilizar sus propios equipos o materiales, estos son, su propio vehículo, teléfono smart phone

³⁹ Melbourne, Australia. Fair Commission decision. Fair Work Act 2009. Demanda de despido injustificado. Causa número U2017/9452, caratulada Mr Michail Kaseris con Rasier Pacific V.O.F. 8 de diciembre, 2017. Disponible en <https://ignasibeltran.com/employment-status-of-platform-workers-national-courts-decisions-overview-argentina-australia-belgium-brazil-canada-chile-france-germany-italy-nederland-new-zealand-panama-spain-switzerl/>

⁴⁰ Ibid.

y plan de datos de internet. Agrega que el conductor a su propio costo, realiza las mantenciones y contrata el seguro del automóvil. Explica el fallo que estas evidencias favorecen la postura de que el conductor es un prestador de servicios independiente. Luego, respecto del uniforme corporativo, el fallo señala que *“El Solicitante no exhibió ni se le permitió exhibir ninguno de los nombres, logotipos o colores del demandado o sus afiliados en su vehículo. Él no usó ni estaba obligado a usar ningún uniforme u otra ropa que ilustre al público que estaba unido, conectado o asociado con el demandado o la marca Uber. Este es un factor que pesa en contra de la conclusión de una relación laboral.”*⁴¹

Por último, el fallo se refiere a la descripción que las partes le dieron a su relación y a la prestación de los servicios en el contrato suscrito entre ambas, la que estaría limitada a que el demandado actúe como agente de cobranza de los pagos de los servicios de transporte y, a su vez, que el mismo brinde servicios de tecnología. Así, el sentenciador explica que la descripción de los servicios se condice con los hechos analizados, explicando que por ello es difícil concluir que la relación es de un carácter distinto al que le han dado las partes.

En la misma línea de concluir la existencia de libertad del prestador de servicios respecto a su jornada de trabajo, a la elección de los encargos a realizar, a la ruta a utilizar, y en definitiva, la libertad respecto de la ejecución de su actividad, se han pronunciado numerosas sentencias, las que consideran dicha libertad como elemento fundamental de la relación contractual y como elemento definitorio respecto a la decisión de la calidad que detenta ésta. A modo de ejemplo, cito una ilustrativa sentencia del Juzgado de lo Social de Salamanca: *“El trabajador aquí demandante es quien en este caso tenía el dominio completo de su actividad, sin estar sometido a la esfera organizativa y rectora de la empresa. Y ello porque no estaba sometido a un horario ni a jornada, es quien elegía y decidía los días en que trabajaba y en qué jornada lo hacía, que encargos o recados deseaba realizar, pudiendo incluso rechazar un servicio que previamente había aceptado, sin sufrir con ello penalización alguna por parte de la empresa, siendo el cliente final quien disponía de*

⁴¹ Ibid.

capacidad para valorar su servicio, y sin estar sujeto por tanto al poder disciplinario de la empresa.”⁴²

Este fallo tiene la particularidad de hacerse cargo del sistema de la aplicación, Glovo, para otorgar prioridad a los prestadores con mejor puntuación, explicando que ello no importa un sistema de control ni de manifestación del poder disciplinario de la empresa, sino que se trata de un sistema que depende de parámetros objetivos ajenos a la empresa. Finalmente, este fallo concluye que *“En definitiva, era el propio demandante y no la empresa, quien programaba su actividad, y de quien dependía lo concerniente a su relación con el público, destinatario de los pedidos”⁴³*, concluyendo así que es el propio prestador de servicios quien asume el riesgo de su actividad.

Aportando un análisis más bien transgresor en comparación a los fallos ya analizados, una sentencia del Juzgado de lo Social de Barcelona explica cuáles son los criterios propios que deben analizarse para definir si una relación es laboral o de prestación de servicios independientes, en efecto, la ‘dependencia’ y la ‘ajenidad’, indicando que ello es de mayor relevancia que la calificación jurídica que las partes le hayan dado a dicha relación en el contrato que las une, declarándolo incluso de irrelevante. De este modo, el fallo en cuestión explica dichos conceptos, señalando que *“La dependencia no se entiende como una subordinación rigurosa del trabajador a la empresa, sino que para apreciarla basta que aquél se encuentre comprendido dentro del círculo organicista, rector y disciplinario de la empresa y que por el contrario, no puede hablarse de subordinación cuando el trabajador dispone de una organización propia y se comporta como empresario laboral”⁴⁴*.

Luego, el fallo enumera y describe distintos indicios de laboralidad, esto es, indicios que determinarían que un trabajador deba regirse bajo las normas del derecho del trabajo, a saber:

⁴² Salamanca, España. Juzgado de lo Social de Salamanca. Recurso número 133/2019. Causa caratulada Teodoro con Glovo. 14 de junio de 2019. Disponible en <http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&database=AN&reference=8822850&statsQueryId=121345276&calledfrom=searchresults&links=glovo&optimize=20190701&publicinterface=true>

⁴³ Ibid

⁴⁴ Barcelona, España. Juzgado de lo Social N° 24 de Barcelona. Recurso número 143/2018. Causa caratulada Paulino con GlovoApp. 21 de mayo de 2019. Disponible en <http://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/f2d577bd010c88d9/20190708>

“el encuadramiento o inserción dentro del esquema jerárquico de la empresa, debiendo el trabajador cumplir las órdenes, mandatos y directrices que se le impongan; la subordinación a la persona que tenga facultades de mando; el sometimiento a un horario y a las normas disciplinarias correspondientes; el seguimiento del rendimiento; el control de tiempos; la presentación de partes de trabajo o la realización de informes regulares que den cuenta del trabajo. En cuanto a la ajenidad, para apreciarla lo esencial es que los frutos del trabajo, desde el mismo momento de la producción, pertenezcan a otra persona, el empleador, y no al trabajador, de forma que es aquél quien soporta los riesgos”⁴⁵.

Pese al transgresor análisis, a partir de los indicios comentados el fallo declara que la relación que une a las partes es de origen civil, rechazando por lo tanto la demanda, al argumentar que se logró acreditar que los repartidores crean su propio itinerario, que tienen libertad respecto del medio de transporte que utilizan, que los gastos en que incurren deben ser asumidos por ellos mismos, que tienen libertad para elegir los días y horas en que trabajan, así como para aceptar o rechazar un encargo, entre otros indicios.

Atendiendo al mismo criterio de ajenidad y dependencia, un fallo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid rechazó la demanda de laboralidad de la relación de trabajo de un prestador de servicios de la aplicación Glovo, haciendo énfasis principalmente en las libertades que tiene el prestador de servicios para ejecutar su trabajo. De este modo, explica *“La libertad de elección de la franja horaria en la que desea trabajar, con fijación de la hora de inicio y de finalización de su actividad, e incluso dentro de ese periodo, puede no activar la posición de auto asignación, lo que significa que no desea estar disponible, aunque ello le supone cierta penalización en el sistema de puntuación, salvo causas justificadas. -La libertad de aceptar aquellos pedidos (slots) que desea realizar, sin tener que ejecutar un mínimo de ellos, con posibilidad de su rechazo incluso una vez aceptada e incluso iniciada su ejecución (sin penalización alguna). -La libertad de elegir la ruta para llegar al destino fijado por el cliente, siendo éste y no la sociedad demandada quien establece las*

⁴⁵ Ibid.

*características bien del producto a adquirir bien de la forma de entrega, estableciéndose una relación directa entre repartidor y cliente.”*⁴⁶

Por su parte, la jurisprudencia proveniente del estado de California de los Estados Unidos de Norteamérica atiende al criterio denominado ‘ABC’ para calificar jurídicamente a una relación de prestación de servicios de independiente y así excluir su laboralidad. Esta prueba o ‘test’ requiere que se establezcan tres elementos para refutar la laboralidad de la relación: (A) que el trabajador se encuentra libre del control de la empresa en relación con el desempeño del trabajo, tanto bajo el contrato escrito como en los hechos; (B) que el trabajo realizado por el prestador no es de los negocios habituales de la empresa; y (C) que el prestador habitualmente desarrolla un negocio independiente, de la misma naturaleza que el trabajo realizado para la empresa.⁴⁷

Este test se incorporó a la legislación del Estado de California por medio del AB5 Act. Al respecto, el profesor Todolí explica que el test ABC invierte la carga de la prueba al incorporar una presunción de laboralidad, salvo que la empresa contratante sea capaz de probar la existencia de una verdadera relación mercantil, y a su vez, delimita y explicita cuales son los elementos que la empresa debe acreditar para que se considere que la relación entre las partes no es de índole laboral⁴⁸. De este modo, la laboralidad se presume, y la inversión de la carga de la prueba supone que ante la demanda judicial de un trabajador, será la empresa quien tendrá que demostrar ante el tribunal que la relación de prestación de servicios de un trabajador con la plataforma es independiente, mediante la aplicación de este test. Explica Todolí que la única manera de probar la independencia será mediante la prueba acumulativa de estos tres elementos, y no, por medio de otros criterios o indicios que un tribunal estime oportunos, limitando de este modo, la libertad del juez. Es suficiente con que uno de dichos indicios no se acredite para que se declare la laboralidad de la relación⁴⁹.

⁴⁶ Madrid, España. Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social de Madrid. Recurso número 195/2019. Causa caratulada Arcadio contra Glovo. 19 de septiembre de 2019. Disponible en <http://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/36a794945d5d5252/20191017>

⁴⁷ San Francisco, California, EEUU. Corte de Apelaciones del noveno circuito. Causa número 17-16096.18, caratulada Gerardo Vazquez, Gloria Roman, y Juan Aguilar, con V. Jan-Pro Franchising International, Inc. 2 de mayo de 2019. Disponible en <https://cdn.ca9.uscourts.gov/datastore/opinions/2019/05/02/17-16096.pdf>

⁴⁸ TODOLÍ SIGNES, Adrián, *Observatorio temático de legislación*. Pag. 5

⁴⁹ Ibid. Pag. 5

El primer indicio, esto es, que el trabajador no se encuentre bajo el control y la dirección de la empresa, dice relación con la falta de directrices con las que se desempeña. De este modo, no se encuentra sometido a horario, sistemas de control o vigilancia, tiene libertad para decidir sobre la forma en que ejecuta sus funciones, no debe solicitar autorización para vacaciones, etc.⁵⁰. El segundo requisito es que el servicio que presta el trabajador no es de la actividad ordinaria de la empresa. Esto es novedoso, ya que corresponde a una limitación no establecida en nuestra legislación, para la externalización de servicios. El tercer requisito, esto es, que el trabajador cuente con su propia estructura independiente, no es más que el requisito sobre la ajenidad. Todolí explica que *“en este elemento se deberá evaluar la propiedad de los medios de producción de valor relevante y esenciales para llevar a cabo el servicio directamente, la asunción de las pérdidas por parte del trabajador, que el trabajador pague su propia publicidad y que busque sus propios clientes ofreciendo sus servicios al público, que preste servicios en sus propios locales, asuma los gastos y que trabaje para varios clientes, entre otros”*⁵¹.

En contraposición a las sentencias anteriores, en virtud de una nueva interpretación o lectura de los distintos criterios ya analizados, numerosos tribunales de justicia han acogido las demandas de los prestadores de servicios de plataformas tecnológicas y, en ese sentido, han declarado que la relación que mantienen con dichas empresas es de origen laboral, accediendo a las solicitudes de prestaciones laborales y previsionales. Así, no son nuevos criterios o ‘tests’ los que han llevado a una conclusión distinta, sino, una lectura paralela de los mismos criterios de subordinación, dependencia y ajenidad. Se trata de análisis o lecturas de los indicios de estos, pero tomando en cuenta el avance de las tecnologías y las distintas particularidades del trabajo a través de plataformas digitales. Así, se han tratado de identificar dichos criterios en el modo en que operan las plataformas.

Esta distinta lectura de los criterios e indicios tradicionales de subordinación y dependencia ha sido explicitada por la Corte de Apelaciones de Londres, la que ha explicado con detalle

⁵⁰ Ibid. Pag. 7.

⁵¹ Ibid. Pag. 8.

porqué a partir de éstos si es posible concluir que la relación entre las partes relacionadas a través de plataformas tecnológicas es laboral: “(1) La contradicción en los Términos del pasajero entre el hecho de que Uber pretende ser el agente de los conductores y su afirmación de “exclusiva y absoluto discreción” para aceptar o rechazar reservas. (2) El hecho de que Uber entreviste y reclute conductores. (3) El hecho de que Uber controla la información clave (en particular, el apellido del pasajero, los datos de contacto y el destino previsto) y excluye al conductor de ella. (4) El hecho de que Uber requiere que los conductores acepten viajes y / o no los cancelen, y hace cumplir el requisito cerrando la sesión a los conductores que incumplen esos requisitos. (5) El hecho de que Uber establece la ruta (predeterminada) y el conductor se aparta de ella a su propio riesgo. (6) El hecho de que UBER fija la tarifa y el conductor no puede acordar una suma superior con el pasajero. (La supuesta libertad de acordar una tarifa más baja es obviamente insignificante). (7) El hecho de que Uber imponga numerosas condiciones a los conductores (como la elección limitada de vehículos aceptables), instruye a los conductores sobre cómo hacer su trabajo y, en numerosos casos, los controla en el desempeño de sus funciones. (8) El hecho de que Uber someta a los conductores a través del sistema de clasificación a lo que equivale a un procedimiento disciplinario / de gestión del desempeño. (9) El hecho de que Uber determina cuestiones sobre reembolsos, a veces sin siquiera involucrar al conductor cuya remuneración puede verse afectada. (10) Los esquemas de ganancias garantizadas (aunque ahora descontinuados). (11) El hecho de que Uber acepta el riesgo de pérdida que, si los conductores estuvieran realmente en el negocio por su propia cuenta, recaería sobre ellos. (12) El hecho de que Uber maneja las quejas de los pasajeros, incluidas las quejas sobre el conductor. (13) El hecho de que Uber se reserva el poder de modificar unilateralmente los términos de los conductores.”⁵²

De este modo, a partir de los hechos acreditados, la sentencia en cuestión concluye que en la práctica si existe una relación laboral entre el conductor y Uber, y que efectivamente existe ajenidad en el negocio que desarrolla el primero, ya que concluye que Uber ejerce un control

⁵² Londres, Inglaterra. Corte de Apelaciones. Causa número A2/2017/3467, caratulada Uber B.V., Uber London Limited, Uber Britannia Limited con Yaseen Aslam, James Farrar, Robert Dawson y otros. 19 de diciembre de 2018. Disponible en <https://www.judiciary.uk/wp-content/uploads/2018/12/uber-bv-ors-v-aslam-ors-judgment-19.12.18.pdf>

total sobre su negocio y sobre la manera en que el conductor debe desarrollar su actividad. La misma ajenidad se denota en que el riesgo de la pérdida del negocio recae únicamente sobre la empresa. Por su parte, respecto de la subordinación y dependencia, el hecho de que el conductor tenga cierta libertad respecto a si conectarse y el horario en que desea trabajar, entre otros, no obsta a que la actividad del conductor no sea libre e independiente, ya que debe regirse por los términos impuestos por la empresa de plataforma tecnológica, la que impone la tarifa, controla la ruta de conducción, mantiene los datos de los pasajeros, sanciona a los conductores ante la no aceptación de viajes o ante las quejas de los pasajeros, etc.

Otros fallos son ilustrativos en explicar esta nueva manera de interpretar los tradicionales requisitos e indicios para definir si una relación es laboral. Así, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid es claro en argumentar que en estas relaciones de prestación de servicios, específicamente ante la empresa Glovo, no se configura el requisito que dice relación con que el trabajador disponga de una infraestructura productiva para realizar su negocio y disponga de los materiales propios necesarios para el ejercicio de la actividad. Al respecto explica el fallo que deben compararse los avanzados instrumentos tecnológicos de los que es titular la empresa, como es la plataforma digital y las aplicaciones informáticas, con los medios de menor valor que debe aportar el trabajador, como son el teléfono móvil y la motocicleta.⁵³ Luego, continúa el fallo explicando que tampoco concurre el requisito que dice relación con que el prestador es independiente y libre para desarrollar su actividad según sus propios criterios -salvo las indicaciones técnicas que pudiese recibir del cliente-, ya que debe cumplir totalmente con las instrucciones dadas por la plataforma tecnológica respecto a cómo desarrollar su gestión.

En el mismo sentido, el siguiente fallo de un tribunal con competencia en lo laboral de Uruguay es sumamente explicativo, y a partir de los mismos indicios analizados en las sentencias precedentes, concluye también que la relación entre el prestador de servicios y la plataforma tecnológica es de origen laboral, basándose principalmente, en el total control de la aplicación tecnológica sobre el negocio y en la incorporación del trabajador a la

⁵³ Madrid, España. Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social de Madrid. Causa número 588/2019, caratulada Lorenzo con Glovo. 27 de noviembre de 2019. Disponible en <http://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/6d04f28f2ec990a2/20191216>

organización de la empresa de plataforma tecnológica. De este modo, es sumamente interesante la afirmación del fallo respecto a que el trabajador jamás podría desarrollar dicha actividad sin la plataforma a la que pertenece, a saber: *“existe una integración del trabajador a la organización de la empresa; además el trabajo se realiza según instrucciones y bajo el control de UBER, a su vez el trabajo es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; y el trabajo presenta cierta duración y continuidad. Asimismo, a esto se le debe agregar la dependencia económica de los conductores, siendo que habitualmente representa su fuente principal de ingresos. También debe tenerse presente que el conductor nunca podría desarrollar el servicio por su cuenta sin la plataforma a la que pertenece. El prestador del servicio no tiene la libertad de elegir a sus clientes, porque la plataforma centraliza las solicitudes, y las asigna a sus “colaboradores” a través de algoritmos. El precio se fija por medio de algoritmos mediante un mecanismo predictivo, que impone al trabajador una ruta particular de la que no tiene libre elección.”*⁵⁴

De interés es la referencia a la ‘dependencia económica’ del trabajador respecto de la plataforma, ya que constituye un indicio de laboralidad que se ha aceptado como tal principalmente en razón de las dificultades que representa la calificación de los trabajadores de plataforma tecnológicas. El profesor Lizama señala que consiste en *“el acto de sumisión de un trabajador que acepta las condiciones definidas total (o casi totalmente) por el empleador y celebra tal contrato de adhesión porque podría no tener alternativas razonables para obtener un ingreso sino ocupando el puesto ofrecido”*⁵⁵. El mismo explica que el desarrollo jurisprudencial respecto de este indicio se debe a la dificultad de aplicar la teoría tradicional de indicios de laboralidad a los trabajadores de plataformas tecnológicas, por las características especiales del modelo de negocio⁵⁶.

Dicha sentencia realiza a su vez un interesante análisis respecto de la actividad de la empresa, en este caso, Uber, y de la dependencia que tiene con sus prestadores de servicio o

⁵⁴ Montevideo, Uruguay. Juzgado Letrado del Trabajo de Sexto Turno. Causa número 2-3894/2019, caratulada conductor con Uber Technologies Uruguay S.A. y otro. 11 de noviembre de 2019. Disponible en <https://ignasibeltran.com/wp-content/uploads/2018/12/Sentencia-JLT-6%C2%BA-Turno-UBER.pdf>

⁵⁵ LIZAMA PORTAL, Luis. *El Trabajo a través de plataformas digitales. Problemas y desafíos en Chile*. “La calificación judicial del Trabajo en Plataformas de Chile”. Editor: Rodrigo Palomo. Editorial Tirant. 15 de diciembre de 2022. Pag 83.

⁵⁶ Ibid.

conductores. Así, este fallo explica que lejos de lo que argumenta la empresa, su principal giro no es la tecnología, sino el transporte, concluyendo que se trata de una empresa de transporte, y continúa señalando, que en ese sentido, necesita de los conductores para existir, ya que ellos son quienes desarrollan su actividad principal. En otras palabras, los supuestamente ‘terceros ajenos a su estructura’ son quienes entregan de manera exclusiva el servicio principal que provee esta empresa. Así, el fallo culmina estatuyendo que *“Sin el servicio de transporte UBER no existiría, lo que da cuenta de la indispensabilidad de ese servicio para la empresa y que es esa su verdadera actividad. UBER sin conductores no sería una actividad factible. Además, los ingresos de UBER no dependen exclusivamente de la entrega de su software, sino básicamente de los viajes que realizan sus conductores. Por lo tanto, en los términos de la Recomendación No. 198 de la OIT los conductores se encuentran integrados en la organización de la empresa, presentándose así un primer indicio de laboralidad”*⁵⁷

Siguiendo el mismo criterio, el Tribunal de California, EEUU, explica que la circunstancia de que el conductor utilice su propio vehículo no es suficiente para concluir que éste provee los propios materiales de su negocio, ya que, en este caso Uber, provee la herramienta principal, que es la aplicación tecnológica por la que desarrolla el negocio⁵⁸.

Este fallo es también interesante ya que cuestiona la supuesta falta de control que tiene la empresa sobre sus conductores, al haber testificado los representantes de Uber que la empresa no da órdenes a los conductores, sino meramente consejos de cómo realizar sus recorridos. Sin perjuicio de ello, el fallo concluye que dichas sugerencias no eran tales, sino instrucciones estrictas, las que si no se cumplían implicaban la amonestación o incluso, terminación del contrato del conductor, a saber: *“Uber responde que simplemente da a sus conductores "sugerencias", pero en realidad no les exige que se vistan profesionalmente o que escuchen soft jazz o NPR. Véase, por ejemplo, Reply Br. En 6. Pero los documentos discutidos anteriormente (y otros en el expediente) no están obviamente escritos como meras*

⁵⁷ Montevideo, Uruguay. Juzgado Letrado del Trabajo de Sexto Turno. Causa número 2-3894/2019.

⁵⁸ California, EEUU. Corte de Distrito de EEUU. Causa número C-13-3826 EMC, caratulada Douglas O’Connor con Uber Technologies, INC. 11 de marzo de 2015. Disponible en <https://digitalcommons.law.scu.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=&httpsredir=1&article=1935&context=historical>

sugerencias (...). De hecho, hay pruebas de que Uber amonesta (o despide) a los conductores por no cumplir con sus "sugerencias". Ver, por ejemplo, Expediente No. 223-50 (que informa al conductor que "un pasajero nos hizo saber que su actitud no estaba a la altura de los estándares profesionales de Uber" y señala que "[si] si continuamos recibiendo comentarios negativos ... su cuenta será revisada y puede ser desactivada")".

Una ilustrativa sentencia de un Tribunal de Ontario, Canadá, respecto de la plataforma Foodora, se refiere al ejercicio del control de la empresa, explicando que si bien ésta no se está comunicando constantemente con el repartidor, de todos modos se encuentra monitoreándolo permanentemente, explicando que para ello utiliza sofisticada tecnología que permite hacerlo con mínima interacción humana.⁵⁹ Respecto de la misma empresa, una sentencia de un Tribunal de Sydney, Australia, reitera el argumento en cuestión, explicando que el control que en el ámbito de una relación laboral tradicional, normalmente se realiza por personas, en este caso se realiza a través de la tecnología, al explicar que *"el nivel de control que podría ejercerse en situaciones de empleo mediante instrucciones directas verbales o escritas a un trabajador por parte del empleador, fue obtenido por Foodora en virtud del funcionamiento de, entre otras cosas, el sistema tecnológico. En la práctica, el solicitante no podía elegir cuándo y dónde trabajar, ni qué tan rápido o lento realizar las entregas"*⁶⁰. De este modo, respecto de la forma de operar de la empresa, detalla que *"El control que Foodora poseía y ejercía sobre la forma en que el solicitante realizaba el trabajo se reflejaba en las métricas que se utilizaron en el sistema que calificaba el desempeño laboral de, entre otros, el solicitante. El funcionamiento del sistema de procesamiento por lotes significaba que para mantener una calificación alta, el solicitante tendría que realizar un cierto número de entregas durante un tiempo, trabajar un número mínimo de turnos en una semana y trabajar varios viernes, sábados o domingos por la noche"*⁶¹.

⁵⁹ Ontario, Canada. Junta de Relaciones Laborales de Ontario. Causa número 1346-19-R, caratulada Unión de Trabajadores Postales de Canada, con Foodora Inc. 25 de febrero de 2020. https://www.olrb.gov.on.ca/Decision/1346-19-R_Foodora-Inc-Feb-25-2020.pdf

⁶⁰ Sydney, Australia. Comisión de Trabajo Justo. Causa número U2018/2625, caratulada Joshua Klooger con Foodora Australia Pty Ltd. 16 de noviembre de 2018. Disponible en <https://www.fwc.gov.au/documents/decisionsigned/html/2018fwc6836.htm>

⁶¹ Ibid.

El mismo fallo es bastante ilustrativo en lo que dice relación con la falta de exclusividad en la relación de trabajo, al ser común que los trabajadores de plataformas tecnológicas se desempeñen paralelamente para más de una plataforma, explicando que ello no es un argumento suficiente para negar el carácter de laboral al contrato de dichos trabajadores, ya que es común que trabajadores con contratos de trabajos tengan más de un empleador, a saber *“en muchos aspectos, el desempeño del trabajador para otras empresas de reparto puede equipararse con circunstancias en las que un trabajador puede tener dos o más trabajos. Por ejemplo, el personal de un restaurante informal puede trabajar para dos o tres restaurantes o bares diferentes que, en algunas circunstancias, pueden competir por negocios”*⁶².

Es también claro el fallo en refutar el argumento respecto a que los trabajadores serían independientes que se desempeñan en su propio negocio por haber invertido estos en sus herramientas propias de trabajo, al explicar que *“El demandante no realizó una inversión de capital sustancial en el equipo que utilizó para realizar su trabajo de reparto a domicilio. La bicicleta que usaba para el trabajo de reparto también se usa generalmente para actividades ciclistas no relacionadas con el trabajo”*⁶³.

Por último, a diferencia de los fallos analizados en que se rechazaba la acción ejercida por el trabajador por considerarse que la actividad ejercida por éste no le era ajena, un ilustrativo fallo concluyó que existe ajenidad entre el trabajador y la organización de su actividad de conducción, ajenidad de mercado, al no ser el trabajador quien lo controla, y ajenidad en la determinación de la tarifa, a saber: *“En tal sentido, pesa mayoritariamente la posición de AAA respecto de la ajenidad de organización del programa de acción para el desarrollo de la obligación comprometida, la ajenidad de mercado en el sentido de total imposibilidad de dominio de la demanda de los usuarios del servicio de transporte, y la ajenidad en la determinación de la tarifa, su ajuste y sus cambios y los costos de cancelación del servicio por parte del usuario. [...] En este caso, el conductor no organiza la ejecución de la obligación comprometida en base a su experticia sino que la lleva a cabo predeterminada*

⁶² Ibid.

⁶³ Ibid.

paso a paso por UBER. Por su parte, la total ajenidad de mercado en tanto el accionante, carece del mínimo poder de acceso, relacionamiento y dominio de la relación con los usuarios demandantes del servicio de transporte.”⁶⁴

De este modo, se puede apreciar que las primeras sentencias dictadas con ocasión de acciones legales interpuestas en tribunales por prestadores de servicios de plataformas tecnológicas buscando que se declarase su relación como laboral, fallaron utilizando criterios tradicionales de lo que se entendía por un trabajador sujeto a laboralidad y de empresas que hacen las veces de empleador, y en razón de ello, rechazaron los indicios de laboralidad, y en consecuencia, rechazaron las demandas. Sin perjuicio de ello, luego de los muchos análisis que distintos actores realizaron respecto de la nueva realidad que las plataformas tecnológicas proponían, y de cómo esto se relacionaba con el derecho del trabajo, los tribunales comenzaron a correr los límites de éste, y a realizar una relectura de los tradicionales indicios de ajenidad y de subordinación y dependencia que normalmente se utilizaban para definir la laboralidad de una relación de prestación de servicios personales. Es por ello, que varios de los últimos fallos analizados optan por la laboralidad de las relaciones de los trabajadores con las plataformas tecnológicas, luego de realizar interesantísimos análisis de la facultad de dirección o de control que ejercen los empleadores por medio de los algoritmos utilizados en el funcionamiento de las plataformas, entre otros.

Al respecto, explica el profesor José Luis Ugarte que la dirección o control que ejercen las empresas sobre sus trabajadores ha cambiado, ya que ha pasado de un ámbito corporal a uno virtual, y eso es precisamente lo que han debido entender los tribunales y ha debido reflejar la legislación. Explica *“no es que, en rigor, existan nuevos indicios que reemplacen o sustituyan a los antiguos sobre la misma base o contenido, sino que hay indicios propios sobre otra forma de control/dirección que comienza a extenderse en el trabajo asalariado: el control virtual o algorítmico”⁶⁵*. Señala luego que ello se ha ocasionado por las nuevas tecnologías que han derribado las barreras de la fábrica contemporánea, entendida como una

⁶⁴ Montevideo, Uruguay. Tribunal de Apelaciones de Trabajo de Primer Turno. Causa número 0002-003894/2019, caratulada AAA c/ Uber B.V. y otro. 3 de junio de 2020. Disponible en <https://ignasibeltran.com/wp-content/uploads/2018/12/URUGUAY-Sentencia-2%C2%B0-Instancia-UBER-TAT-1%C2%B0.pdf>

⁶⁵ UGARTE CATALDO, José Luis. Pag 31.

fábrica física, la que se ha modificado por un espacio empresarial ilimitado que se permite a través del mundo digital.

V. Análisis de jurisprudencia nacional

De una búsqueda en el portal web del Poder Judicial, se logra comprobar que a la fecha varias decenas de causas han ingresado en nuestros tribunales originadas por prestadores de servicios de plataformas tecnológicas que ejercen acciones legales cuyo fin es que se reconozca la laboralidad de sus relaciones de trabajo con dichas plataformas y obtener los beneficios asociados. Sin embargo, de una revisión de éstas es difícil encontrar causas con sentencia definitiva ya que la gran mayoría de ellas han terminado por medios alternativos de resolución de conflictos. De este modo, las causas han terminado por avenimiento, transacción judicial o extrajudicial, o incluso por desistimiento de la demanda de parte del demandante, entendiéndose que en estos últimos casos se debió haber llegado a un acuerdo de manera privada entre las partes. Incluso, pude ver causas que habían sido declaradas confidenciales por el tribunal, de las cuales se desconoce su contenido. Al respecto, el profesor Lizama ha concluido que entre los años 2019 y 2021, 19 causas sobre la materia terminaron por transacción, avenimiento y conciliación y 6 por desistimiento del demandante, explicando que ello representa el 86% del total de las causas iniciadas sobre la materia. Explica que el principal fundamento de que dichas causas hayan concluido por una vía alternativa de resolución de conflictos es el interés de las empresas de plataformas tecnológicas por evitar la dictación de sentencias judiciales que afecten su modelo de negocio, que implica sostener que el único rol que ellas cumplen es intermediar entre los consumidores que requieren un servicio y los prestadores de estos⁶⁶.

De las causas revisadas sólo 5 han terminado por sentencia definitiva y han podido sentar los criterios que los tribunales nacionales han considerado tanto para aceptar o negar la laboralidad de los trabajadores en cuestión. La primera de ellas data del año 2015, y fue dictada por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en una causa iniciada por

⁶⁶ LIZAMA PORTAL, Luis. *El Trabajo a través de plataformas digitales. Problemas y desafíos en Chile*. “La calificación judicial del Trabajo en Plataformas de Chile”. Editor: Rodrigo Palomo. Editorial Tirant. 15 de diciembre de 2022. Pag 62.

un trabajador de la aplicación Uber, causa en que la demanda del trabajador fue rechazada, al considerar el tribunal que no concurrían los elementos propios de una relación de subordinación y dependencia. La segunda sentencia data del año 2020 y fue dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, y es relevante por ser la única causa de nuestro país en que se acogió la demanda, reconociendo la laboralidad de la relación que mantenía el trabajador con la plataforma Pedidos Ya. Esta fue confirmada por la Corte de Apelaciones respectiva. La tercera sentencia fue dictada en el año 2021 por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, y fue iniciada por varios trabajadores, nuevamente en contra de la plataforma tecnológica Pedidos Ya, caso en que la demanda fue rechazada, criterio confirmado por la Corte de Apelaciones respectiva. La cuarta, fue dictada en el mismo año, por el mismo tribunal, en una causa iniciada en contra de la plataforma Rappi, caso en que se rechazó la demanda y se declaró que la relación entre las partes fue de carácter civil. La última, es del Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso del presente año 2023, y se dictó en una causa interpuesta por conductores de Uber en contra de distintas razones sociales de dicha empresa, la que también fue rechazada. Al tratarse de un número acotado de causas, las podré analizar todas en este trabajo, distinguiendo que elementos se consideraron para llegar a las distintas decisiones. En términos generales, estas acogen la discusión que se ha desarrollado en la jurisprudencia comparada, y hacen suyos los argumentos tanto para acoger la demanda como para rechazarla.

La primera causa, Rit O-1388-2015, dictada por la magistrado Yélica Montenegro Galli del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, fue iniciada por un trabajador en contra de la plataforma Uber Chile Spa., Uber International Holding BV y Uber Technologies INC., cuya materia es la declaración de relación laboral, despido injustificado, nulidad de despido, cobro de prestaciones y subterfugio entre las demandadas con la finalidad de ocultar el real capital de la empresa. El demandante indica que se desempeñó como chofer para la plataforma realizando funciones de transporte de pasajeros, y explica que esta coordinaba los viajes y el pago semanal de su remuneración directamente a su tarjeta de crédito, la que se calculaba de acuerdo al tiempo trabajado. Expone que nunca suscribió un contrato de trabajo ni uno civil y que la plataforma no le solicitó emitir boletas de honorarios. Explica que para postular al cargo debió cumplir con una serie de requisitos, contar con vehículo propio y

asistir a una capacitación de la empresa en la utilización de la aplicación, y agrega que ésta además le entrega un teléfono celular. Por último, comenta que el término de su relación fue unilateral por parte de la empresa, al haberlo desconectado de la aplicación.

El Tribunal rechazó la demanda debido a que el demandante no habría podido acreditar la existencia de una relación de subordinación y dependencia, al explicar como principales puntos que en lugar de tratarse de trabajadores dependientes “*en la especie existe una especie de comunidad de choferes, que cuentan con permiso para realizar transporte privado de pasajeros, y se unen a la empresa ya sea como personas naturales o jurídicas con sus propios vehículos*”⁶⁷. Agrega que se pudo acreditar de la prueba ofrecida que los choferes cuentan con absoluta libertad para conectarse o desconectarse de la aplicación de la compañía, así como para aceptar o no las distintas solicitudes de viajes que la misma les envía, lo que demuestra la independencia de estos en la prestación de sus servicios. Respecto del argumento que indica que la empresa ejercería su potestad disciplinaria por medio de sus remuneraciones, el Tribunal confirmó que “*efectivamente existen bonos o incentivos a los conductores que se conecten en fechas claves, como los partidos de la Copa América o navidad u otros eventos, lo cual no lo califica como rasgos de laboralidad, ni la circunstancia que un determinado viaje sea a cuenta de la empresa. No hay que perder de vista que el centro operador de la aplicación es la demandada quien tiene el mismo interés en obtener su porcentaje que los propios conductores, de hecho no existe sanción alguna, que podría ser una antecedente relevante al momento de analizar este tipo de relación, para quien y a pesar de los incentivos no se encuentre conectado ni acepte un llamado*”⁶⁸.

Aún más, la sentenciadora explica que se pudo acreditar que los choferes no deben utilizar el uniforme corporativo de la compañía, siendo aquel un argumento que va en contra de la ajenidad requerida en una relación laboral. Respecto de la supuesta desvinculación del demandante, la sentenciadora indica que se logró acreditar que no existe término de contrato como sanción por no conectarse a la aplicación, al contrario de lo que estatuyó el trabajador. Al respecto, agrega que “*el hecho que la base de datos después de tres meses sin conexión*

⁶⁷ Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago. Sentencia de causa Rit O-1388-2015, caratulada “Thompson con Uber Chile Spa. y otras” de fecha 14 de julio de 2015.

⁶⁸ Ibid.

por parte de un conductor se sanee esto es, se lo saque de la misma, tampoco es indicio de sanción alguna pues como ha relatado el testigo Guillermo del Castillo, si quiere vuelve, no hay exclusividad y no existe antecedente o documento o declaración alguna que pueda rebatir esta afirmación”⁶⁹.

Por último, el Tribunal indica que el único argumento propio de una relación laboral respecto del que se rindió prueba dice relación con el cumplimiento de una jornada de trabajo. Al respecto, explica que *“el único documento que podría ser indiciario de las pretensiones del actor es aquel correo electrónico que establece como obligatorio un mínimo de 30 horas semanales de conducción, no obstante aquello, no se ha acreditado sanción alguna por su incumplimiento y la denominada “lista negra” salvo los dichos del testigo, no tiene existencia en los hechos”⁷⁰*. De este modo, la sentenciadora concluyó que no se logró acreditar la existencia de una relación de subordinación y dependencia entre las partes, al no haberse acreditado que la empresa ejerza su potestad directiva y disciplinaria sobre los choferes, sancionando en caso de incumplimiento. Dicha sentencia tiene el carácter de firme y ejecutoriada al no haberse presentado recursos de nulidad por las partes.

La segunda causa que cuenta con sentencia definitiva en esta materia es la causa tramitada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción. La demanda de ésta fue interpuesta por un trabajador de Pedidos Ya en contra de dicha empresa y su materia es la declaración de relación laboral, despido injustificado, indebido o improcedente, nulidad del despido y cobro de prestaciones e indemnizaciones laborales.

Indica el demandante que se desempeñaba como *rider* o repartidor de la empresa demandada y que sus labores consistían en *“la recepción de pedidos de los productos que comercializaban los locales que se encontraban suscritos con PEDIDOS YA CHILE SPA, a través de la aplicación denominada “PEDIDOS YA”, como asimismo el armado y el despacho a través de los denominados RIDERS (Ciclistas).”⁷¹* Indica que su contrato era

⁶⁹ Ibid

⁷⁰ Ibid

⁷¹ Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción. Demanda de causa Rit M-724-2020, caratulada “Arredondo con Pedidos Ya”, de fecha 21 de junio de 2020.

civil, de adhesión y de plazo indefinido. Explica que debía cumplir con una jornada laboral, la que tenía seis opciones a elección de él que variaban de entre 2 a 10 horas de trabajo diario, agregando que existían constantes presiones en cumplir con la primera opción, que contenía un mayor número de horas de trabajo. Señala que para cumplir con sus servicios debía utilizar una mochila térmica especial y vestuario con el logo de la empresa. Finalmente relata que su prestación de servicios habría terminado ya que la aplicación de la empresa le habría enviado un mensaje de desactivación, y que el motivo de ello habría sido la disminución de su porcentaje de aceptación.

El Tribunal acogió la demanda al haber acreditado que la relación entre el prestador de servicios y Pedidos Ya era de carácter laboral, por haberse tratado de una prestación de servicios personales continuos, bajo subordinación y dependencia de la persona beneficiada por dichos trabajos y compensada por una remuneración.

La sentencia confirma que detrás de la prestación de servicios del repartidor que supuestamente se relaciona únicamente con una aplicación de celular, se encuentra la empresa, la que organiza y tiene la responsabilidad por los servicios de los repartidores, aun cuando se trate de desligar de ello. Al respecto, estatuye que *“si bien el testigo de la demandada trató de desligar responsabilidad de esta haciendo referencia en todo momento a la “aplicación”, indicando que la aplicación administraba, que la aplicación elaboraba los turnos o daba instrucciones, al momento de ser contrainterrogado por esta magistrado, sobre quien era la aplicación, este indico que correspondía a la demandada, a Pedidos Ya, y que era esta última quien la administraba”*⁷². Al respecto, el profesor Lizama explica que *“Esta conclusión es similar a la otorgada por la jurisprudencia comparada, en el sentido de que los riders no prestarían sus servicios con total libertad y autonomía, sino que sujetos al control y vigilancia de la plataforma por medios informáticos (aplicación), respecto de cuándo y cuánto trabajar (ejecución del tiempo), y como laborar (modo de prestación del servicio)”*⁷³

⁷² Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción. Sentencia de causa Rit M-724-2020, caratulada “Arredondo con Pedidos Ya”, de fecha 05 de octubre de 2020.

⁷³ LIZAMA PORTAL, Luis. *El Trabajo a través de plataformas digitales. Problemas y desafíos en Chile*. “La calificación judicial del Trabajo en Plataformas de Chile”. Editor: Rodrigo Palomo. Editorial Tirant. 15 de diciembre de 2022. Pag 74.

A su vez se acreditó que los repartidores deben pasar por un estricto proceso de selección y de capacitación para comenzar a prestar servicios para Pedidos Ya, la que lo instruye sobre la forma de prestar servicios, el funcionamiento de la aplicación tecnológica, lugar de conexión, que sucedía si no se conectaba o llegaba tarde, etc. Del mismo modo, la magistrado acreditó que el demandante debía prestar sus servicios con la chaqueta, polera y mochila con el logo de la compañía, todo asignado por la empresa, e incluso, ropa especial para la lluvia.⁷⁴

Respecto del control, se acreditó que la empresa ejerce el control del trabajo del repartidor justamente a través de la aplicación. Al respecto el fallo señala que: *“El control que la demandada ejercía sobre el actor se materializaba a través de las calificaciones. Así lo declararon todos los testigos de la demandante. En efecto, el testigo Cristóbal Pinilla indico que la aplicación funcionaba con un ranking que media la puntualidad, luego el testigo Felipe Candia sostuvo que se trata de hacer todo lo posible para estar en lista 1, que la aplicación tiene un sistema de seguimiento que también lo ven los supervisores y que se materializa en la calificación del repartidor y en consecuencia en su ubicación en la lista, que son causales de baja de lista el que se rechace un pedido, llegar tarde, poner en pausa la aplicación, por ultimo Fernando Gallardo indicó que eran penalizados si ingresaban tarde al turno bajando de lista. De igual forma el testigo de la demandada indicó que la aplicación le da pautas al repartidor, ciertos pasos que este debe seguir y se van monitoreando, pues se deben seguir o de lo contrario se le bloquea la cuenta.”*⁷⁵

Por último, en el considerando Décimo, el fallo realiza un interesante análisis respecto de la subordinación y dependencia, explicando que dicho vínculo en este tipo de casos se presenta pero no de una manera tradicional, indicando que debido a la existencia de estas plataformas tecnológicas es preciso superar la manera clásica de comprender una relación laboral, en que el trabajador se desempeña en las dependencias físicas de una empresa con un horario determinado y a cargo de un supervisor que lo controla presencialmente. De este modo, el fallo explica que *“estas calificaciones y control sobre la conexión del actor, la forma como*

⁷⁴ Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción. Sentencia de causa rit M-724-2020 caratulada “Arredondo con Pedidos Ya”, de fecha 5 de octubre de 2020.

⁷⁵ Ibid.

desarrolla su trabajo, si se mantiene o no conectado, el monitoreo a través de GPS, la existencia de beneficios y castigos asociados a estos, incentivos para mantener porcentajes altos de aceptación de repartos, en donde incluso el testigo de la demandada señaló que a quienes prestan más servicios se le da acceso a elegir los horarios, se trata de una solapada forma de ejercer el control sobre el actor, fijar la jornada de trabajo y la remuneración asociada al cumplimiento aparentemente voluntario de las normas que el empleador ha determinado y que no son otra cosa más que la manifestación del vínculo de subordinación y dependencia”⁷⁶. Por último, el fallo realiza una reflexión, indicando que no comprende por qué si la única finalidad de la aplicación es conectar a los usuarios con los distintos locales, realiza una calificación de los repartidores, monitorea que se encuentren conectados, exige el uso de vestimenta institucional, sanciona eliminando la cuenta en ciertos casos, etc.

Cabe señalar que la Corte de Apelaciones de Concepción, rechazó el recurso de nulidad interpuesto por la empresa y confirmó la sentencia en comento, declarando la laboralidad de la relación existente entre el demandante y Pedidos Ya. Dicho fallo aporta con un análisis respecto de la ajenidad con que un trabajador debe desempeñarse en una relación laboral, al contrario del trabajo por cuenta propia a honorarios, explicando que dicha ajenidad se encuentra en el caso de los raiders de Pedidos Ya, al indicar que el elemento esencial que requieren para su prestación de servicios es la plataforma digital o aplicación que aporta la empresa, a su vez, que la empresa es la que asume los riesgos y la que se ve afectada por el mal servicio de algún repartidor, ya que estos se desempeñan bajo su nombre, que los beneficios y utilidades que genere el repartidor benefician a la empresa sin que el raider pueda pactar precios, sino únicamente, recibir lo que le pague la empresa, y por último, que el cliente se contacta con la empresa, siendo el deber del repartidor tan solo, entregar lo pedido⁷⁷.

Con un criterio diametralmente distinto falló el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, la tercera demanda que terminó por sentencia definitiva en esta materia, cuyo demandante es un ex trabajador de Pedidos Ya. En los considerandos decisorios, el fallo

⁷⁶ Ibid.

⁷⁷ Corte de Apelaciones de Concepción. Sentencia recurso de nulidad causa Rol 395-2020, caratulada “Arredondo con Pedidos Ya” de fecha 15 de enero de 2021.

realiza un análisis de la relación de subordinación y dependencia, explicando que en este caso no se configura. Al respecto señala que se acompañaron numerosas boletas de honorarios emitidas semanalmente, todas por distintos montos, lo que desacredita lo señalado por los testigos del demandante sobre una supuesta jornada laboral, o mínimo de horas de conexión, que se debiese cumplir, a riesgo de ser sancionados. Sobre este punto, la sentencia indica “*ha quedado en evidencia con las boletas de los mismos actores que ello no es así, pues no se explica por ejemplo que el demandante Joselito Amador en el mes de noviembre de 2019 produjo por \$ 6.093, en tanto en abril de 2020 obtuvo un honorario por \$ 1.295.187, es decir, ello demuestra que no eran despedidos por baja producción y además que no tenían la obligación de conectarse una determinada cantidad de horas*”⁷⁸. De este modo el Tribunal da por acreditado que cada trabajador elegía su turno y sus horarios, y explica que si bien se acreditó que la empresa tiene un listado con distintas posibilidades de turno, “*ello resulta ajustado a la forma de funcionar la empresa, pues debe establecer políticas de orden dentro de ella, y coordinación a fin de que el servicio que prestan rinda sus frutos, de lo contrario, no se justificaría su giro*”⁷⁹. De este modo, el fallo no le otorga a dicha forma de organizar el trabajo de sus repartidores, un carácter de laboralidad.

Continúa el fallo explicando que no se acreditó que los repartidores hayan sido sujetos de una fiscalización directa ni de instrucciones sobre cómo desarrollar sus funciones, explicando que una vez que el demandante se conectaba a la aplicación de Pedidos Ya, realizaba su labor libremente, recibiendo únicamente instrucciones respecto de la tarifa de los servicios. Del mismo modo, respecto de la ruta a seguir, concluye el fallo que la aplicación no impone una ruta sino únicamente, la sugiere.

A su vez, en relación al requisito de la ajenidad propio de una relación laboral, el fallo indica que el demandante intentaría prescindir de dicho requisito para el análisis de su caso, aun cuando el aportara sus propios materiales, bajo pretexto de ser de bajo valor y los riesgos asumidos, de poca importancia.

⁷⁸ Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago. Sentencia de causa RIT T-980-2020, caratulada “Estrada con pedidos Ya Chile SpA”, de fecha 17 de mayo de 2021.

⁷⁹ Ibid

Por último, en el considerando Décimo el fallo otorga un valor fundamental al contrato de prestación de servicios suscrito entre las partes, y al principio de la autonomía de la voluntad, lo que indica que es suficiente para restar valor a la acusación respecto a que el demandante carecería de poder de negociación y que las condiciones contractuales serían impuestas. En consecuencia, la magistrado Carmen Gloria Correa rechazó la demanda en todas sus partes.

El demandante presentó un Recurso de Nulidad en contra de la sentencia en cuestión, el que fue rechazado por la Décima Sala de la Corte de Apelaciones de Santiago, en virtud de argumentos meramente formales, al considerar que la causal de nulidad interpuesta no se configuró. De este modo, no se ventiló en la Corte el fondo del asunto.

La cuarta causa sobre la materia que terminó por sentencia definitiva es la Rit O-5008-2020, tramitada ante el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, esta vez iniciada por un trabajador de la aplicación Rappi en contra de ésta, cuya materia es la declaración de relación laboral, despido injustificado y cobro de prestaciones.

Explica el demandante que sus labores consistían en atender las solicitudes enviadas por la aplicación, esto es, retirar o comprar mercancías o artículos en un determinado lugar, para luego, entregarlo en otro lugar. Indica que su remuneración consistía únicamente en comisiones. Relata que no tenía pactada una jornada de trabajo determinada, pero que la aplicación insta a que se realicen repartos desde la mañana. Indica que desde que instala la aplicación en su celular se manifiesta la relación de subordinación y dependencia, ya que para poder trabajar para la plataforma, el trabajador debe acudir a la empresa físicamente, someterse a una capacitación y aceptar sus términos y condiciones. Agrega que la prestación de servicios en forma personal y directa se manifiesta también diariamente al ser la empresa la que le asignaba los trabajos de reparto de mercancía, recibiendo mensualmente una remuneración con ocasión de ello. Explicó que se le obligó a adquirir una mochila de la marca de la empresa. Agrega que la aplicación elige unilateralmente a qué trabajador ofrece un pedido de acuerdo a la cercanía en que se encuentra de quien lo solicita, sin que pueda este escoger de entre distintas solicitudes. Indica que si rechazaba 3 pedidos consecutivos, la aplicación dejaba de ofrecerle pedidos por hasta 3 horas, lo que constituye una sanción,

además de que la aplicación calificaba de 1 a 5 a los distintos repartidores, ofreciéndole pedidos mejor pagados a los con mejor evaluación. A mayor abundamiento, explica que los repartidores no inciden en la fijación de la tarifa por traslado. Por último, relata que dos veces fue bloqueado de la aplicación por supuestamente transgredir los términos y condiciones de esta.

El fallo rechazó la demanda al considerar que no concurrían los elementos propios de una relación laboral. En el considerando sexto, la sentencia comienza indicando que lo primordial es dilucidar si entre las partes existió una relación de subordinación y dependencia, explicando que para ello se debe analizar si ésta se manifiesta en los elementos que tradicionalmente se han entendidos propios de una relación laboral, tales como “*la obligación del trabajador de dedicar a la faena convenida un espacio de tiempo significativo, el cumplimiento de un horario diario y semanal, trabajo realizado bajo pautas de dirección y organización del trabajo realizado, la supervigilancia de éste, la continuidad o permanencia de los servicios prestados, rendición de cuentas de la labor efectuada, cumplimiento de carga diaria, control por parte del empleador de la faena convenida, ajenidad en la prestación de servicios, debiendo dilucidarse la concurrencia de los mismos*”⁸⁰. El fallo luego explica que las nuevas tecnologías han incorporado nuevas formas de prestación de servicios, con características especiales, sin explicar que elementos de subordinación y dependencia serían propios de dichas prestaciones.

El fallo, en términos generales, rechaza la demanda al indicar que no se aportaron medios probatorios tendientes a acreditar la subordinación y dependencia existente entre las partes. De manera casi contradictoria con la decisión final, el fallo explica que la empresa malamente puede ser considerada como una mera administradora de la plataforma que utilizan los repartidores, ya que según los términos y condiciones suscritos por el actor, se encontraba facultada para cancelar ordenes en ciertos casos, pero sin ahondar en dicho argumento, se extiende en analizar las razones por las que considera que no existe relación laboral entre las partes. Así, realizando un análisis de los elementos tradicionales de laboralidad, el fallo

⁸⁰ Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago. Sentencia de causa Rit O-5008-2020, caratulada Morillo con Rappi, de fecha 02 de octubre de 2021.

explica que el trabajador tenía independencia frente al cumplimiento de sus servicios, al exponer que tenía la facultad de decidir libremente cuando conectarse al sistema, agregando, que por lo mismo, no se encontraba sujeto a una jornada de trabajo. Por su parte, establece el fallo que no existen antecedentes respecto a la obligación de uso de una mochila institucional. Agrega que el documento sobre términos y condiciones que debía suscribir el trabajador es claro en establecer que el repartidor puede libremente aceptar o no el pedido, agregando que *“si bien la aplicación establece la ubicación donde se encuentra no está establecido si ello obedece a un control por parte de la empresa o más bien una referencia para el cliente que pide el producto del lugar en que se encuentra el repartidor”*⁸¹. Respecto de una supuesta fiscalización o facultad disciplinaria del empleador, explica que ello no fue acreditado, estableciendo que *“si bien el actor indica que la sanción es la desconexión del sistema, no se aportó antecedente probatorio de ello”*

Respecto de los mecanismos de incentivos señalados por el actor para que los repartidores ingresen a la plataforma, explica el fallo que no puede estimarse como indicio de relación laboral, ya que *“al contrario si el vínculo tuviese ese carácter la empresa tendría potestad disciplinaria sobre sus colaboradores a fin de sancionarlos en caso de que frente a una instrucción de conexión o realización de una orden determinada ellos se nieguen a dar cumplimiento al mismo”*⁸². Sin mayor análisis, explica que la circunstancia de que el trabajador no haya incidido en los porcentajes que se le pagaban, así como que no conociere a sus clientes, tampoco dan cuenta de una relación laboral. Por último, el fallo explica que no se pudo acreditar la existencia de repartidores con mejores condiciones, indicando que según la empresa explicó, los pedidos de mayor complejidad se les asignaba a los repartidores con mayor experiencia, lo que no evidencia jerarquía.

En contra del fallo se interpuso recurso de nulidad, el que fue declarado abandonado por la Ilustrísima Corte de Apelaciones, al no haber comparecido el recurrente a alegar el mismo. De este modo, la sentencia de la instancia se encuentra firme y ejecutoriada.

⁸¹ Ibid.

⁸² Ibid.

La última sentencia fue dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso en el año 2023, en una causa iniciada por numerosos conductores de la aplicación Uber, en contra de distintas razones sociales que tiene dicha empresa. Además de la declaración de relación laboral y del cobro de las prestaciones correspondientes, los demandantes solicitan que se declare la unidad económica entre las empresas demandadas.

Para fundar la existencia de una relación laboral, la parte demandante analizó como todos los elementos de la misma se dan en las relaciones que mantienen los conductores con la empresa Uber. En este sentido, analizó, por ejemplo, que concurre el requisito del pago de una remuneración por los servicios prestados, ya que la empresa fija unilateralmente y por adelantado el monto de la comisión que recibe los conductores, y que cualquier descuento que los usuarios quieran hacer debe ser soportado por el patrimonio de los conductores. Hace énfasis la demanda en indicar que la remuneración que reciben es una comisión, ya que equivale a un porcentaje del valor de los servicios, y que no reciben un monto fijo o sueldo base como exige la legislación. Luego, respecto de los indicios de la subordinación y dependencia, hace énfasis en explicar que los conductores debían cumplir con una jornada laboral indeterminada, la que era registrada en el programa informático “Driver App”, y agrega que la empresa premia a los conductores que se conectan al menos 8 horas y media al día al momento de distribuir el trabajo, e indica, por su parte, que quienes se conectan menos de 3 horas diarias, el algoritmo los sanciona debido a que demoran incluso horas en obtener su primer viaje en el momento en que se conecten. A mayor abundamiento, explica la demanda que la empresa realiza las funciones de control y dirección de sus trabajadores mediante el GPS de la aplicación ‘Driver App’, la que verifica si el trabajador cumple con el trabajo asignado, el tiempo de demora, la ruta utilizada, etc. Reflexiona la demanda que las potestades de fiscalización se realizan en tiempo real, de un modo mucho más intenso que el que tiene, por ejemplo, un conductor de línea de un microbús. Agrega que la evaluación que realice el usuario en la aplicación tiene para el conductor consecuencias disciplinarias, las que incluso, según establece el mismo contrato que suscribe electrónicamente el conductor con la empresa, pueden significar la desactivación del conductor del sistema, agregando la demanda que ello equivale al despido de un trabajador. Como contrapartida a estos castigos, explica la demanda que la empresa otorga por medio de la aplicación, premios a los

trabajadores que realizan bien sus funciones, otorgando puntos, que permiten, principalmente, que el conductor pueda acceder a viajes de alto valor económico. Por último, la demanda da los argumentos ya explicados al analizar las anteriores causas, respecto de la existencia del principio de ajenidad en las relaciones de los conductores con Uber.

La sentencia fue dictada con fecha 27 de abril de 2023 por el magistrado Juan Tudela, el que rechazó en todas sus partes la demanda. En lo que respecta a la solicitud de declaración de relación laboral, luego de un análisis breve de declaraciones de testigos, el considerando Décimo Cuarto concluye *“Que en definitiva, con la prueba valorada, conforme a las reglas de la sana crítica, se concluye entonces que, en estas relaciones contractuales, a juicio de este Sentenciador, no concurren las manifestaciones del vínculo de subordinación y dependencia, tales como la existencia de jornadas obligatorias y controladas, de remuneraciones, de 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”*⁸³. Agrega luego que de acuerdo a la prueba valorada se puede concluir que la aplicación no sanciona a los conductores por no conectarse a prestar servicios, que los conductores deben ceñirse a lo instruido por los usuarios en cuanto a la ruta a seguir, y, por último, que son éstos quienes evalúan a los conductores y no la empresa. Respecto de los incentivos que reciben los conductores, indica que tienen por finalidad obtener mayores ganancias ya que su actividad se trata de un negocio, sin que se refieran a una evaluación de desempeño. Agrega

⁸³ Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso. Sentencia de causa Rit O-602-2021, caratulada “Olmos con Hinter Chile SpA y otros”, de fecha 27 de abril de 2023.

que existe una absoluta ausencia de herramientas de trabajo, así como la no existencia de un lugar determinado de trabajo.

De un análisis de las cinco sentencias, se puede observar que, salvo ciertos detalles, todas contienen un relato de los hechos bastante similar, ya que todos los trabajadores han debido prestar servicios para empresas que se muestran a ellos por medio de una plataforma tecnológica que debe instalarse en sus teléfonos celulares, las que, organizan de manera total sus negocios de transportes de pasajeros o productos, habiendo tenido únicamente los trabajadores demandantes, que conectarse a las aplicaciones y aceptar los encargos. De esta forma, los trabajadores no organizan el negocio, no conocen las distintas ofertas de encargos y no deciden sobre sus compensaciones por los servicios prestados. Por su parte, los trabajadores prestan servicios con libertad en cuanto a horarios y cantidad de solicitudes que realizan, sin embargo, todos comentaron sobre ciertos métodos de presión de las empresas para lograr que trabajen por mayor periodo de tiempo o en ciertas horas específicas, así como, beneficios que se otorgan a los conductores o repartidores que atienden a las mayores cargas de trabajo de la empresa. Del mismo modo, tanto estos como sus testigos relataron la disminución de envío de solicitudes que tenían los trabajadores que rechazan pedidos de la empresa, incluso, en ciertos casos, llegando al bloqueo de cuentas. Cabe señalar que aun cuando los hechos relatados en las cinco causas son similares, hubo déficits probatorios en algunas de ellas que pudieron haber incidido en las decisiones finales.

Sin perjuicio de la similitud de los relatos, las decisiones fueron opuestas, debido justamente al análisis que los sentenciadores realizaron sobre la existencia de laboralidad en las relaciones de trabajo existentes entre las plataformas tecnológicas y los trabajadores demandantes. De este modo, la única causa que se desligó del tradicional análisis de los elementos que normalmente se han entendido como indicios de subordinación y dependencia, fue la dictada por el Tribunal de Letras del Trabajo de Concepción, al acoger la demanda.

Los tres fallos dictados por los Tribunales de Santiago que rechazaron las demandas de los trabajadores junto a la sentencia dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso se basaron en elementos tradicionales, particularmente al considerar que los trabajadores

cuentan con una gran libertad e independencia para realizar sus funciones debido a la inexistencia de una jornada fija de trabajo y a la posibilidad de rechazar solicitudes. De manera secundaria se refieren a una falta de ejercicio de la facultad directiva y disciplinaria del empleador ejercida de una manera tradicional, esto es, con órdenes y sanciones ejercidas presencialmente por un supervisor en contra de un trabajador. Del mismo modo, dichas sentencias le otorgan un valor importante al hecho de que los trabajadores hayan dispuesto de sus vehículos particulares para desempeñar sus funciones. Cabe señalar que estos son básicamente los mismos argumentos que tuvieron las sentencias analizadas de tribunales extranjeros, particularmente, de Melbourne, Salamanca, Barcelona y Madrid, para rechazar las demandas, en el fondo, la dificultad para desligarse de la manera tradicional de comprender una relación laboral.

Respecto de las sentencias que rechazaron las demandas, y particularmente, de la sentencia dictada por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, autores nacionales han indicado que *“desconoce abiertamente la naturaleza y los principios del derecho del trabajo. Asume que los repartidores tienen igual poder que la empresa Pedidos Ya para negociar y pactar las condiciones de la prestación de servicios, lo que a todas luces es irreal. Arguyendo falta de prueba, descarta una contundente batería de indicios de laboralidad, coincidentes casi en su totalidad con los que se consideraron suficientes por el tribunal laboral y la Corte de Concepción para concluir exactamente lo contrario”*⁸⁴. Este comentario es extensible a la totalidad de las sentencias que rechazaron la laboralidad, ya que los hechos y las pruebas de estas son altamente similares.

Por su parte, el fallo que acogió la demanda y declaró la existencia de relación laboral entre las partes, fue el único que dejó de lado los elementos que tradicionalmente se han entendido propios de la subordinación y dependencia, y realizó un análisis de como ésta se manifiesta en el modo de trabajo de quienes prestan servicios a través de plataformas tecnológicas. Así, el fallo explica que la facultad de dirección del empleador, así como la disciplinaria, se manifiestan a través del constante monitoreo que realiza la empresa a través del GPS, de los

⁸⁴ PALOMO VELEZ, et al. “El debate sobre la laboralidad del trabajo vía plataformas digitales en Chile y algunos problemas conexos”. Revista latinoamericana de derecho social. Número 35. Universidad Nacional Autónoma de México. julio – diciembre de 2022. Pag. 72.

beneficios y castigos que por medio de algoritmos se otorgan a los trabajadores que no se conectan y de los incentivos que se otorgan por aceptar los encargos que se envían. Del mismo modo, el fallo cuestiona y niega la teoría de la empresa, respecto a que su única labor es la de conectar a los usuarios con los distintos locales en los que se adquirirán los productos que se solicitan, ya que también tiene por labor organizar el trabajo completo de los repartidores. Luego, el fallo de la Corte de Apelaciones de Concepción que confirma la sentencia, aporta con un interesante análisis, que también se observó a nivel comparado, sobre la ajenidad con que se desempeñan los trabajadores, ya que el elemento principal que se requiere para la prestación de los servicios no son los vehículos que estos aportan, sino la misma plataforma tecnológica, agregando que ésta es la única que asume los riesgos por los servicios que prestan los repartidores frente a los usuarios finales.

Respecto de este particular fallo, el profesor Lizama sostiene que los indicios de subordinación y dependencia que dio por acreditados para declarar la existencia de una relación laboral, son los siguientes: (a) el procesos de selección e inducción al que deben someterse los repartidores, (b) el uso obligatorio de elementos y uniformes institucionales proporcionados por la plataforma, (c) el control del trabajo mediante calificaciones, y sin libertad para alterarlos por parte del rider, (d) la sujeción a turnos laborales fijados por la plataforma según las calificaciones, y sin libertad para alterarlos por parte del rider, (e) la asignación de una zona donde trabajar, (f) el control del cumplimiento de la jornada mediante un sistema de geolocalización, y (g) la aplicación de sanciones ante la negativa o rechazo de pedidos⁸⁵.

⁸⁵ LIZAMA PORTAL, Luis. *El Trabajo a través de plataformas digitales. Problemas y desafíos en Chile*. “La calificación judicial del Trabajo en Plataformas de Chile”. Editor: Rodrigo Palomo. Editorial Tirant. 15 de diciembre de 2022. Pag 73.

VI. Análisis de la ley 21.431 que regula el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios

En este trabajo se analizará la ley dictada en nuestro país con fecha 11 de marzo de 2022 y que entró a regir seis meses después, a la luz de la jurisprudencia analizada. Los fallos examinados en los acápites precedentes son anteriores a la fecha de publicación de la ley, razón por la cual se analizará a la luz de los principios contenidos en éstos. De este modo, se intentará definir si ésta resuelve la problemática planteada respecto de la informalidad del trabajo de quienes se desempeñan a través de plataformas digitales, cómo la resuelve, y qué principios predominan en ella.

La ley en cuestión "Modifica el Código del Trabajo regulando el Contrato de Trabajadores de Empresas de Plataformas Digitales de Servicios", e introduce un nuevo Capítulo X en el Título II "De los contratos especiales" del Libro I del Código del Trabajo.

Para comenzar es importante señalar que la ley denomina 'Empresa de plataforma digital de servicios' a la plataforma tecnológica a través de la cual prestadores de servicios tecnológicos pueden desempeñarse. Explica que son organizaciones 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 un territorio geográfico específico"*⁸⁶. Luego, explica que no se consideran dentro de la figura a las plataformas digitales que únicamente publican anuncios relativos a ofertas de trabajo o de arriendo o venta de bienes, aun cuando la contratación del servicio se realice por medio de la misma plataforma. Es relevante comentar que la misma definición contiene, a modo ejemplar, el giro u objeto de empresas que pueden ser plataformas digitales: el retiro, la distribución y/o reparto de bienes o mercaderías y el transporte menor de pasajeros. De este modo es posible comprender que el objeto de la regulación, y las normas específicas, fueron ideadas teniendo en cuenta la problemática actual existente con las empresas de plataformas tecnológicas que

⁸⁶ Ley 21.431 que "Modifica el Código del Trabajo regulando el Contrato de Trabajadores de Empresas de Plataformas Digitales de Servicios". Chile. 11 de marzo de 2022.

conocemos al día de hoy, que principalmente se dedican al transporte de pasajeros y reparto de bienes o mercaderías. Al respecto, el profesor Ruay explica que lo anterior es relevante, ya que el objeto restringido de esta ley, al no intentar regular toda actividad que pudiese dar lugar a una relación laboral mediante plataformas digitales, determina que esta pronto quede en desfase por la velocidad de los cambios en el alcance de las tecnologías, dando a entender que prontamente habrán nuevos servicios que se presten por medio de plataformas tecnológicas que queden en desprotección al no estar reguladas por la regulación en comento.⁸⁷

Por su parte, denomina ‘Trabajador de plataformas digitales’ a quien realiza los servicios ofrecidos por la empresa, con la particularidad, que dicho trabajador puede ser por cuenta propia o ajena. Es decir, esta ley se pone en la hipótesis de que el trabajador se desempeñe por cuenta propia, es decir, que sea un trabajador independiente que sufra el riesgo propio de la actividad, así como un trabajador dependiente, caso en el que el negocio y el riesgo es ajeno. La definición es la siguiente: *“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”*⁸⁸.

De este modo, la ley supone que los trabajadores de plataformas digitales se pueden desempeñar bajo una relación dependiente o independiente con la empresa de plataforma digital de servicios, dependiendo de si en cada relación concurren o no los requisitos del artículo 7 del Código del Trabajo, esto es, si se trata, o no, de una relación en virtud de la cual el trabajador se obliga a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del empleador, y éste último, a pagar por dichos servicios.

Mas allá de la dicotomía que representa la incorporación de un contrato de prestadores de servicios independientes en el Código del Trabajo, ha sido objeto de ciertas críticas la diferenciación que realiza la ley al contener dos regulaciones distintas para dos tipos de trabajadores, aun cuando en la práctica realizan la misma actividad. Se ha hablado sobre una

⁸⁷ RUAY SAEZ, Francisco Alberto. “Trabajadores mediante plataformas en Chile. Comentarios a propósito de su regulación legislativa”. Revista Jurídica del Trabajo volumen 3, N° 7. Uruguay. enero – abril de 2022. Pag. 132.

⁸⁸ Ley 21.431.

diferenciación infundada que le otorga una protección laboral disminuida a un grupo de personas que realizan las mismas funciones que otras, lo que carece de justificación sustantiva⁸⁹. Por su parte, el profesor Lizama sostiene que el fundamento de la regulación, y en particular, de la amplia gama de derechos laborales y protección social que la ley le otorga a los trabajadores independientes es la dependencia económica -y no jurídica- que tienen respecto de la plataforma⁹⁰. Autores han argumentado que se debió optar por crear una presunción especial de laboralidad respecto de los trabajadores que realizan estas actividades, siendo la empresa la que debiese acreditar la falta de los elementos de un contrato de trabajo en caso de no existir⁹¹. Sin perjuicio de las críticas y sin extendernos en éstas, analizaremos la nueva regulación.

La ley ha tomado ciertos criterios de los fallos ya analizados que consideran que las prestaciones de servicios bajo una plataforma digital son laborales y criterios de los que indican que no lo son. De esta forma, considera que las prestaciones de servicios pueden desarrollarse bajo distintas circunstancias, y por ello deja la determinación de la laboralidad a la existencia en los hechos de ‘subordinación y dependencia’, mismo criterio utilizado por la jurisprudencia revisada. Por ello, la determinación de la existencia de subordinación y dependencia deberán realizarla inicialmente las partes, al suscribir el contrato, y luego, los tribunales de justicia, si se genera un conflicto al respecto.

La Dirección del Trabajo, por medio del Dictamen 1831/39 de 19 de octubre de 2022, se ha pronunciado respecto de los elementos necesarios para que un trabajador sea considerado independiente. De este modo, señala que *“Ahora bien, el inciso final del artículo 152 quáter W del Código del Trabajo, entrega luces para la correcta definición de trabajador independiente, indicando que es aquel que cumple funciones en una empresa de plataforma digital de servicios, la que para estos efectos” (...) deberá limitarse a coordinar el contacto entre aquel y los usuarios de ésta, sin perjuicio de establecer los términos y condiciones generales que permitan operar, como un trabajador independiente, a través de sus sistemas*

⁸⁹ RUAY SAEZ, Francisco Alberto. Pag. 138.

⁹⁰ LIZAMA PORTAL, Luis. *El Trabajo a través de plataformas digitales. Problemas y desafíos en Chile*. “La calificación judicial del Trabajo en Plataformas de Chile”. Editor: Rodrigo Palomo. Editorial Tirant. 15 de diciembre de 2022. Pag 85.

⁹¹ PALOMO VELEZ, Rodrigo; et al. Pag. 70.

informáticos o tecnológicos". Por lo anterior, en este caso, la empresa de plataforma solo intermedia entre oferta y demanda, su labor se circunscribe a permitir el contacto entre el trabajador y los usuarios de la plataforma digital sin ofrecer un servicio subyacente"⁹².

Debido a la vasta regulación que la ley 21.431 dispone para los trabajadores independientes, luego de su análisis, se podrá concluir la dificultad de definir a dicho tipo de trabajadores como aquellos para los cuales la empresa de plataforma digital se encarga únicamente de coordinar el contacto con el usuario. La regulación es tal, que su relación con la empresa es evidentemente más completa y compleja que la pretendida por la norma y por la Dirección del Trabajo. Incluso, se analizará en los siguientes párrafos, como la regulación que la ley le otorga a los trabajadores independientes es bastante similar a la que se otorga para los dependientes, siendo posible, en cierto punto, confundirlos.

Incluso más, apartándose de la regulación legal, la Dirección del Trabajo plantea en dicho Dictamen la existencia de ciertos indicios de laboralidad que deben concurrir respecto de los trabajadores de plataformas tecnológicas para determinar si un trabajador es dependiente o independiente, dada la particularidad del modo de prestación de servicios de estos, en que, según señala, *"el control sobre el trabajador de plataforma se realiza desde la distancia física, pero con cercanía tecnológica"*⁹³. Cabe señalar que el Dictamen en cuestión, y en particular, estos indicios, han sido muy controvertidos, al estimar numerosos actores que estos van en contra del texto expreso de la ley y que la Dirección del Trabajo se habría arrogado funciones jurisdiccionales al realizar esta enumeración. Tanto Uber como el Sindicato N° 1 de trabajadores independientes de conductores de aplicaciones presentaron acciones de protección en contra del Dictamen. El presentado por la empresa ya fue resuelto, habiendo sido rechazado por razones formales, al considerarse que no existía un derecho indubitado que puedan ser amparados por la vía de la acción de protección, como exige la normativa correspondiente. Ello fue confirmado por la Corte Suprema.

⁹² Dirección del Trabajo. Dictamen 1831/39. Chile. 19 de octubre de 2022.

⁹³ Ibid.

Los indicios que el Dictamen propone son los siguientes:

- “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 trabajo, y.*
- e) La evaluación del trabajo realizado”⁹⁴.*

De una revisión de dichos indicios, es fácil concluir que el indicio que se encuentra bajo la letra a) concurre en la relación existente con los trabajadores independientes, ya que es la plataforma la que media y otorga la herramienta tecnológica para que el trabajador se contacte con los usuarios o clientes y preste sus servicios. Por su parte, respecto del indicio que se encuentra bajo la letra c), que dice relación con el precio, incluso una de las menciones del artículo 152 quater x respecto de los trabajadores independientes, es que el contrato que se suscribe con la plataforma debe indicar las condiciones para la determinación del precio o tarifa de los servicios por la plataforma, reconociendo así expresamente que es ésta la que establece los valores. Los demás indicios de laboralidad que establece en su Dictamen la Dirección del Trabajo son más discutibles, ya que dicen relación con la dirección y la forma de control de la plataforma respecto de los trabajadores, lo que en teoría, respecto de los independientes, no debiese concurrir.

Sin perjuicio de lo anterior, los indicios de laboralidad que señala la Dirección del Trabajo son parte de los analizados por los tribunales de los distintos países en la jurisprudencia comparada revisada en los acápite anteriores. De este modo, la Dirección del Trabajo ha intentado enmarcar en éstos la discusión que se originará en nuestro país a partir de la aplicación de la ley. Sin embargo, la Dirección del Trabajo no ha tomado en cuenta que estos

⁹⁴ Ibid.

se alejan de la regulación de la ley, ya que ésta permite que varios de estos indicios concurren en la relación existente entre la empresa de plataforma digital y el trabajador independiente. Así, no es tan clara y no se adapta de gran manera la ley a los indicios que de manera comparada se han aceptado para distinguir a trabajadores dependientes de los independientes de plataformas, ya que ha regulado de tal manera a estos últimos, que también contienen bastantes indicios de dependencia.

Pues bien, de una revisión inicial de la ley, es posible concluir que esta regula con bastante detalle tanto la relación laboral de los trabajadores unidos con la empresa de plataforma digital de servicios de manera dependiente, como los que están unidos a ésta por una relación de servicios independientes. Incluso más, como se ha mencionado, las regulaciones de ambos tipos de trabajadores son altamente similares, debiendo suscribirse contratos de trabajo y cumplirse con obligaciones semejantes, e incluso, iguales, en ambos casos.

Debido a lo anterior, a priori se puede concluir que el legislador ha optado por la laboralidad de las relaciones existentes entre los trabajadores y las empresas de plataformas tecnológicas, ya que si bien no ha definido que todas dichas relaciones se consideren laborales propiamente tal, ha establecido obligaciones de un carácter altamente laboral para las empresas que contraten a los trabajadores de modo independientes, asegurando así un estándar de prestación de servicios que respete numerosos derechos y que se aleje de la autonomía de la voluntad absoluta que rige en dichas relaciones de prestación de servicios o de arrendamiento de servicios. Al respecto, el profesor Ruay ha explicado que *“se trata de reconocer una serie de derechos subjetivos a quienes prestan servicios de manera independiente y que, por definición, no tienen la calidad de trabajadores dependientes, mejorando la posición jurídica que éstos tendrían si fuesen considerados, conforme a la naturaleza de su prestación de servicios, como prestadores de servicios independientes de naturaleza civil”*⁹⁵.

La ley comienza regulando a los trabajadores de prestación de servicios que se encuentran unidos a las empresas bajo una relación de subordinación y dependencia, es decir, a los

⁹⁵ RUAY SAEZ, Francisco Alberto. Pag. 139.

trabajadores dependientes. Indica que estos se regirán por la normativa general contenida en el Código del Trabajo, en tanto no sea incompatible con las normas especiales reguladas para el tipo de contrato en cuestión. Luego, la regulación establece menciones mínimas del contrato de trabajo, las que se deben considerar como adicionales a las establecidas en el artículo 10 del mismo cuerpo legal. Entre ellas, bajo la letra a), la ley establece que el contrato de trabajo de los trabajadores de plataformas digitales dependientes debe contener el detalle de la naturaleza de los servicios que se prestarán y los términos y condiciones de estos, entre los cuales, pone especial énfasis en la regulación contractual del tratamiento de los datos personales del trabajador y el impacto de las calificaciones que los usuarios le asignen.

Como segunda mención mínima, bajo la letra b), se establece el método de cálculo de la remuneración, forma y periodo de pago. Luego, bajo la letra c) se exige que el contrato establezca un canal oficial para que el trabajador realice requerimientos y reclamos respecto de todo ámbito de su relación laboral, ya sea, de sus pagos, evaluaciones, etc. La ley agrega que dicho canal debe contar con un lugar físico de atención, un teléfono local y un representante de la empresa para atender los fines descritos.

Bajo la letra d) se establece el deber de estipular la zona geográfica en que debe prestar servicios el trabajador, o bien la forma en que dicha zona se determinará. Ello equivale a lo que conocemos como 'lugar de trabajo'. La ley reconoce que dicha determinación puede quedar a la voluntad del trabajador, y para dicho caso indica que deberá señalarse en el contrato la forma y momento en que el trabajador deba notificar al empleador el territorio en donde prestará servicios.

Por último, bajo la letra e) la ley indica que el contrato debe consignar los criterios que se utilicen para establecer el contacto y coordinación entre el trabajador y los usuarios de la plataforma, y agrega que dichos criterios deberán ser transparentes y objetivos.

Respecto de dicha regulación, autores han planteado que se trata de contratos de trabajo, que pese a ser de naturaleza laboral, presentan ciertas novedades en su regulación, tanto referido a normas nuevas en la legislación laboral, como a una flexibilización en las jornadas

normalmente rígidas que deben cumplir los trabajadores: Al respecto, el profesor Palomo ha mencionado que “*se plantean algunas particularidades a este contrato especial de trabajo [...]: protección de datos personales, zona geográfica de prestación de servicios, información básica del algoritmo, distribución flexible de la jornada*”⁹⁶

Por su parte, como se ha enunciado, la ley también establece una especial regulación para el contrato de prestación de servicios que una a los trabajadores independientes con la empresa de plataforma digital de servicios. De este modo, la contratación en cuestión se aparta del principio de la autonomía de la libertad, propio de la contratación bajo las normas del derecho común o civil, y se establece una regulación bastante acabada y similar a la de los trabajadores dependientes, para los independientes. Al respecto, el profesor Ruay explica que el contrato de los trabajadores independientes pertenece a un contrato dirigido, ya que la legislación no lo ha dejado a la libertad de las partes, sino que ha establecido una mejor posición contractual para el trabajador independiente de plataformas digitales, en comparación a si se tratase de cualquier otro prestador de servicios independiente a honorarios a prestación de servicios sea regulada por el régimen civil general⁹⁷. La ley comienza regulando dicho contrato en el artículo 152 quater W, que indica que “*la empresa de plataforma digital de servicios 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*”⁹⁸. Como veremos, dichos ‘términos y condiciones generales’ no son tan generales.

Algunos de dichos términos y condiciones supuestamente generales deben consignarse en el contrato que suscriba el trabajador independiente con la empresa. Al respecto la ley establece una enumeración más detallada y acabada que la establecida para los trabajadores dependientes, dado que estos cuentan con las menciones del artículo 10 que complementan a las menciones propias que regula la ley para los trabajadores dependientes de plataformas

⁹⁶ PALOMO VELEZ, Rodrigo, “El debate sobre la laboralidad del trabajo vía plataformas digitales en Chile y algunos problemas conexos”. Pag. 76

⁹⁷ RUAY SAEZ, Francisco Alberto. Pag. 144.

⁹⁸ Ley. 21.431.

tecnológicas, mientras que los trabajadores dependientes no cuentan con enumeración alguna de requisitos base en ningún cuerpo legal. De este modo, el artículo 152 quater x de la ley indica que deberá constar por escrito, en lenguaje claro, sencillo y en idioma castellano. Al respecto el profesor Ruay ha explicado que la escrituración en el contrato de los trabajadores independientes constituye una solemnidad, a diferencia de que para los dependientes tiene únicamente un fin probatorio al ser consensuales sus contratos. De este modo, señala que si se omitiese la escrituración, se estaría frente a un contrato de trabajadores dependientes⁹⁹.

Luego, la misma norma indica las menciones que debe contener el contrato escrito de los trabajadores independientes:

- a) La individualización de las partes.*
- b) Los términos y condiciones para determinar el precio o tarifa de los servicios del trabajador de plataformas digitales independiente y de los demás incentivos pecuniarios que se apliquen, expresando su valor en pesos chilenos y detallando todas las variables que se considerarán para su determinación.*
- c) Los criterios utilizados para establecer el contacto y coordinación entre el trabajador independiente y los usuarios, los que deberán ser transparentes y objetivos.*
- d) La determinación de la zona geográfica en que debe prestar servicios el trabajador independiente, o bien la forma en que dicha zona se determinará. A falta de estipulación, se entiende que queda a libre voluntad del trabajador independiente.*
- e) Las reglas de protección de datos personales del trabajador de plataformas digitales independiente a que tiene acceso la empresa de plataforma digital de servicios de conformidad con la legislación vigente.*
- f) Los tiempos máximos de conexión continua y la obligación de desconexión por parte de la empresa de plataforma digital de servicios.*
- g) La designación de un domicilio en el país solo para efectos de comunicaciones y notificaciones judiciales, administrativas o de naturaleza análoga.*
- h) La designación de un canal oficial donde el trabajador independiente pueda presentar sus objeciones, reclamos o requerimientos respecto de los pagos recibidos, el registro de sus*

⁹⁹ RUAY SAEZ, Francisco Alberto. Pag. 140.

labores, la oferta de las mismas y la evaluación que los clientes realizan acerca de su labor. El mencionado canal deberá contar con un lugar físico de atención, un teléfono local y un representante de la empresa asignado como responsable de atender los fines descritos.

i) Las causales de terminación del contrato, la forma de comunicación, los plazos y mecanismos dispuestos en la plataforma digital para reclamar este término.

j) Las condiciones generales de prestación de los servicios a través de la plataforma digital de servicios y demás pactos que acuerden las partes”¹⁰⁰.

Las letras a) y g) se refieren a las individualizaciones de las partes, entre las que deben establecerse los domicilios de éstas, para todos los efectos legales que fueren procedentes. De este modo, se trata de requisitos bastante comunes y generales, que se incluyen en la totalidad de los contratos, de la naturaleza que sea, sin que estos tengan implícito sesgos de laboralidad. Lo mismo sucede respecto de los requisitos contenidos en las letras b), i) y j). De este modo, la letra b) hace referencia al precio de los servicios y su modo de determinación, lo que se incluye en todos los contratos de prestación de servicios civiles. Sin perjuicio de ello, dicha letra se refiere al precio de los servicios y a los “demás incentivos pecuniarios”, lo que puede denotar laboralidad, ya que estos generalmente se otorgan y calculan en base a la evaluación de los clientes, a la conexión en determinados horarios y días, etc., todo lo que es medido y determinado en virtud de un control que realiza la empresa por medio del GPS, entre otros medios. Por su parte, la letra j) se refiere a las condiciones generales de prestación de los servicios, que es una mención o condición que suelen establecer las partes al contratar servicios civilmente, al determinar de qué servicios se trata, o en otras palabras, la naturaleza de los servicios que se contratan, y ciertas condiciones generales que se deben respetar en la prestación de estos.

Lo mismo sucede con la letra i) precedente, ya que esta establece las causales de terminación del contrato. En ningún caso dicha letra hace alusión a las causales del Código del Trabajo, si no, simplemente a causales de terminación que establezcan las partes, según su autonomía de la voluntad, como sucede en la generalidad de las contrataciones de la naturaleza que sea. Ello lo confirma la Dirección del Trabajo, en la interpretación que realiza por medio del

¹⁰⁰ Ley 21.431.

Dictamen N°1831/39 de fecha 19 de octubre de 2022, al indicar “*las causales de terminación del contrato, la forma de comunicación, los plazos y mecanismos dispuestos en la plataforma digital para reclamar por este término, deben estar reguladas en el contrato del trabajador independiente, acuerdos que nacen del consentimiento de las partes, pudiendo tener como referencia lo regulado al respecto por el Código del Trabajo*”¹⁰¹. Es más, el artículo 152 quinquies A se refiere específicamente al aviso previo con motivo de la terminación del contrato del trabajador de plataformas digitales independiente, y establece que el caso de los trabajadores independientes que hayan prestado servicios continuos por al menos seis meses, la terminación de su contrato se le deberá comunicar por escrito con al menos treinta días de anticipación. Luego, la norma establece la excepción a dicho aviso previo para el caso de que la terminación se deba “*a conductas descritas en el mismo que constituyan un incumplimiento grave por parte del trabajador independiente*”¹⁰². La regulación de un aviso previo establecido legalmente excede de la regulación legal que tienen los prestadores de servicios a honorarios, sin embargo, en ningún caso, ello significa que en este caso se deben aplicar las normas sobre formalidades de terminación del contrato de trabajo contenidas en el Código del ramo. Por último, la norma establece que el trabajador podrá reclamar de la terminación de acuerdo al mecanismo que debe establecerse en el contrato que se suscribiere como mención mínima de éste.

La mayoría de las demás letras contienen menciones o condiciones que de por sí pueden o no ser considerados de índole laboral, ya que implican una regulación importante de la manera de prestar los servicios, pero ninguna contiene por sí misma un indicio evidente de laboralidad. Sin embargo, la sumatoria de las menciones, que reflejan una acabada regulación, deja entrever la laboralidad implícita en la regulación del contrato de los trabajadores independientes.

La letra c) contiene la regulación de una de las funciones principales que cumplen las plataformas tecnológicas con los trabajadores -dependientes o independientes-, esto es, el contacto y coordinación que debe realizar la plataforma entre los trabajadores y los usuarios

¹⁰¹ Dirección del Trabajo. Dictamen N°1831/39

¹⁰² Ley 21.431

de la misma, especificando la norma que los criterios de contacto que se utilicen deben ser transparentes y objetivos. Si se estimase que la realización del contacto entre los usuarios y los trabajadores por la plataforma fuese un indicio de relación laboral, no se podría sostener que existen trabajadores independientes que presten servicios a las plataformas tecnológicas como las conocemos hoy, ya que la función principal de éstas es realizar dicho contacto. Sin perjuicio de ello, el Dictamen emitido por la Dirección del Trabajo establece como indicio de laboralidad, entre otros, el hecho de que la mediación con los clientes la realice la plataforma, por medio de notificaciones digitales. Dicho pronunciamiento de la Dirección del Trabajo va claramente en contra de la regulación, y su existencia determinaría que la totalidad de las relaciones existentes entre trabajadores y plataformas, sean laborales.

La letra f) de la norma en análisis, indica como una mención mínima del contrato de trabajadores independientes “*Los tiempos máximos de conexión continua y la obligación de desconexión por parte de la empresa de plataforma digital de servicios*”¹⁰³. El artículo 152 quater Z regula de manera más acabada el derecho de desconexión de los trabajadores independientes, indicando que “*La empresa de plataforma digital de servicios deberá resguardar el cumplimiento de un tiempo de desconexión mínimo del trabajador de plataformas digitales independiente de doce horas continuas dentro de un período de veinticuatro horas*”¹⁰⁴. Este es el mismo derecho de desconexión que establece el Código del Trabajo en el artículo 152 quater J para los trabajadores dependientes que se desempeñen a distancia o en modalidad de teletrabajo que distribuyan libremente su horario o que según sus cargos no estén sujetos a limitación de jornada de trabajo.

A mayor abundamiento, el mismo artículo 152 quater Z relativo a los trabajadores de plataformas digitales independientes, agrega que la empresa de plataforma digital de servicios no podrá desconectar al trabajador independiente como sanción por el rechazo de algún servicio ofrecido o por no haberse conectado a prestar servicios en algún periodo de tiempo.

¹⁰³ Ibid.

¹⁰⁴ Ibid.

De este modo, el horario de trabajo y el derecho y consecuente obligación de desconexión de los trabajadores es un requisito que se ha entendido normalmente como indicio de subordinación y dependencia. Lo mismo se deja ver en los fallos analizados precedentemente. De este modo, se analizó el fallo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, el que rechaza la demanda de laboralidad de la relación de un prestador de servicios de la aplicación Glovo, justamente atendido las libertades con que contaba el trabajador para ejecutar su trabajo, entre ellas, libertad absoluta para elegir su horario de trabajo *“La libertad de elección de la franja horaria en la que desea trabajar, con fijación de la hora de inicio y de finalización de su actividad, e incluso dentro de ese periodo, puede no activar la posición de auto asignación”*¹⁰⁵. Lo mismo sucede respecto del fallo analizado del Juzgado de lo Social de Salamanca, el que rechaza la laboralidad de una relación ya que el trabajador no se encontraba sometido a horario ni jornada alguna: *“El trabajador aquí demandante es quien en este caso tenía el dominio completo de su actividad, sin estar sometido a la esfera organizativa y rectora de la empresa. Y ello porque no estaba sometido a un horario ni a jornada, es quien elegía y decidía los días en que trabajaba y en que jornada lo hacía, que encargos o recados deseaba realizar”*¹⁰⁶

Incluso más, la letra h) de las menciones mínimas del contrato de los trabajadores independientes, referido a la necesidad de que la empresa designe un canal oficial donde el trabajador presente sus objeciones o reclamos -lo que no determina necesariamente la laboralidad de un contrato-, hace referencia a que dichos reclamos pueden realizarse respecto de *“la evaluación que los clientes realizan acerca de su labor”*¹⁰⁷. Dentro de los fallos analizados precedentemente, se concluía que dicha evaluación, y las decisiones que la empresa tome al respecto, configuraban un evidente indicio de laboralidad, y que conformaría parte de los nuevos indicios de laboralidad que se han ideado a partir de la nueva manera de prestar servicios originada por el trabajo en empresas de plataformas tecnológicas. Al respecto, la Corte de Apelaciones de Londres ha enumerado y sistematizado los que serían

¹⁰⁵ Madrid, España. Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social de Madrid. Recurso número 195/2019. Causa caratulada Arcadio contra Glovo. 19 de septiembre de 2019. Disponible en <http://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/36a794945d5d5252/20191017>

¹⁰⁶ Juzgado de lo Social Sede: Salamanca. Teodoro con Glovo. Fecha: 14/06/2019 N° de Recurso: 133/2019 N° de Resolución: 215/2019.

¹⁰⁷ Ley 21.431

parte de los principales indicios de laboralidad que se encontrarían implícitos en las prestaciones de servicios con plataformas tecnológicas, otorgándole especial relevancia al sistema de evaluación y calificaciones que impone la empresa, a saber: “(8) *El hecho de que Uber someta a los conductores a través del sistema de clasificación a lo que equivale a un procedimiento disciplinario / de gestión del desempeño*”¹⁰⁸. Presumiblemente, vigente la nueva ley, en el caso de los contratos independientes dichas evaluaciones también se requerirán como un insumo que utiliza la empresa con fines de gestión de personal. En caso contrario, ¿cuál sería la utilidad de solicitar dichas evaluaciones? De este modo, es posible concluir que el contrato de trabajo de los trabajadores independientes es tan laboral, que incluso la ley permite que la empresa ejerza su potestad de gestión por medio de las evaluaciones que los usuarios o clientes de la plataforma realicen respecto del trabajador.

Cabe señalar que respecto de esta letra, la Dirección del Trabajo en su Dictamen 1831/39 de 19 de octubre de 2022, complementa la norma al expresar que los representantes a que alude dicha norma se refiere a representantes legales de la empresa: “*En este caso, se trata de un representante de la empresa, es decir, una persona que habitualmente ejerce funciones de dirección o administración por cuenta o representación de la empresa de plataformas digitales, para obligar al empleador con los trabajadores, en los términos establecidos por el legislador en el inciso 1° del artículo 4° del Código del Trabajo*”¹⁰⁹. Luego, apartándose de la norma, la Dirección del Trabajo agrega que “*Asimismo, es necesario que en toda ciudad o entidad urbana en donde la empresa de plataforma ofrezca sus servicios se designe este canal oficial local con la presencia que requiere el legislador: lugar físico, una persona responsable y un teléfono local*”¹¹⁰.

A continuación, la ley regula un monto mínimo al que tienen que ascender los honorarios de los trabajadores independientes, estableciendo como referencia la proporción horaria correspondiente del ingreso mínimo mensual, aumentada en un veinte por ciento. Al respecto, el artículo 152 quater Y estipula lo siguiente: “*Los honorarios por cada hora de servicios efectivamente realizados no podrán ser inferiores a la proporción del ingreso mínimo*

¹⁰⁸ Londres, Inglaterra. Corte de Apelaciones. Causa número A2/2017/3467.

¹⁰⁹ Dirección del Trabajo. Dictamen N°1831/39

¹¹⁰ Ibid

mensual determinado por ley, aumentado en un veinte por ciento. Para su cálculo se dividirá el valor del ingreso mínimo mensual en 180 horas. 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”¹¹¹. El monto mínimo de los honorarios dispuesto es el mismo que el 152 quater V establece respecto del contrato de los trabajadores dependientes.

Cabe señalar que al respecto el Código Civil, al regular el contrato de arrendamiento de transporte, no establece límite alguno respecto de los honorarios que puedan pactarse en el caso que el acarreador sea distinto que el empresario de transportes. Así, normalmente se ha entendido que dichos honorarios, en el entendido de una relación de prestación de servicios independientes, se determinan por el principio de la autonomía de la voluntad. Nuevamente esta es otra norma que la ley 21.431 establece respecto de los trabajadores independientes, que conlleva una acabada regulación de aspectos que normalmente las partes de una relación de prestación de servicios a honorarios tienen que definir de manera independiente de acuerdo al mercado. De este modo, la norma denota una laboralización del contrato de los trabajadores de plataforma digital independientes.

Al respecto, el Dictamen en cuestión de la Dirección del Trabajo señala como uno de los indicios de laboralidad del contrato con las plataformas tecnológicas, el hecho de que la aplicación determine el precio que se paga por los servicios. Dicho indicio se contrapone a la ley y es conflictivo, ya que generalmente será la aplicación la que determinará los honorarios o montos a pagar a sus trabajadores, rigiéndose por los límites legales, y los trabajadores -dependientes e independientes- deberán aceptar aquello, como una cláusula más bien tipo o de adhesión, en virtud del gran número de trabajadores que, en caso contrario, deberían negociar con la empresa. Si dicho solo hecho determinara que las relaciones de las plataformas con sus trabajadores son laborales, la totalidad de ellas lo serían, y la normativa de los trabajadores independientes no tendría utilidad práctica.

¹¹¹ Ley 21.431.

La misma norma establece que el trabajador de plataformas digitales independiente tendrá derecho a acceder a cobertura de seguridad social. De este modo, especifica que *“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”*¹¹². Esta obligación solo viene a reafirmar la obligación que actualmente existe para los trabajadores independientes, ya que la ley 21.133 de febrero de 2019, dispone que, salvo excepciones, quienes emiten boletas de honorarios están obligados a cotizar por concepto de pensiones, de salud, de ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, y por concepto de la ley N° 21.063 que crea un seguro para el acompañamiento de niños y niñas que padezcan enfermedades (ley Sanna).

La última norma de la ley que regula únicamente a los trabajadores de plataformas digitales independientes es el artículo 152 quinquies B, que le hace extensible la protección existente en el Código del Trabajo a estos en caso de vulneración de derechos fundamentales. En este sentido, la ley establece que si la empresa vulnera derechos fundamentales de trabajadores independientes que hayan prestado servicios continuos por al menos tres meses a un mismo empleador, por un mínimo de 30 horas semanales, estos podrán reclamar de las vulneraciones por medio del procedimiento de Tutela Laboral establecido en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V Código del ramo. Agrega la norma que dicho procedimiento será también aplicable *“en caso de terminación del contrato del trabajador en represalia por afiliarse a un sindicato, participar de actividades sindicales o de negociación colectiva”*¹¹³.

Si bien los derechos fundamentales no son privativos de los trabajadores dependientes, la regulación acabada de estos, y las acciones especiales que se tramitan en los tribunales de competencia laboral, se establecieron especialmente para los trabajadores dependientes regulados por el Código del Trabajo. Así, normalmente un prestador de servicios que considere que sus derechos han sido vulnerados o violados, dispone de las acciones

¹¹² Ibid.

¹¹³ Ibid.

constitucionales o del derecho común, particularmente el recurso de protección, o incluso, la acción de indemnización de perjuicios por daño emergente, lucro cesante o daño moral. De este modo, esta es una norma que acerca aún más a los trabajadores independientes al ámbito de la laboralidad, y su existencia determina que existan muy pocas diferencias entre las regulaciones de ambos contratos. Una razón más para entender que el legislador chileno optó por la laboralidad de las relaciones existentes entre las empresas de plataformas digitales y sus trabajadores. Mas allá de los comentarios anteriores, se considera absolutamente discrecional y no se comprende la discriminación en el ejercicio de la acción para los trabajadores independientes que se desempeñen por menos de las 30 horas semanales en tres meses continuos.

Luego, a partir del artículo 152 quinquies C, la ley 21.431 establece normas comunes aplicables tanto a los trabajadores de plataformas digitales dependientes como a los independientes.

La primera de estas se refiere a la obligación que tiene el empleador de informar a los trabajadores de plataformas digitales al momento en que ofrece el servicio al trabajador, la identidad del usuario que requiere del servicio, el medio de pago que se utilizará, y en caso de ser aplicable, el domicilio en que se realizará el servicio, o el de origen y destino. Estos datos son básicos para poder realizar cualquier servicio con la información suficiente, sin que en sí denote laboralidad. De este modo, la lógica de cualquier relación de prestación de servicios civiles es que el prestador solicite todos los datos necesarios antes de aceptar el encargo. Sin embargo, este requisito es relevante ya que con anterioridad las plataformas tecnológicas de transporte de pasajero únicamente le informaban al conductor el lugar en que debía recoger al pasajero o usuario, más no informaban el lugar al que se dirigían, lo que ocasionaba problemas ya que muchas veces el conductor no estaba dispuesto a dirigirse a ciertos lugares, lo que significaba que rechazara el servicio una vez que recogía al usuario, terminando con una mala evaluación y afectando negativamente la cantidad y calidad de viajes que le ofrecería el algoritmo. La baja evaluación o sanción que implicaba el rechazo de viajes se evidencia en numerosas sentencias analizadas, entre ellas, en la de la Corte de Apelaciones de Londres, que indica como un requisito de laboralidad “*El hecho de que Uber*

requiere que los conductores acepten viajes y / o no los cancelen, y hace cumplir el requisito cerrando la sesión a los conductores que incumplen esos requisitos”¹¹⁴. De este modo, si bien el otorgamiento de la información completa relativa al ofrecimiento de un servicio no implica laboralidad, la evaluación relacionada con los rechazos o aceptaciones si implica.

La norma siguiente, que es común para trabajadores de plataformas digitales dependientes e independientes, regula la transparencia y derecho a la información respecto de los datos personales de los trabajadores. De este modo, establece una reserva absoluta respecto de los datos personales de los trabajadores. Indica que solo pueden revelarse en caso de una orden judicial. Por su parte, al tratarse de datos de propiedad de los trabajadores, indica que cada uno podrá solicitar el acceso a dichos datos, e incluso, la entrega y la portabilidad de estos. Cabe señalar que estos datos no se refieren únicamente a los entregados por los trabajadores respecto a sus individualizaciones, domicilios, datos bancarios, etc., sino que también se extienden a los datos que la plataforma obtenga mientras dure la prestación de servicio. De este modo, se consideran datos personales las evaluaciones de los trabajadores, los montos que han recibido a título de remuneración u honorario, el historial de sus servicios, etc.

Si bien esta norma no dice mayor relación con la laboralidad de los servicios, es interesante y novedosa, ya que uno de los principales negocios de las plataformas o empresas que se desempeñan en la web, es justamente vender los datos de las personas que obtienen en su operación. De este modo, la autorización que usualmente cualquier persona debe marcar al acceder a ciertas plataformas respecto a la posibilidad de compartir sus datos personales, no es permitida por esta ley. Así, ni aun está permitido cuando un trabajador esté dispuesto al tratamiento de sus datos personales.

El ultimo inciso de este artículo 152 quinquies D es interesante ya que establece que para efectos de fiscalización, la empresa de plataforma digital deberá permitir a las autoridades el acceso a la programación del algoritmo, además de deber otorgar explicaciones completas y suficientes sobre la forma en que toma sus decisiones, entre otros datos y factores relevantes.

¹¹⁴ Londres, Inglaterra. Corte de Apelaciones. Causa número A2/2017/3467.

Se trata de un inciso relevante ya que reconoce las nuevas tecnologías y la necesidad de que estas sean inteligibles para los trabajadores y las autoridades, ya que solo así se puede obtener transparencia y verificar el real cumplimiento de la ley respecto de servicios que casi en su totalidad se coordinan y programan por medio de tecnologías inentendibles para quienes no tengan dicha especialidad.

La siguiente norma dice relación con la prohibición de discriminar por medios automatizados de toma de decisiones, es decir, a través de los mismos algoritmos comentados e inentendibles para el normal de las personas. De este modo, el artículo 152 quinquies E explica que se debe “*evitar cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores, particularmente en la asignación de trabajo, oferta de bonos e incentivos, cálculo de remuneraciones, entre otros.*” Agrega la norma que “*También será considerada discriminación la conducta del empleador aparentemente neutra, y cuyo resultado afecte desproporcionadamente a uno o más trabajadores*”¹¹⁵. Por último, la norma establece la obligación de información de la empresa sobre el mecanismo por medio del cual dará cumplimiento a la prohibición de discriminación. De este modo, la norma prohíbe que la plataforma tecnológica establezca algoritmos que discriminen entre trabajadores para que favorezcan a unos en perjuicio de otros, lo que se manifiesta en la asignación de mejores trabajos, mayores incentivos o bonos, etc.

Esta norma denota laboralidad, ya que justamente la obligación de no discriminación entre trabajadores se regula en el artículo 2 del Código del Trabajo, como un derecho fundamental de estos. Indica dicha norma “*Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación*”¹¹⁶. De este modo, la

¹¹⁵ Ley 21.431

¹¹⁶ Código del Trabajo. Chile. Artículo 2.

ley 21.431 prohíbe las discriminaciones basadas en estos u otros motivos, que perjudique a ciertos trabajadores y beneficie a otros, lo que se manifiesta principalmente en las remuneraciones que reciben.

Como una explicación del origen de esta norma, el Dictamen 1831/39 de 19 de octubre de 2022 señala *“Aquí el legislador regula un asunto complejo de abordar como es la programación algorítmica. Los esfuerzos a nivel internacional sobre la materia han ido orientados a establecer el nacimiento de la llamada "transparencia algorítmica", que consistiría en explicar a las personas como se usan sus datos y los algoritmos y cuáles son los pasos para la toma de decisiones automatizadas”*¹¹⁷. Luego, y ahondando en la obligación impuesta por la ley, el mismo Dictamen explica distintas definiciones y reglas de interpretación que deben tenerse en cuenta y respetarse al configurar el algoritmo y al analizar su cumplimiento respecto de la norma en cuestión:

- “1. Las definiciones que otorga el artículo 2° del Código del Trabajo, sobre todo respecto al trato compatible con la dignidad de la persona.*
- 2. La ley N°19.779, que en su artículo 7° prohíbe el condicionamiento de la contratación de trabajadores, permanencia, renovación y promoción en sus empleos a los resultados del examen destinado a detectar la presencia del virus del SIDA.*
- 3. La consideración del Convenio N°156 de la OIT sobre igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, trabajadores con responsabilidades familiares.*
- 4. El N°16 del artículo 9 de la ley N°21.331 que asegura a la persona con enfermedad mental o discapacidad psíquica o intelectual el derecho a no sufrir discriminación por su condición, así como su inclusión laboral.*
- 5. El cumplimiento de la ley N°21.015 sobre inclusión laboral y, en general, toda otra normativa que prohíbe la discriminación y el respeto al principio de igualdad debe ser respetada por la empresa de plataforma digitales de servicios, sobre todo en lo que se relaciona con el proceso de toma de decisiones que adopta el algoritmo inserto en la aplicación tecnológica que utiliza la empresa”*¹¹⁸.

¹¹⁷ Dirección del Trabajo. Dictamen 1831/39.

¹¹⁸ Ibid.

De este modo, esta norma está lejos de pretender que los trabajadores, dependientes o independientes, obtengan las mismas remuneraciones, ya que es claro que quien trabaje mayor cantidad de horas o en horarios de mayor valoración, obtendrá mayor retribución, sin embargo, pretende que dicha mayor retribución no se asocie a motivos discriminatorios como los ya mencionados.

A continuación, el artículo 152 quinquies F trata sobre la obligación de capacitación de los trabajadores dependientes e independientes que tiene la empresa de plataforma digital de servicios, así como la obligación de entregar a su costo, elementos de protección personal. De la sola enunciación de la norma se concluye que se trata de una obligación plenamente laboral, al corresponder a parte de las obligaciones básicas que tiene un empleador respecto de sus trabajadores producto de la dependencia y subordinación de estos. Por su parte, cuando una empresa contrata a un prestador de servicios independientes propiamente tal para que desempeñe una función determinada, lo contrata en virtud de su experiencia y vastos conocimientos en el tema, sin que ésta deba capacitarlo. Así lo entendieron los mismos legisladores, motivo por el cual el inciso final de la norma establece que *“El cumplimiento de estas obligaciones no constituirá un indicio de subordinación y dependencia respecto de los trabajadores de plataformas digitales independientes”*¹¹⁹. Pese a dicho texto expreso, la Dirección del Trabajo en su Dictamen 1831/39 de 19 de octubre de 2022, al analizar dicha norma, señala que *“el legislador advierte que el cumplimiento de la anterior normativa no será un indicio de subordinación y dependencia respecto de los trabajadores independientes de empresas de plataformas, asunto que deberá ser decidido caso a caso sin perder de vista la mirada global a la situación del trabajador en la realidad”*¹²⁰.

La norma detalla que será obligación del empleador capacitar a los trabajadores, considerando los *“criterios de seguridad y salud definidos por la autoridad competente para la actividad que se realiza”*¹²¹ y a su vez, a quienes presten servicios en bicicleta o motocicleta, entregarles casco, rodilleras y coderas, los que deberán cumplir con la normativa

¹¹⁹ Ley 21.431

¹²⁰ Dirección del Trabajo. Dictamen 1831/39.

¹²¹ Ley 21.431

correspondiente. Respecto a estos últimos agrega el Dictamen 1831/39 de la Dirección del Trabajo que la entrega de los elementos de protección personal debe ser *“gratuita, sin costo alguno para el trabajador, y no deberá incumplir esta obligación la empresa aduciendo que el trabajador ya cuenta con casco de protección, rodilleras y coderas, sea adquiridas por este personalmente o entregadas por otra empresa de plataforma”*¹²².

Por último, y dado el riesgo que implican las actividades de los trabajadores que normalmente se desempeñan en vehículos transportando personas o entregando paquetes, la ley obliga a la empresa a contratar un seguro de daños *“que asegure los bienes personales que utiliza el trabajador de plataformas digitales en la prestación del servicio”*¹²³, el cual debe contar con una cobertura mínima anual de 50 unidades de fomento.

Luego, el artículo 152 quinquies G es confuso y se presta para interrogantes. Se denomina *“Base de cálculo de las indemnizaciones legales”* y se encuentra bajo el párrafo *“De las normas comunes aplicables a los trabajadores de plataformas digitales dependientes e independientes”*. Su tenor literal es el siguiente: *“Para la determinación de las indemnizaciones legales que correspondan con ocasión del término del contrato de trabajo, se considerará como base de cálculo la remuneración promedio del último año trabajado, se excluirán aquellos meses no trabajados y se tendrán en consideración los años de servicio. Con todo, si la indemnización que correspondiere por aplicación del artículo 163 fuere superior, se aplicará ésta”*¹²⁴.

La norma en cuestión no establece que los trabajadores dependientes e independientes tendrán derecho a indemnizaciones de término de contrato, ni tampoco indica cuales serían dichas indemnizaciones, sino que, se limita a indicar cual será la base de cálculo de las indemnizaciones para el caso que legalmente corresponda su pago por término de contrato. Incluso más, indica que, si por aplicación del artículo 163 del Código del Trabajo la indemnización fuese mayor a la calculada de acuerdo a la base de cálculo indicada en esta norma, se aplicará aquella. De este modo, la norma parte de la base de que una ley previa,

¹²² Dirección del Trabajo. Dictamen 1831/39.

¹²³ Ley 21.431

¹²⁴ Ibid

entre la que debe encontrarse el artículo 163 del Código del Trabajo, establezca indemnizaciones de término de contrato a trabajadores, las que deberán pagarse según las condiciones y reglas establecidas en dicha ley previa, al no indicar nada en contrario la ley 21.431. Ahora cabe preguntarse ¿cuál es la ley previa que establece indemnizaciones de término de contrato para trabajadores? La respuesta es el Código del Trabajo, a partir de su artículo 162. Luego, cabe preguntarse, ¿a qué trabajadores son aplicables las indemnizaciones del Código del Trabajo? La respuesta es, a los trabajadores dependientes.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe la duda de por qué la norma en cuestión se encuentra bajo un párrafo que contiene normas comunes tanto para trabajadores dependientes como independientes, cuando se remite únicamente a indemnizaciones legales, y estas, como ya explicamos, se han regulado tan solo respecto de trabajadores dependientes. ¿Ello obedece a un error o la ley sin explicitarlo intenta extender las indemnizaciones de término de contrato a los trabajadores independientes? ¿Si ello fuere así, cuáles serían las reglas de cálculo de las indemnizaciones de dichos trabajadores?

Si dichas indemnizaciones se extendiesen a ambos tipos de trabajadores, en la práctica no existiría ninguna diferencia relevante entre la forma de contratación regulada respecto de ambos trabajadores. Salvo ciertas menciones básicas del contrato de trabajo, el empleador tendría básicamente las mismas obligaciones respecto de ambos tipos de trabajadores. En efecto, en ambos casos el empleador debe cumplir con normas de capacitación, entrega de elementos de protección personal, normas respecto a la asignación del trabajo sin discriminación, mínimos idénticos respecto de las remuneraciones u honorarios, normas respecto de respeto de los derechos fundamentales con el consecuente acceso de ambos tipos de trabajadores a los tribunales con competencia laboral a través de la acción de Tutela laboral regulada por el Código del Trabajo, entre otros, además, de que ambos tipos de trabajadores tendrán acceso a indemnizaciones de término de contrato. Pareciera que la única diferencia relevante es que el empleador se encuentra facultado para evaluar y premiar o sancionar al trabajador dependiente, mientras que ello no está permitido respecto del independiente, al ser una manifestación de la facultad de dirección y administración del empleador. Dicha diferencia también la reconoce la Dirección del Trabajo en su Dictamen

1831/39 de 19 de octubre de 2022: “*En este aspecto, 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 tales como: público en general, restaurantes, locales de venta de comida, supermercados, farmacias, etc.*”¹²⁵

Entonces ¿por qué la ley optó por regular ambos tipos de contratos, en lugar de remitirse únicamente a una forma de contratación laboral bajo subordinación y dependencia? ¿Se trata de un error en la ubicación de la norma legal?

Sin entrar en la discusión, la Dirección del Trabajo de plano ha entendido que las indemnizaciones de término de contrato reguladas respecto de los trabajadores dependientes, son también extensibles a los independientes para el caso de los trabajadores de plataforma digital. De este modo, en el Dictamen 1831/39 de 19 de octubre de 2022 explica: “*Entonces, se encuentra una clara alusión a las causales de terminación del contrato de trabajo y al régimen de indemnizaciones reguladas en el Título V del Libro I del Código del Trabajo, por lo que dicha base de cálculo, resulta aplicable tanto en el caso del trabajador dependiente como para el trabajador independiente, puesto que, en este último caso, tal como prescribe la letra i) del artículo 152 quáter X del Código del Trabajo, las causales de terminación del contrato, la forma de comunicación, los plazos y mecanismos dispuestos en la plataforma digital para reclamar por este término, deben estar reguladas en el contrato del trabajador independiente, acuerdos que nacen del consentimiento de las partes, pudiendo tener como referencia lo regulado al respecto por el Código del Trabajo, sin embargo, la parte final de la norma en estudio, extiende la aplicación de la disposición contenida en el artículo 163 del Código del Trabajo al trabajador independiente, específicamente en lo vinculado con la indemnización pactada por años de servicio, la que no puede ser inferior a la regla contenida en dicha disposición legal*”¹²⁶.

¹²⁵ Dirección del Trabajo. Dictamen 1831/39.

¹²⁶ Ibid.

La explicación que otorga el Dictamen es poco clara, ya que indica que debido a que el artículo 152 quater X del Código del Trabajo, señala como mención mínima del contrato de los trabajadores independientes en su letra i) “*las causales de terminación del contrato, la forma de comunicación, los plazos y mecanismos dispuestos en la plataforma digital para reclamar por este término*”¹²⁷, éste insinuaría que dicha letra se refiere a causales de término de contrato de índole laboral, sin embargo, luego el mismo Dictamen reconoce que dichas causales de terminación deben ser establecidas por la autonomía de la voluntad de las partes, al indicar que los acuerdos al respecto “*nacen del consentimiento de las partes, pudiendo tener como referencia lo regulado al respecto por el Código del Trabajo*”¹²⁸. De este modo, si el Dictamen reconoce que la letra i) en cuestión no hace extensible las causales y reglas de terminación de los contratos del Código del Trabajo a los trabajadores dependientes, y expresa que estas se pueden utilizar como referencia, ¿cuál es el argumento para extender las normas de indemnización por término de contrato? Incluso más, la parte final del párrafo en análisis del Dictamen explica que la norma extendería expresamente la indemnización por años de servicio a los trabajadores independientes. Dicha afirmación no se encuentra en la norma y es difícil comprender el análisis que realizó la Dirección del Trabajo para arribar a dicha conclusión. De este modo, el único argumento posible que se vislumbra para argumentar que las indemnizaciones de término de contrato son aplicables a los trabajadores independientes es el párrafo en que se ubica la norma, al contener la regulación aplicable a ambas categorías de trabajadores. Dicho argumento no fue utilizado en el Dictamen en cuestión.

El artículo 152 quinquies H constituye la última norma aplicable tanto a trabajadores dependientes como independientes, así como también, la última norma que incorpora la ley al Código del Trabajo. Esta establece los derechos colectivos para los trabajadores de plataformas digitales, particularmente el derecho a constituir sindicatos y a negociar colectivamente, siempre sujetándose a la regulación legal al respecto. Dicha norma no le otorga derechos adicionales a los trabajadores independientes, ni es una norma que conlleve envuelta laboralidad, ya que la letra c del artículo 216 del Código del Trabajo reconoce los

¹²⁷ Ley 21.431

¹²⁸ Dirección del Trabajo. Dictamen 1831/39.

sindicatos que agrupan a trabajadores independientes, indicando que dichos sindicatos son aquellos que “*agrupa a trabajadores que no dependen de empleador alguno*”¹²⁹. La ley 21.431 no establece excepciones a las normas de la negociación no reglada, establecidas en el artículo 314 del Código del Trabajo, bajo las cuales deben negociar los trabajadores independientes. Agrega que las organizaciones que agrupan a trabajadores dependientes e independientes deberán negociar bajo dicha misma norma.

Por último, respecto de la vigencia de la ley 21.431, el artículo 1 transitorio de esta indica que comenzará a regir el “*primer día del sexto mes siguiente a su publicación en el Diario Oficial*”¹³⁰. La única excepción a lo anterior lo establece el artículo 2 de la misma, que indica que respecto al requisito relativo al porcentaje máximo de extranjeros que pueden contratar, cuyo cumplimiento debe alcanzarse luego de 3 años de publicación de la ley. Pese a ello, la Dirección del Trabajo, en su Dictamen 1831/39 de 19 de octubre de 2022, explica que la obligatoriedad de cumplimiento de las normas, y específicamente las que dicen relación con los trabajadores que se desempeñan bajo subordinación y dependencia del empleador, tienen efecto retroactivo. Explica que la ley 21.431 únicamente reconoce la existencia de trabajadores de plataformas digitales que se desempeñan bajo subordinación y dependencia de la empresa de plataforma digital, pero que en ningún caso, crea dicha realidad. En razón de ello, el Dictamen en cuestión explica que “*En virtud de lo anterior, es posible colegir que el legislador no vino a establecer la posibilidad de trabajar bajo subordinación y dependencia en una empresa de plataformas digitales de servicios solo a partir de su entrada en vigencia el 01.09.2022. Por el contrario, el mismo legislador reconoce en el inciso final del artículo 152 quáter Q del Código del Trabajo, que será considerado trabajador dependiente o independiente "(...) según concurran o no los requisitos establecidos en el artículo 7° del presente Código", es decir, reglas que existían y se encontraban vigentes con anterioridad a la entrada en vigencia de la ley N°21.431 y que, por tanto, habiéndose consumado relaciones jurídicas de tipo laboral anteriormente, la nueva normativa solo viene a reconocer, y no a crear, la existencia en la realidad de una relación de trabajo bajo subordinación y dependencia que se inició en forma pretérita a la entrada en vigor de la ley*

¹²⁹ Código del Trabajo. Chile. Artículo 216.

¹³⁰ Ley 21.431.

en comento, siendo una excepción al principio de irretroactividad desde que la nueva normativa alcanza y reconoce relaciones jurídicas ya consumadas y existentes en la realidad, con las consecuencias y efectos que ello implica, por de pronto, el reconocimiento de la antigüedad laboral en cada caso, análisis que es de naturaleza casuística tal como se señaló anteriormente”¹³¹.

En conclusión, en lugar de decidir por un tipo de contrato, la ley 21.431 optó por reconocer la posibilidad de que existan trabajadores de plataformas digitales tanto dependientes como independientes, pero, para evitar la precariedad a la que podrían someterse estos últimos, los reguló de manera detallada y otorgándole derechos muy semejantes a los trabajadores dependientes. Incluso, como ya se ha analizado, se los puede llegar a confundir, ya que la vasta regulación de los independientes tiene por consecuencia que el límite entre ambos no sea claro. De este modo, como se ha comentado anteriormente, es posible concluir que la ley ha optado por la laboralidad, al laboralizar incluso a los trabajadores independientes. Otro modo de comprender la regulación, es estimando que la ley ha creado un estatuto jurídico para trabajadores independientes cuya extrema regulación crea una nueva categoría de trabajadores, diferente a los dependientes e independientes, que en otros países se reconocen como ‘semiautónomos’.

Tal cual la misma ley reconoce, para determinar el carácter de un trabajador y decidir que regulación se le aplica, se deberá acudir tanto a la nueva normativa como a las definiciones de trabajador contenidas en los artículos 7 y 8 del Código del Trabajo, y luego, a los indicios de subordinación y dependencia ampliamente analizados en los fallos comentados en los acápites anteriores. De este modo, ante un conflicto que llegue a tribunales de justicia en adelante, los que principalmente serán iniciados por trabajadores independientes que denuncien que en la práctica se encuentran sometidos a una relación de subordinación y dependencia, se deberá estar a los indicios analizados, pero con la dificultad de que la regulación de ambos contratos es tan similar, que podrían llegar a confundirse.

¹³¹ Dirección del Trabajo. Dictamen 1831/39.

VII. Conclusiones

La categoría jurídica de los trabajadores que prestan servicios en plataformas tecnológicas, - esto es, si son prestadores independientes y se rigen por las normas comunes del derecho civil, o por su parte, si están sujetos a una relación laboral con la empresa para la que se desempeñan y se rigen por las normas de dicha especialidad- es un tema que ha sido ampliamente debatido a nivel tanto nacional como internacional, y que no ha tenido una solución fácil ni unívoca. Como consta del presente trabajo, la discusión se ha desarrollado tanto por los estudiosos del área, como por los tribunales de justicia que han debido conocer de causas ingresadas por los prestadores de servicios en cuestión, y, en última instancia, por los legisladores.

La solución no es fácil, ya que la posibilidad de considerar trabajadores cubiertos por la legislación laboral, a quienes se desempeñan fuera de las oficinas de una empresa, sin horario fijo, sin un control físico, y con sus propias herramientas de trabajo, pone en jaque lo que tradicionalmente y hasta estos últimos años, se ha comprendido como trabajadores regidos por el Código del Trabajo. Por su parte, la opción de considerar a dichos trabajadores como independientes - o en otras palabras, como pequeños microempresarios del negocio de transporte de pasajeros o de repartición de productos-, implica que éstos se encuentren en una importante situación de vulnerabilidad, al desarrollar de manera independiente un trabajo que en la práctica no depende de ellos, sino, de las directrices y condiciones definidas por las empresas para las que se desempeñan, y, más importantemente, por no contar con la debida protección social en la ejecución de sus actividades.

En este trabajo se analizan numerosos fallos de tribunales tanto nacionales como extranjeros, en los que se ve la ardua discusión y falta de consenso que ha existido al respecto. El punto de mayor contingencia y análisis ha sido la existencia o inexistencia en estas relaciones de los conocidos elementos que deben imperar en toda relación laboral, esto es, la ‘subordinación y dependencia’ y la ‘ajenidad’. Así, como sabemos, todo trabajador laboral debe tener dependencia y encontrarse subordinado a su empleador, y numerosos autores y jurisprudencia ha negado la existencia de dicho elemento en las prestaciones de servicios de

los trabajadores de plataformas tecnológicas, precisamente, por la aparente independencia con la que se desempeñan, al ser ellos quienes principalmente deciden cuando y como trabajan. Siguiendo el mismo criterio, respecto de la ‘ajenidad’, se ha señalado que los frutos del negocio y los riesgos del trabajo deben ser únicamente soportados por el trabajador, al desempeñarse de manera independiente en el negocio de la conducción.

De este modo, la imagen del trabajador que presta servicios en una oficina determinada, que cumple con un horario predefinido por una jefatura, la que física y presencialmente lo controla y ejerce sus facultades disciplinarias, ha permeado fuertemente en la concepción de las personas y ha entorpecido el reconocimiento de ciertos derechos y la regulación de los trabajadores de plataformas tecnológicas, y de una manera más genérica aún, de los trabajadores que se desempeñan utilizando las distintas nuevas tecnologías.

Sin perjuicio de ello, luego de los muchos análisis que distintos actores realizaron respecto de la nueva realidad que las plataformas tecnológicas proponían, y de cómo esto se relacionaba con el derecho del trabajo, los tribunales comenzaron a correr los límites de éste, y a realizar una relectura de los tradicionales indicios de ajenidad y de subordinación y dependencia que normalmente se utilizaban para definir la laboralidad de una relación de prestación de servicios personales. Es por ello, que varios de los últimos fallos analizados optan por declarar la laboralidad de las relaciones de los trabajadores con las plataformas tecnológicas, luego de realizar interesantísimos análisis de la facultad de dirección o de control que ejercen los empleadores sobre sus trabajadores, en estos casos, por medio de los algoritmos utilizados en el funcionamiento de las plataformas, entre otros.

La solución legislativa otorgada por nuestro país no ha resuelto el problema respecto de la calidad de dichos trabajadores, sino que se ha limitado a crear y regular de manera bastante detallada dos contratos para dos hipótesis diferentes: contrato de trabajadores de plataformas dependientes y contrato para los independientes. De este modo, nuestra legislación reconoce la coexistencia de ambos tipos de trabajadores, pero no es clara en especificar cuando se está en presencia de cada uno. De la regulación de estos dos tipos distintos de trabajadores se pueden inferir los elementos que debe tener cada prestación de servicios para considerarla

como tal, sin embargo, la extrema regulación de los trabajadores independientes y la similitud que tiene con el contrato de los dependientes, determina que la línea divisoria entre ambos no sea clara. Peor aún luego del Dictamen interpretativo de la Dirección del Trabajo, la que se ha alejado del texto de la ley y ha elaborado un listado de elementos que, a su juicio, debe tener un contrato para que sea considerado dependiente, la que, en la práctica, restringe y pone en jaque la existencia del contrato de trabajadores independientes.

De este modo, la ley es clara en reconocer ambas posibilidades contractuales, pero no lo es en definir y describir cuando se está en presencia de un trabajador de plataformas tecnológicas dependientes y cuando se está en presencia de un trabajador independiente. Por lo tanto, el problema subsiste y los tribunales de justicia son los llamados a resolver caso a caso, en las controversias que se generen.

Sin perjuicio de las dificultades que acarrea lo anterior, la ley si ha tenido la bondad de regular de tal manera el contrato de los trabajadores independientes, que el principal problema respecto de la precariedad existente respecto de dicho tipo de trabajadores, se ha abordado y resuelto exitosamente. Al igual que los trabajadores dependientes, los independientes cuentan con honorarios mínimos, jornadas de trabajo máximas, seguridad social, elementos de protección personal, regulación sindical, acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales, etc. Incluso, aun cuando es discutible, del texto legal se podría interpretar que cuentan con indemnizaciones de término de contrato reguladas por ley.

De este modo, es fácil entender que la regulación de los trabajadores independientes es bastante completa y altamente similar a la de los trabajadores dependientes. Por ello, aun cuando la legislación nacional reconoce la existencia de los dos tipos de trabajadores de plataformas tecnológicas, y regula ambos contratos, en este trabajo se ha podido concluir que el legislador optó por la laboralidad de los contratos de los trabajadores de plataformas tecnológicas, al otorgarle incluso a la regulación de los trabajadores independientes, la mayoría de los derechos normalmente reservados para los dependientes.

VIII. Bibliografía

1. KIRCHDORFER, Dominik, “La revolución digital. Cambios en el mercado laboral”, Eurobabble, disponible en <https://eurobabble.eu/es/2019/02/28/digital-revolution-labour-market-shifts/>
2. TODOLÍ SIGNES, Adrián, *Observatorio temático de legislación*, “El ámbito subjetivo de aplicación del estatuto de los trabajadores ante las nuevas formas de trabajo: la nueva ley de California (AB5)”, Trabajo y Derecho 66/2020 (Julio) N° 661 de junio de 2020, Editorial Wolters Kluwer, España.
3. TODOLI SIGNES, Adrián, “Plataformas digitales y concepto de trabajador: una propuesta de interpretación finalista”, Revista de relaciones laborales Lan Harremanak. N° 41, Edición Postprint, Universidad del País Vasco, junio de 2019.
4. LÓPEZ FERNÁNDEZ, Diego, “Jurisprudencia judicial sobre indicios de laboralidad”, Boletín Oficial Dirección del Trabajo núm. 210, Chile, 2006.
5. PALOMO VELEZ, Rodrigo, “El debate sobre la laboralidad del trabajo vía plataformas digitales en Chile y algunos problemas conexos”, Revista Latinoamericana de Derecho Social, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, N° 35, julio-diciembre 2022.
6. 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. Disponible en <https://eurlex.europa.eu/legalcontent/ES/TXT/?uri=CELEX:52016DC0356#document1>.
7. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad. “Trabajo Decente en la economía de plataformas”, documento de referencia para la reunión de expertos sobre el trabajo decente en la economía de plataformas, Ginebra, octubre de 2022.
8. RASO DELGUE, Juan. “El derecho del trabajo como rama del derecho y sus nuevas fronteras”, Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Vol 7, N° 13, año 2016.

9. TODOLÍ SIGNES, Adrián, *El trabajo en la era de la economía colaborativa*, Editorial Tirant lo Blanch, España, 2017.
10. HEVIA SALAS, Valentina, “Vínculo de subordinación y dependencia en plataformas digitales de servicios”, *Revista de Estudios Ius Novum* número 13-1, Chile, enero de 2022.
11. UGARTE CATALDO, José Luis. “Trabajo en empresas de plataformas: subordinación y más allá”. *Revista Chilena de Derecho Privado* número 35. Chile, diciembre de 2020.
12. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, “Innovative Approaches for Ensuring Universal Social Protection for the Future of Work”, ILO Future of work, research paper series. Suiza, 2018, Disponible en [//efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_629864.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_629864.pdf)
13. PRASSEL, Jeremias. “Humans as a Service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy.” Oxford University Press. Primera edición. Reino Unido. Año 2018.
14. LIZAMA PORTAL, Luis, LIZAMA CASTRO, Diego. “El derecho del trabajo en las nuevas tecnologías” Ediciones DER, Santiago, Chile. 2020.
15. THAYER A. William; NOVOA FUENZALIDA, Patricio. “Manual de derecho del Trabajo”. Tomo III. Editorial Jurídica de Chile. Santiago, Chile. Año 2010.
16. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Recomendación número 198 sobre la relación de trabajo. Ginebra, Suiza. 95 reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (CIT). 15 de junio de 2006.
17. LIZAMA PORTAL, Luis. *El Trabajo a través de plataformas digitales. Problemas y desafíos en Chile*, “La calificación judicial del Trabajo en Plataformas de Chile”. Editor: Rodrigo Palomo. Editorial Tirant. Valencia, 2022.
18. Melbourne, Australia. Fair Commission decision. Fair Work Act 2009. Demanda de despido injustificado. Causa número U2017/9452, caratulada Mr Michail Kaseris con Rasier Pacific V.O.F. 8 de diciembre, 2017. Disponible en <https://ignasibeltran.com/employment-status-of-platform-workers-national-courts-decisions-overview-argentina-australia-belgium-brazil-canada-chile-france-germany-italy-nederland-new-zealand-panama-spain-switzerl/>

19. Salamanca, España. Juzgado de lo Social de Salamanca. Recurso número 133/2019. Causa caratulada Teodoro con Glovo. 14 de junio de 2019. Disponible en <http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&database=match=AN&reference=8822850&statsQueryId=121345276&calledfrom=searchresults&links=glovo&optimize=20190701&publicinterface=true>
20. Barcelona, España. Juzgado de lo Social N° 24 de Barcelona. Recurso número 143/2018. Causa caratulada Paulino con GlovoApp. 21 de mayo de 2019. Disponible en <http://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/f2d577bd010c88d9/20190708>
21. Madrid, España. Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social de Madrid. Recurso número 195/2019. Causa caratulada Arcadio contra Glovo. 19 de septiembre de 2019. Disponible en <http://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/36a794945d5d5252/20191017>
22. San Francisco, California, EEUU. Corte de Apelaciones del noveno circuito. Causa número 17-16096.18, caratulada Gerardo Vazquez, Gloria Roman, y Juan Aguilar, con V. Jan-Pro Franchising International, Inc. 2 de mayo de 2019. Disponible en <https://cdn.ca9.uscourts.gov/datastore/opinions/2019/05/02/17-16096.pdf>
23. Londres, Inglaterra. Corte de Apelaciones. Causa número A2/2017/3467, caratulada Uber B.V., Uber London Limited, Uber Britannia Limited con Yaseen Aslam, James Farrar, Robert Dawson y otros. 19 de diciembre de 2018. Disponible en <https://www.judiciary.uk/wp-content/uploads/2018/12/uber-bv-ors-v-aslam-ors-judgment-19.12.18.pdf>
24. Madrid, España. Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social de Madrid. Causa número 588/2019, caratulada Lorenzo con Glovo. 27 de noviembre de 2019. Disponible en <http://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/6d04f28f2ec990a2/20191216>
25. Montevideo, Uruguay. Juzgado Letrado del Trabajo de Sexto Turno. Causa número 2-3894/2019, caratulada conductor con Uber Technologies Uruguay S.A. y otro. 11

- de noviembre de 2019. Disponible en <https://ignasibeltran.com/wp-content/uploads/2018/12/Sentencia-JLT-6%C2%BA-Turno-UBER.pdf>
26. California, EEUU. Corte de Distrito de EEUU. Causa número C-13-3826 EMC, caratulada Douglas O'Connor con Uber Technologies, INC. 11 de marzo de 2015. Disponible en <https://digitalcommons.law.scu.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=&httpsredir=1&article=1935&context=historical>
27. Ontario, Canada. Junta de Relaciones Laborales de Ontario. Causa número 1346-19-R, caratulada Unión de Trabajadores Postales de Canada, con Foodora Inc. 25 de febrero de 2020. https://www.olrb.gov.on.ca/Decision/1346-19-R_Foodora-Inc-Feb-25-2020.pdf
28. Sydney, Australia. Comisión de Trabajo Justo. Causa número U2018/2625, caratulada Joshua Klooger con Foodora Australia Pty Ltd. 16 de noviembre de 2018. Disponible en <https://www.fwc.gov.au/documents/decisionssigned/html/2018fwc6836.htm>
29. Montevideo, Uruguay. Tribunal de Apelaciones de Trabajo de Primer Turno. Causa número 0002-003894/2019, caratulada AAA c/ Uber B.V. y otro. 3 de junio de 2020. Disponible en <https://ignasibeltran.com/wp-content/uploads/2018/12/URUGUAY-Sentencia-2%C2%B0-Instancia-UBER-TAT-1%C2%B0.pdf>
30. Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago. Causa Rit O-1388-2015, caratulada “Thompson con Uber Chile Spa. y otras”
31. Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción. Causa Rit M-724-2020, caratulada “Arredondo con Pedidos Ya”
32. LIZAMA PORTAL, Luis. *El Trabajo a través de plataformas digitales. Problemas y desafíos en Chile*. “La calificación judicial del Trabajo en Plataformas de Chile”. Editor: Rodrigo Palomo. Editorial Tirant. 15 de diciembre de 2022.
33. Corte de Apelaciones de Concepción. Rol 395-2020, caratulada “Arredondo con Pedidos Ya”
34. Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago. Causa Rit T-980-2020, caratulada “Estrada con pedidos Ya Chile SpA”.

35. Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago. Causa Rit O-5008-2020, caratulada “Morillo con Rappi”.
36. Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso. Causa Rit O-602-2021, caratulada “Olmos con Hinter Chile SpA y otros”.
37. PALOMO VELEZ, Rodrigo; CONTRERAS VASQUEZ, Pablo; JOFRÉ BUSTOS, María Soledad; SIERRA HERRERO, Alfredo. “El debate sobre la laboralidad del trabajo vía plataformas digitales en Chile y algunos problemas conexos”. Revista latinoamericana de derecho social. Número 35. Universidad Nacional Autónoma de México. julio – diciembre de 2022.
38. Ley 21.431 que "Modifica el Código del Trabajo regulando el Contrato de Trabajadores de Empresas de Plataformas Digitales de Servicios". Chile. 11 de marzo de 2022.
39. RUAY SAEZ, Francisco Alberto. “Trabajadores mediante plataformas en Chile. Comentarios a propósito de su regulación legislativa”. Revista Jurídica del Trabajo volumen 3, N° 7. Uruguay. enero – abril de 2022.
40. Dirección del Trabajo. Dictamen 1831/39. Chile. 19 de octubre de 2022.
41. Salamanca, España. Juzgado de lo Social de Salamanca. Teodoro con Glovo. Fecha: 14/06/2019 N° de Recurso: 133/2019 N° de Resolución: 215/2019.