

Los Efectos del Reconocimiento de la Relación Laboral entre Plataformas Digitales y los Trabajadores:

La Protección del Trabajador

LUKAS IGNACIO ROMERO MOYA

MARTÍ SALVADOR VÁSQUEZ MABAN

Tesina de Derecho

dirigida por la Profesora Dagmar Beatriz Salazar Mesa.

Valparaíso, Chile

Diciembre, 2021

*“Soy un incansable predicador de la
unidad de la clase trabajadora chilena,
porque cuando la clase
trabajadora chilena está unida,
es invencible.
Nadie se atreve contra ella.”*

Clotario Blest

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	4
INTRODUCCIÓN	5
I: LA REVOLUCIÓN DIGITAL Y EL SURGIMIENTO DE NUEVAS FORMAS DE TRABAJO	7
1. Impacto de la Tercera Revolución Industrial o Revolución Digital en el trabajo	7
2. Plataformas digitales de Prestación de servicios.....	9
II: EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN LABORAL EN EL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES.....	11
1. Experiencias internacionales sobre el estatus de los prestadores de servicios en las plataformas digitales.....	12
1.1. California:	13
1.2. Reino Unido:	15
1.3. Uruguay:	16
2. Subordinación y Dependencia	17
3. Indicios de laboralidad	20
III: LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMA	23
1. Enfermedades profesionales	26
2. Accidentes del trabajo.....	28
3. Responsabilidad por accidentes de trabajo	31
CONCLUSIONES	33
GLOSARIO.....	36
BIBLIOGRAFÍA	38

RESUMEN

En los últimos años se han popularizado las aplicaciones de reparto y de transporte de pasajeros, así como el trabajo en estas, lo cual ha supuesto grandes cambios en la creación de nuevos empleos, la flexibilidad para prestar servicios y la relación del Derecho del Trabajo con estas nuevas tecnologías. El presente trabajo tiene por objeto investigar y analizar la incorporación del trabajador de plataformas digitales en nuestro ordenamiento jurídico laboral y la consecuente protección a su vida y seguridad, lo cual actualmente no está regulado y genera perjuicios a los trabajadores.

Con este fin, abordaremos temas como las plataformas digitales de prestación de servicios, experiencias internacionales sobre el tema, los elementos de subordinación y dependencia y los indicios de laboralidad dentro de la relación laboral entre trabajadores y plataformas, así como las enfermedades profesionales, accidentes del trabajo y responsabilidad por estos.

Palabras clave: Plataformas digitales, seguridad, protección, relación laboral, subordinación

INTRODUCCIÓN

Los avances tecnológicos han sido un factor determinante, a lo largo de la historia de la humanidad, de grandes cambios que han afectado diferentes aspectos de la vida humana como lo son: la invención de la escritura, de la rueda, la pólvora, la imprenta, los motores a vapor y de combustión interna, por mencionar algunos de los ejemplos de inventos que han repercutido en nuestra historia.

Sin alejarnos tanto en el tiempo, desde la Primera Revolución Industrial hasta la Cuarta se han producido transformaciones significativas desde lo económico, social, cultural y político, saltos que se han dado gracias al avance tecnológico, siendo una de las innovaciones más trascendentes en el último tiempo la invención del internet. Este último hecho, ocurrido en el siglo XX y su posterior masificación a inicios del siglo XXI, representa el mayor cambio que hemos vivido como sociedad. La *web* es una revolución por sí misma, llegando a alterar nuestras vidas de tal manera que la que a estas alturas sería imposible poder imaginarnos al mundo sin él.

Por supuesto lo anterior también trajo consigo nuevas formas de realizar distintas actividades, incluyendo el trabajo el cual Vilma Santana entiende como:

“un componente esencial de la vida humana. Representa las relaciones entre los seres humanos y la naturaleza, que producen bienes y dan forma a las interacciones sociales, proporcionando las bases de la producción económica que se refleja en la vida social y política.”¹.

Desde un punto de vista económico generó que muchas personas pudieran optar a nuevos puestos de trabajo, ya sea prestando servicios o trabajando directamente con compañías digitales, así como también afectando remuneraciones o demanda de cierto tipo de trabajadores de labores más rutinarias, ya que “el efecto del cambio tecnológico en el mercado laboral no es neutral en las distintas ocupaciones o dotaciones de mano de obra.”², ante dicha situación el Derecho comenzó a regular tanto en ámbitos comerciales como tributarios, incluso en aspectos penales.

¹ (Santana, 2012, p. 101)

² (Huesca Reynoso, et al., 2010)

Lamentablemente el Derecho del Trabajo no ha dado una pronta incorporación y regulación de estas nuevas formas de trabajo en nuestro ordenamiento jurídico, dejando a quienes cumplen funciones dentro de las aplicaciones en zonas grises las cuales perjudican a todos los intervinientes de esta relación digital. Por lo que aquí nos surge una importante pregunta: ¿qué tipo relación laboral existe entre la aplicación digital y sus colaboradores? Una vez respondida la interrogante sobre si las personas que prestan sus servicios en estas plataformas son trabajadores o no, es razonable que a partir de esta surjan otras tales como: ¿Qué pasa entonces con los derechos de estos trabajadores? o ¿Qué protección tienen estos dentro de su trabajo?

Intentar darles respuesta a estas preguntas es el motivo principal de esta tesina, y principalmente la última de ellas, pues consideramos que si bien la existencia de una relación laboral entre plataformas y prestadores de servicios es un tema que no ha sido regulado ni tampoco tratado en abundancia, la protección de estos trabajadores lo ha sido aún menos, siendo del todo necesario debido a las realidades que viven día a día.

Para esto no solamente haremos un análisis descriptivo de la situación sino también un análisis propositivo, con el objetivo de integrar a este trabajador en el ordenamiento jurídico chileno y además dentro del Libro II de nuestro Código del Trabajo “De la Protección a los Trabajadores”. Pues como señala “para conocer de verdad el objeto hay que abarcar y estudiar todos sus aspectos, todos sus vínculos y “mediaciones”. Jamás lo conseguiremos por completo, pero la exigencia de la bilateralidad nos prevendrá contra los errores y anquilosamiento”³

En el primer capítulo tendremos una aproximación a la revolución digital y el surgimiento de nuevas formas de trabajo, comenzando por el impacto de la tercera revolución industrial en este, el surgimiento de las plataformas digitales de prestaciones de servicios. Luego exploraremos la existencia de una relación laboral entre las plataformas digitales y los prestadores de servicios, exponiendo la experiencia internacional sobre la materia, analizando los elementos de subordinación y dependencia aplicados a este tipo de trabajo como también sobre los indicios de laboralidad. Finalmente, en el capítulo tercero abordaremos, una vez establecida la existencia de una relación laboral, la protección de estos trabajadores, centrándonos en tres tópicos como lo son las enfermedades profesionales, accidentes del trabajo y la responsabilidad por accidentes

³ (Uliánov, 1973)

del trabajo, para finalmente concluir y señalar las ideas relevantes que destaquemos a lo largo de la investigación.

I: LA REVOLUCIÓN DIGITAL Y EL SURGIMIENTO DE NUEVAS FORMAS DE TRABAJO

1. Impacto de la Tercera Revolución Industrial o Revolución Digital en el trabajo

Sin lugar a duda la concepción que se tenga acerca del “trabajo” variará dependiendo de la época histórica en que nos encontremos situados, pues factores económicos, políticos, sociales, culturales, etc. inciden en lo que una sociedad entienda por trabajo. Por esta misma razón lo que vamos a comprender por Derecho del trabajo también va a variar dependiendo del contexto político, económico o social en que nos encontremos, pues como señala Otto Kahn-Freund “el Derecho del Trabajo existe para contrapesar la desigualdad inherente en toda relación laboral, la que se manifiesta en un disímil poder de negociación entre trabajador y empleador”⁴ y como señala el autor la desigualdad inherente entre empleadores y trabajadores también variará dependiendo de los factores que anteriormente señalamos.

De los factores anteriormente señalados el que más ha marcado la evolución sobre la noción que se tiene sobre el trabajo y, por tanto, a la vez lo que entendemos por “Derecho del trabajo” es el avance tecnológico, el cual ha permitido el surgimiento de nuevos puestos laborales y a su vez de nuevas relaciones surgidas a partir de la creación de estos, así lo entiende Adam Greenfield al señalar que “los cambios tecnológicos han desempeñado históricamente un papel relevante en la configuración de las condiciones de vida y trabajo de las sociedades, aunque no hayan sido lógicamente el único factor determinante de las mismas”⁵.

En los últimos tres siglos hemos tenido como uno de los hitos más relevantes en el surgimiento de nuevas tecnologías a la Revolución Industrial, la cual cambió de manera rotunda las formas de producción de bienes y servicios, así mismo del trabajo empleado en la cadena

⁴ (Kahn-Freund, 1989, p. 45/65)

⁵ (Greenfield, 2018)

productiva, por medio de la introducción de dinámicas y técnicas desconocidas hasta ese entonces.

Podemos considerar como primera revolución industrial, la que se tuvo lugar a cabo durante la segunda mitad del siglo XVIII y la primera mitad del siglo XIX, principalmente en Inglaterra, pero también en otros sectores de Europa como son Francia, Alemania o Bélgica. Este proceso de industrialización estuvo marcado por condiciones laborales bastante paupérrimas, pues el Derecho del trabajo aún no existía como rama autónoma y se entendía que las relaciones entre trabajadores y empleadores eran simétricas, siendo reguladas estas por el Derecho Civil. Cabe destacar que en esta primera etapa existe una “incorporación de la maquina a vapor”⁶

La segunda revolución industrial aconteció a finales del siglo XIX y comienzos del siglo XX, estuvo marcada por el uso de nuevas energías, tales como el petróleo, gas, etc. En este punto de la historia el Derecho ya le reconocía determinados derechos a los trabajadores, los cuales eran muy vagos pero que significaron un avance en materia de protección laboral.

De estas dos revoluciones industriales han surgido al menos dos más, siendo la tercera de estas, marcada por el surgimiento de la robotización, priorizando “la investigación científica y tecnológica en los procesos de innovación, es decir, la ciencia, dirige la evolución y es la base del desarrollo vital del hombre”⁷ lo cual generó cambios económicos fundamentalmente en el ámbito de las comunicaciones y las redes, facilitando el proceso de globalización y de conexión entre las personas, algo nunca visto hasta aquel entonces.

Posteriormente con la creación del internet y la masificación de este a fines del siglo XX y comienzos del siglo XXI, es que surgieron nuevas formas de relacionarnos ya sea con otras personas, instituciones e incluso en la forma en que adquirimos distintos productos y servicios.

Hoy en día vivimos lo que se ha denominado como la cuarta Revolución Industrial, en la cual hubo un explosivo desarrollo en los avances de la tercera etapa, así como una masificación de estos avances tecnológicos.

⁶ (Arellano Ortiz, 2019, p. 82)

⁷ (Carrillo, 2018, p. 70)

Con la masificación de ciertas aplicaciones y plataformas digitales, a partir del 2010 ciertos bienes y servicios pueden ser ofertados y demandados en aparatos que caben en nuestro bolsillo. De esta forma surgen nuevos negocios y mercados:

“Los negocios digitales – a los cuales también se les da el nombre de economía de ‘plataforma’ o ‘gig’ – surgieron en la segunda mitad de los 2000’s con el crecimiento del internet, que ofrecía nuevas oportunidades para la producción y entrega de una variedad de servicios prestados a través de los mercados en línea”.⁸

La tecnología actualmente está acortando distancias entre el mundo real o físico y lo digital, lo cual ha impactado en el ámbito laboral, impacto el cual no necesariamente es negativo ya que como señala Pablo Arellano:

“Uno de los factores más publicitados es aquel que tiene relación con los avances tecnológicos. La tecnología no es un enemigo per se del desarrollo del derecho del trabajo. De hecho fue justamente la aparición de ella que propició las primeras regulaciones de la relación de trabajo.”⁹

Si bien como señala el autor la tecnología no es necesariamente enemiga del derecho del trabajo, los avances tecnológicos presentan desafíos de los cuales esta disciplina se tiene que hacer cargo, como es el caso de las Plataformas Digitales las cuales analizaremos.

2. Plataformas digitales de Prestación de servicios

Dentro de este surgimiento de nuevas formas de relacionarnos e intercambiar bienes y servicios surge lo que se conoce como la “economía colaborativa” o *sharing economy*, cuyas principales características son:

⁸ (International Labour Organization, 2018, p. 10) Traducción Libre. Texto Original: “Digital businesses – what is sometimes referred to as the ‘platform’ or ‘gig’ economy – emerged in the second half of the 2000s with the growth of the internet, which offered new opportunities for the production and delivery of a range of services delivered through on-line marketplaces”

⁹ (Arellano Ortiz, 2019, p. 31)

“a) el necesario uso de internet; b) la interconexión en red de personas y/o activos; c) el acceso al uso de activos tangibles e intangibles desaprovechados; d) el logro de interacciones significativas y la confianza; y e) el carácter abierto, inclusivo y global”¹⁰.

Dentro de las plataformas que cumplen con estas características podemos encontrar a Uber, Airbnb, eBay o incluso Wikipedia.

Sin embargo, como indica Phillipe Auvergnon el concepto de economía colaborativa ha ido cambiando, pasando de una fase inicial en el cual estas se basaban en el trueque, a una siguiente versión en la cual aparecieron plataformas tecnológicas que ponían en contacto a individuos que necesitaban una prestación con otros que ofrecían esta misma, y por último una versión en la cual surgen apps de renombre¹¹ dentro de las cuales se encuentra Uber, entre otras, en las cuales claramente podemos apreciar un alejamiento del concepto original de trueque.

Algunos autores incluso señalan que aplicaciones o plataformas como Uber, Airbnb, Cabify y otras, se han separado del concepto original de la *sharing economy*, así “Los conductores de Uber tienen un activo sin usar, del cual quieren obtener ganancias con el poder del internet. La diferencia, por supuesto, es que el trabajo de un conductor de Uber es una parte integral de todo el asunto”¹². Así más bien estaríamos ante empresas que, más que buscar interacciones entre pares o un trueque, más bien buscan generar ganancias ofreciendo servicios a través de su infraestructura tecnológica.

Esto ha llevado al surgimiento de otro concepto, que usando como inspiración a una de estas es empresas, se conoce como la *Uber economy* la cual “se basa en plataformas virtuales – páginas web o apps– cuyo objetivo declarado es el contacto directo entre clientes y prestadores de servicio, calificados como trabajadores autónomos.”¹³

Así, poniendo como ejemplo esta misma aplicación, los usuarios finales entran en contacto con un conductor o *driver* por intermedio de Uber, y este *driver* no trabaja, supuestamente, ni para Uber ni para el usuario final; por otro lado, en el caso de aplicaciones

¹⁰ (Alfonso, 2016, p. 20)

¹¹ (Auvergnon, 2016, p. 3)

¹² (Hern, 2015) Traducción Libre. Texto Original: “Uber drivers have an asset lying unused, which they want to monetise with the power of the internet. The difference, of course, is that an Uber driver’s labour is an integral part of the whole shebang.”

¹³ (Ginès & Gálvez, 2016, p. 5)

como Pedidos Ya, estas coordinan entre tiendas de comida principalmente, *riders* los cuales no trabajan para estas tiendas y supuestamente tampoco para la aplicación, y los usuarios finales quienes reciben su producto despachado por medio de estos *riders*.

Las nuevas tecnologías ciertamente presentan desafíos al derecho, estas la mayoría de las veces comienzan desreguladas o en zonas grises, llegando el Derecho tardíamente a resolver los problemas que se suscitan en estas. El Derecho del trabajo no es ajeno a este problema, incluso podríamos decir que ha llegado más tarde que otras áreas del derecho en lo que respecta a plataformas tecnológicas o digitales.

Bajo este contexto los *riders* o *drivers* (términos que en ocasiones usaremos indistintamente) de estas empresas se han visto desprotegidos ante ciertas situaciones, surgiendo la legítima duda de si estos son o no trabajadores dependientes de las empresas tecnológicas, pues en caso de ser considerados como tales, comienzan a tener un *status* jurídico diferente, adquiriendo derechos que le son imponderables a sus empleadores y que actualmente no poseen, lo que evidentemente provoca un desequilibrio en la relación existente entre los *riders* o *drivers* y las empresas empleadoras

II: EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN LABORAL EN EL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES

Para poder determinar si los *riders* y *drivers* de las plataformas digitales pueden ser protegidos por el manto del Derecho del Trabajo, debemos determinar si existe o no una relación laboral entre estos y las empresas. Tradicionalmente se considera a la relación laboral como producto de un contrato de trabajo y según Héctor Humeres “en cuanto a que, en nuestra legislación, mientras no presente signos más evidentes de que el Legislador marcha hacia la relación laboral prescindiendo del contrato, debemos aceptar que el contrato de trabajo es previo e indispensable.”¹⁴, por tanto, debemos hacernos cargo de los elementos que componen al contrato de trabajo para poder establecer la existencia de una relación laboral.

¹⁴ (Humeres, 2009, p. 114)

En nuestra legislación el contrato de trabajo individual está definido en el artículo 7 del Código del Trabajo “(...) es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada.”. De esta definición podemos distinguir tres elementos principales, además del acuerdo de voluntades el cual es requisito de cualquier contrato, que son: la prestación de servicios, la contraprestación de estos que es la remuneración, y que estos servicios sean prestados bajo dependencia y subordinación.

Estos tres elementos nos parece evidente que se presentan en las labores que analizamos en el presente trabajo, tanto la prestación de servicios como el pago de una remuneración, en el caso de un chofer de Uber o un repartidor de Rappi ciertamente prestan un servicio en la realización de sus actividades y a su vez estos reciben un pago por esta prestación que se realiza por medio de la plataforma correspondiente, incluyendo el pago en efectivo ya que a pesar de que el *driver* o *rider* reciba el pago, este lo debe enterar a la plataforma la cual además determina el monto. Son estas razones por las cuales no profundizaremos de sobremanera en estos elementos.

El elemento que nos parece que merece un análisis más detenido es el de subordinación y dependencia, como señala la doctrina este elemento incluso diferencia un contrato de trabajo de un contrato de otro tipo, tal es la opinión de Irene Rojas quien señala que “el elemento que tipifica al contrato de trabajo y que en definitiva diferencia a este contrato de otros afines es el de la dependencia o subordinación, tal como se plantea en el actual ordenamiento jurídico laboral chileno”¹⁵, ya que, tanto la prestación de servicios como una remuneración o pago por estas pueden presentarse en contratos propios de, por ejemplo, el Derecho Civil.

1. Experiencias internacionales sobre el estatus de los prestadores de servicios en las plataformas digitales

En el último tiempo diferentes ordenamientos jurídicos alrededor del mundo han comenzado a tomar postura en uno u otro sentido sobre la relación jurídica de los *riders* y *drivers*

¹⁵ (Rojas, 2015, p. 11)

con las plataformas. Destacamos los casos de California, Reino Unido y Uruguay que procederemos analizar:

1.1. California:

En California la *Assembly Bill 5* tuvo por objetivo “codificar la decisión en el caso de Dynamex y clarificar su aplicación”¹⁶, en la decisión de este mencionado caso se estableció, entre otras cosas, la existencia de una presunción de que una persona que provea trabajo o servicios por una remuneración debe ser considerada un trabajador y no un contratista independiente, a menos que la empresa que lo contrató demuestre que la persona está libre del *control and direction*¹⁷ de la empresa en relación con la ejecución del trabajo, poniendo la carga probatoria en el lado del empleador de demostrar que la persona no es un trabajador dependiente; además extiende esta decisión a todos los trabajadores, salvo excepciones, con todos los beneficios laborales que esto implica dentro de la jurisdicción del Estado de California.

Además, esta ley AB 5 del 2019 y la AB 2257 del 2020 cambiaron el criterio del derecho común por el criterio denominado como *ABC* o *test de tres partes* para determinar si un trabajador es empleado o contratista independiente. Si una persona cumple con las 3 condiciones del criterio ABC es un contratista independiente y no un trabajador, estas son:

- A. La persona está libre del control y la dirección de la entidad contratante en relación con el desempeño del trabajo, tanto del contrato para el desempeño del trabajo como en la práctica.
- B. La persona realiza un trabajo que está fuera del curso habitual de los negocios de la entidad contratante.

¹⁶ (California State, 2019) Traducción libre. Texto original: “codify the decision in the Dynamex case and clarify its application”

En este caso la Corte Suprema de California concluyó que las plataformas debían utilizar un test consistente en 3 condiciones para clasificar a los prestadores de servicios como trabajadores o contratistas independientes.

¹⁷ (Supreme Court of California, 2018)

C. La persona se dedica habitualmente a un oficio, ocupación o negocio establecido independientemente que es de la misma naturaleza del trabajo realizado.¹⁸

Esta ley posteriormente fue enmendada por la *Proposition 22* del mes de noviembre del año 2020, aprobada con una fuerte presión por parte de empresas como Uber, Lyft, DoorDash, Instacart y Postmates que gastaron 206 millones de dólares¹⁹ en una campaña para que este proyecto fuera aprobado, lo cual sucedió con un resultado de 58.63% a favor y 41.37% en contra.

Esta enmienda excluyó a los *drivers* y *riders* de las empresas de aplicaciones de transporte y de *delivery* clasificando a estos como contratistas independientes más que como trabajadores o “*employees*”, quedando fuera de los beneficios que tienen los trabajadores en este Estado. Esta exclusión solo aplica si las empresas cumplían ciertas condiciones las cuales son:

“(a) La empresa de red no establece unilateralmente fechas específicas, horas del día, o un número mínimo de horas durante las cuales el conductor de aplicación debe estar conectado en la aplicación o plataforma en línea de la empresa de red.

(b) La empresa de red no requiere al conductor de aplicación el aceptar una solicitud específica de un servicio de viaje compartido o una solicitud de un servicio de reparto como condición para mantener el acceso a la aplicación o plataforma en línea de la empresa de red.

(c) La empresa de red no restringe al conductor de aplicación de realizar servicios de viaje compartido o servicios de reparto a través de otras empresas de red a excepción del tiempo en que se permanezca conectado.

(d) La empresa de red no restringe al conductor de aplicación de trabajar en otra ocupación o negocio legalmente permitido.”²⁰

¹⁸ (State of California Employment Development Department, s.f.)

¹⁹ (Rodríguez, 2020)

²⁰ (California Legislative Information, 2020). Traducción libre. Texto Original:” (a) *The network company does not unilaterally prescribe specific dates, times of day, or a minimum number of hours during which the app-based driver must be logged into the network company’s online-enabled application or platform.*

(b) *The network company does not require the app-based driver to accept any specific rideshare service or delivery service request as a condition of maintaining access to the network company’s online-enabled application or platform.*

(c) *The network company does not restrict the app-based driver from performing rideshare services or delivery services through other network companies except during engaged time.*

(d) *The network company does not restrict the app-based driver from working in any other lawful occupation or business.”*

Recientemente el día 19 de julio del año 2021 los *drivers* de Uber y Lyft realizaron un paro de 24 horas a nivel nacional dentro de Estados Unidos por mejoras en las condiciones laborales y, además, según denuncian, no se cumplieron con los beneficios ofrecidos en la *Proposition 22* ni con las condiciones establecidas en la misma²¹

1.2. Reino Unido:

En el Reino Unido, James Farrar y Yaseen Aslam, demandaron a la empresa Uber con el propósito de que la justicia determinara si estos podían ser considerados como trabajadores dependientes de la compañía, tomando en cuenta que solo en el área urbana de Londres hay 30.000 *drivers* que trabajan para estas aplicaciones. El caso llegó hasta la Corte Suprema del Reino Unido la cual por medio de la sentencia ID UKSC 2019/0029 estableció que el estatus jurídico de los *drivers* es de un trabajador dependiente.

Dado que la justicia británica funciona en base a precedentes, la Corte Suprema utilizó para resolver este caso el precedente del caso de Autoclenz, “La decisión de la Corte en Autoclenz versa sobre la facultad que tienen las cortes para ‘ir más allá’ de lo escrito en los contratos y discernir cual es el verdadero vínculo entre las partes.”²², esto es relevante porque la postura de la compañía se basaba en gran parte en que en el contrato estaba reflejado que ellos supuestamente cumplían un rol intermediario entre *drivers* y pasajeros.

Las razones para la decisión adoptada en la sentencia de Uber BV y otros v. Aslam y otros fueron principalmente cinco²³:

- 1- La remuneración que perciben los *drivers* por el trabajo que realizan es fijada por Uber sin que los *drivers* tengan injerencia en ello.
- 2- Los términos contractuales en los cuales los *drivers* realizan sus servicios son dictados por Uber.
- 3- Si bien los *drivers* tienen libertad para elegir cuando y donde trabajar, una vez que están dentro de la app de Uber, la elección del *driver* para aceptar solicitudes de viajes está restringida por Uber.

²¹ (López, 2021)

²² (Buendia & Leyton, 2021)

²³ (Supreme Court of the United Kingdom, 2021)

- 4- Uber ejerce un significativo grado de control sobre la forma en la cual los *drivers* prestan sus servicios.
- 5- Uber restringe la comunicación entre los pasajeros y el *driver* al mínimo necesario para realizar el viaje y toma acciones para prevenir que los *drivers* establezcan cualquier tipo de relación con los pasajeros que se pueda extender más allá de un viaje en particular.

Finalmente, la Corte Suprema del Reino Unido les otorgó el estatus de trabajadores de la aplicación, logrando los mismos derechos que el resto de los trabajadores dependientes británicos como: el pago del sueldo mínimo (establecido en la legislación británica), vacaciones, y el pago de cotizaciones para sus pensiones, entre otros.

1.3. Uruguay:

En esta nación, la Sentencia Definitiva n° 111/2020 de Tribunal Apelaciones del Trabajo 1°t, 3 de junio de 2020²⁴ señaló que el *driver* era considerado un trabajador dependiente de la empresa Uber, toda vez que cumplía con una serie de condiciones que permitían presumir que este desempeñaba labores.

Dentro de estas condiciones destacamos el hecho de que la empresa en cuestión desarrollaba un contrato en el cual el trabajador no podía alterar o modificar ningún apartado de este, segundo el hecho de que Uber le asigna un *ID* al conductor lo que significa para este una clave de identificación y una contraseña asignada, tercero el hecho de que Uber designe los viajes a realizar por los conductores, careciendo estos de cualquier decisión al respecto, cuarto el conductor no puede contactarse directamente con los usuarios, entre otras condiciones.

A partir de lo anterior es que podemos inferir que este considera que la subordinación es fundamental para poder señalar que existe una relación laboral entre la compañía y el driver, así señala que:

“En efecto La subordinación o dependencia deja de ser una condición necesaria y excluyente, para reposicionarse en una condición suficiente. Ello se infiere de la

²⁴ (Tribunal de Apelaciones del Trabajo 1°T de Uruguay, 2020)

interpretación del texto de la Recomendación²⁵ cuando [...] sugiere la subordinación o dependencia a título de ejemplo. Ello autoriza inferir que tal característica puede estar o no estar, y si puede estar o no estar también podría adoptar una resolución intermedia consistente en su reformulación.”²⁶.

Lo anterior nos permite pensar que la subordinación y dependencia se puede presentar de distintas formas, algunas menos claras que otras, como suele ocurrir en el tipo de trabajo sujeto a análisis en la presente tesina.

2. Subordinación y Dependencia

Es importante señalar antes de desarrollar este tema, que el principio de subordinación ha sufrido profundas críticas por parte de la doctrina en Latinoamérica, principalmente debido a que este carece de un sustento legal que permita señalar explícitamente que existe este principio, sin embargo, esta señalada al momento de conceptualizar la figura del trabajador²⁷ y la figura del contrato de trabajo²⁸

Para efectos de esta tesina nosotros utilizaremos la definición dada por el profesor Guido Macchiavello quien entiende que este principio es:

“la sujeción personal del trabajador, en la actividad laborativa, en su fase de ejecución, dentro de la organización técnico-productiva de la empresa, a las directivas, normas y disciplina del empleador, a fin de que sólo incorpore su acción a las tareas específicas que le señale este bajo sus poderes empresariales”²⁹.

²⁵ La cita hace referencia a la Recomendación n° 198 de la OIT, que tiene por nombre Recomendación sobre la relación del trabajo, la cual trata sobre temas como la protección de los trabajadores vinculados por una relación de trabajo y la determinación de la existencia de una relación de trabajo.

²⁶ (Tribunal de Apelaciones del Trabajo 1°T de Uruguay, 2020)

²⁷ Art. 3 letra b) del CT: toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación y en virtud de un contrato de trabajo.

²⁸ Art. 7 del CT: Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada.

²⁹ (Guido Macchiavello, 1986, p. 174)

Esta sujeción personal da cuenta de una sumisión del trabajador hacia el empleador, quien se somete a las directrices de este.

La subordinación y dependencia es uno de los elementos más importantes para poder determinar la existencia de una relación laboral, tal como señala la Corte Suprema “El elemento propio o característico del contrato de trabajo, (...) es (...) el vínculo de subordinación y dependencia. A partir de este elemento, entonces, dependerá determinar si se configura una relación laboral que debe materializarse en un contrato de trabajo (...)”³⁰

Siguiendo la misma lógica la Corte Suprema también señaló en el año 2018 que, “ se desprende que la regla general es la aplicación del Código del Trabajo a todas las vinculaciones de orden laboral habidas entre empleadores y trabajadores, entendiendo por laboral, en general, a aquellas que reúnan las características que se derivan de la definición de contrato de trabajo consignada en el artículo 7° del Código citado, es decir, aquella relación en la que concurren la prestación de servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación y el pago de una remuneración por dicha prestación, siendo la existencia de la subordinación y dependencia el elemento esencial y mayormente determinante y caracterizador de una relación de este tipo.”³¹, pudiendo apreciar el rol protagónico y determinante que le da la Corte a este elemento por sobre los otros para determinar la existencia de una relación laboral.

Este viejo principio es fundamental para poder determinar si existe relación laboral, Pablo Arellano ha indicado en este sentido: “En todo el mundo, la principal característica que conduce a la protección de la legislación laboral es la existencia de una relación subordinada.”³², razón por la cual para poder abordar la protección de los trabajadores de plataformas digitales debemos hacernos cargo primero del principio de subordinación y dependencia.

Tanto los tribunales nacionales como los extranjeros han entendido en múltiples fallos que no es necesario que exista un contrato de trabajo para demostrar que existe una relación laboral, sino que basta con que aparezca un indicio de subordinación para que podamos entender que entre las partes hay un vínculo de naturaleza laboral, destacamos el fallo de la Corte Suprema Rol N° 655-99 en el cual se indica que "la existencia de una relación laboral y los hechos

³⁰ (Corte Suprema, 2003)

³¹ (Corte Suprema, 2019)

³² (Arellano Ortiz, 2019, p. 161)

constitutivos del vínculo de subordinación y dependencia priman sobre la simple materialidad de contratos de trabajo celebrados por escrito con una empresa distinta del empleador real”³³

En este mismo sentido la Dirección del Trabajo en el Ordinario N° 649/22³⁴ y en otros, ha manifestado que este principio se puede manifestar de distintas formas como “continuidad de los servicios prestados, la obligación de asistencia del trabajador, el cumplimiento de un horario de trabajo, la supervigilancia en el desempeño de las funciones, la subordinación a instrucciones y controles de diversas índoles [...]” los cuales nos dan cierta idea de qué manifestaciones debemos buscar en una relación para determinar si esta es o no laboral, anticipando que, por ejemplo, los *drivers y riders* sí están sujetos a una supervigilancia de sus funciones por parte de las empresas, siendo calificados constantemente.

De lo anterior podemos desprender que un punto relevante es la forma en que se manifiesta la dependencia de estas personas con las empresas de plataforma o por el contrario si se le puede considerar como trabajo autónomo, según Adrián Todolí “la cuestión central será conocer si los trabajadores que prestan servicios en estas nuevas plataformas virtuales siguen, de alguna forma, dentro del ámbito de dirección y control o, por el contrario, la libertad concedida para la prestación del servicio es suficiente para convertirlos en trabajadores independientes y, por tanto, autónomos.”³⁵, lo anterior dependerá mucho de las condiciones que imponga cada una de las plataformas, las que en su momento repasaremos de forma general o considerando algunas de las más conocidas.

Por otra parte no existe un consenso claro si los conceptos de subordinación y dependencia son sinónimos o hacen referencia a cuestiones distintas, autores como Pablo Arellano señalan que cuando hablamos de ambos conceptos, estamos hablado de cosas diferentes, pues para este autor la subordinación dice relación con “un vínculo jurídico” que se encuentra entre el empleador y el trabajador y por otra parte cuando hablamos de dependencia la verdad es que nos estamos refiriendo a “aspectos económicos de la relación laboral”³⁶.

³³ (Corte Suprema, 1990), pese al tiempo, sigue siendo muy renombrado para la doctrina nacional, dado su nivel de importancia.

³⁴ (Dirección del Trabajo, 2005)

³⁵ (Todolí, 2015, p. 9)

³⁶ (Arellano Ortiz, 2019, p. 85)

Esta noción a recibidos críticas por parte de la doctrina nacional, José Luis Ugarte señala que “Sin entrar en detalles de ambos criterios, la dependencia económica implica una noción de signos muy difusas, de contornos muy imprecisos, que se traduce en un sistema de indicios complejo, que requiere de mucha más actividad por los tribunales para su determinación, que la subordinación”³⁷ Por tanto en base a lo expresado por este autor, podríamos decir que hacer una división de ambos conceptos solo provocaría una dificultad para poder acreditar y por tanto al juez determinar si existe o no tal vínculo.

De lo expresado en este apartado podemos concluir que el principio de subordinación y dependencia tiene un rol determinante en la configuración de una relación laboral y se puede manifestar de diversas formas, en el caso de las plataformas digitales de prestación de servicios estas manifestaciones pueden ser más difusas, no obstante este principio puede igualmente estar presente en este nuevo tipo de relaciones laborales, así “la subordinación sigue latente, y lo que en realidad se puede constatar en forma empírica es que la precariedad es más profunda.”³⁸

3. Indicios de laboralidad

Los indicios de laboralidad los podemos definir como “manifestaciones externas existente entre una persona que presta servicios y aquella que contrata dichos servicios que permiten identificar si la primera está subordinada a la segunda o no”³⁹. Estos indicios nos permiten dilucidar si estamos o no en presencia de una relación laboral, siendo necesario que varios de estos concurren para poder determinar si existe una relación laboral. Por otra parte, la doctrina no está conteste con respecto a un catálogo taxativo de indicios que nos permita señalar si existe laboralidad, pudiendo identificar distintas manifestaciones dependiendo de cada caso concreto.

Para efectos de esta tesina, estos indicios son de suma importancia puesto que “a través de los mismos se puede formular una sistematización, con el fin de distinguir lo fraudulento de lo que no lo es, clarificar las situaciones ambiguas, y por esta vía extender la protección de la

³⁷ (Cataldo, 2005, p. 36)

³⁸ (Arellano Ortiz, 2019, p. 94)

³⁹ (Todolí, 2019, p. 4)

legislación laboral a quiénes prima facie estarían ejecutando trabajos o prestando servicios en virtud de una relación de naturaleza civil o comercial.”⁴⁰. Tomando en consideración la desprotección de los trabajadores de plataformas digitales y lo ambiguo que puede ser la existencia de una relación laboral en ese tipo de prestación de servicios, los indicios de laboralidad nos iluminan para poder establecer la existencia de una relación laboral en estos casos.

Por tanto, es del todo necesario analizar algunos de estos indicios, que dentro de los más clásicos podemos señalar⁴¹:

1. Obligación de asistencia del trabajador a prestar servicios en las oportunidades convenidas.
2. Obligación de permanencia en el lugar de trabajo, lo que se vincula con el cumplimiento de una jornada de trabajo.
3. Cumplimiento de horario de entrada y salida.
4. Que se trabaje en el lugar determinado por aquel que recibe los servicios.
5. La continuidad de la prestación del servicio.
6. Que se impartan instrucciones por aquel que recibe los servicios, lo que se traduce en el sometimiento del trabajador al reglamento interno de la empresa y al poder disciplinario del empleador.
7. El uso de uniformes u otros elementos identificatorios de pertenencia a una organización.

Por su parte Adrián Todolí señala, que producto del surgimiento de nuevas plataformas digitales, es que podemos señalar que existen nuevos indicios de laboralidad surgidos a partir de estas como lo son⁴²: reputación online, la propiedad de la información, la capacidad de crecimiento del negocio, know-how y la ajenidad de la marca. Estos indicios claramente guardan relación directa con el objeto de estudio de nuestra tesina, toda vez que los podemos ver reflejados en la labor que realizan los *riders* y *drivers*.

1. En primer lugar, la reputación online, las empresas de plataforma digital de prestación de servicios son valoradas a través de las tiendas de aplicaciones como Apple Store y

⁴⁰ (Bronstein, 2002, p. 21)

⁴¹ (Pierry Vargas, 2017, p. 33)

⁴² (Todolí, 2019, pp. 4-6)

Google Play mediante las cuales el usuario puede calificar por medio de puntos o estrellas la calidad de dicha aplicación como también puede dejar comentarios los cuales pueden ser leído por otros futuros usuarios.

Con respecto a los *drivers* y *riders* también cuentan con un sistema en el cual el cliente puede valorar la calidad del servicio recibido. Esto constituye un verdadero control indirecto para los primeros ya que dependiendo de su calificación pueden recibir sanciones o incluso ser desconectados de las aplicaciones.

Tanto las aplicaciones de transporte como las de *delivery* pueden desactivar la cuenta de un *driver* o *rider* si la calificación de estos es baja. Como señala Olaya Martín “Las plataformas establecen “recomendaciones” sobre cómo prestar los servicios, de forma que los trabajadores que no las cumplan pueden ser evaluados por los clientes de forma negativa y la plataforma puede “desactivarles” para que dejen de prestar sus servicios para la empresa.”⁴³, tal como sucede, por ejemplo, en la plataforma Uber⁴⁴ en la cual se evalúa al *driver* una vez terminado el viaje.

2. El indicio de la propiedad de la información se relaciona directamente con quien es dueño de esta, entendiéndola como datos personales del cliente, precios, calidad del servicio prestado, días de funcionamiento, etc. Esta propiedad suele estar entregada a las mismas aplicaciones móviles que prestan el servicio, para Adrián Todolí “Esto no es más que una adaptación de la clásica ajenidad patrimonial⁴⁵
3. En relación a la capacidad de crecimiento del negocio, en las plataformas digitales de prestación de servicios que hemos mencionado anteriormente podemos apreciar que no hay posibilidad alguna de desarrollo empresarial, aportando solamente su mano de obra. Esta situación sería distinta si se tratase de un trabajador autónomo puesto que nada obsta que su propio negocio crezca.

⁴³ (Martín, 2019, p. 6)

⁴⁴ (Uber, s.f.)

⁴⁵ (Todolí, 2019, p. 5)

4. El “*Know How*”, *debe ser* entendido como el conocimiento comercial que entrega la marca al trabajador para que este pueda aplicar tal conocimiento adquirido en su día laboral, proyectando una cierta identidad a dicha marca.

Algunas manifestaciones de este indicio son la inducción que se les hace a los trabajadores al momento de iniciar su actividad laboral, protocolos que establecen las empresas para prestar los servicios o el uso de la imagen de la marca.

5. En cuanto a la ajenidad de la marca, podemos entender este indicio de laboralidad como la incapacidad que tienen los intermediarios de las marcas (*rider/driver*) de actuar en el mercado ofreciendo el mismo servicio por sí mismos, es decir únicamente será un prestador de servicios entre la marca y el cliente, por lo que cuando el cliente contrate el servicio de la aplicación este estará tratando con la marca y no directamente con el prestador de servicios.

Para ejemplificar la situación mencionada en el párrafo precedente, una persona al solicitar recorrido por medio de la aplicación Uber, está solicitando que llegue un *driver* de Uber a realizar el viaje y no una persona en específico que lo realice, es común escuchar expresiones como “pide un Uber” sin embargo el usuario ni siquiera sabe quién lo va a transportar antes de solicitar el viaje ni tampoco puede elegirlo. Una situación similar ocurre en las aplicaciones de *delivery* en las cuales la figura del repartidor es irrelevante frente a marcas como Pedidos Ya, Rappi o Uber Eats.

III: LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMA

Una vez reconocida la relación laboral entre las plataformas digitales y los trabajadores, se nos presenta la gran interrogante de qué sucede después de dicho reconocimiento. En general, hay quienes plantean integrar a los trabajadores de plataformas digitales a las normas generales del derecho laboral y otros que plantean un régimen especial para este tipo de trabajadores, considerando las particularidades de este tipo de labor y modelo de negocios.

En el Derecho Comparado este tema ha sido abordado de diversas formas, dentro de las cuales destacamos las siguientes:

A) España: En el caso de este país se aprobó el Real Decreto-Ley 9/2021, de 11 de mayo de 2021 el cual modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores principalmente desde dos puntos de vista. Primero:

“modifica el artículo 64, relativo a los derechos de información y consulta de la representación legal de las personas trabajadoras añadiendo un nuevo párrafo d) a su apartado 4, en el que se reconoce el derecho del comité de empresa a ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles y por otro”⁴⁶

En segundo lugar:

“introduce una nueva disposición adicional sobre la presunción de laboralidad de las actividades de reparto o distribución de cualquier tipo de producto o mercancía, cuando la empresa ejerce sus facultades de organización, dirección y control, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital. Dicha presunción no afecta a lo previsto en el artículo 1.3 del Estatuto de los Trabajadores”.⁴⁷

Por tanto, en el caso de los trabajadores de plataformas digitales en España, estos son considerados de igual manera que cualquier tipo de trabajador, teniendo la posibilidad de tener las mismas prestaciones sociales que posee un trabajador dependiente de España, es decir vacaciones, seguro de cesantía, entre otros. Cabe destacar que dicho Real Decreto Ley señaló que las empresas digitales tienen un plazo de tres meses a contar del 11 de mayo para contratar a quienes trabajaban en sus plataformas.

B) Alemania, Italia y Francia: en el caso de estos países existe una figura híbrida, pues consideran que los trabajadores de aplicaciones de reparto no son trabajadores

⁴⁶ (Gobierno de España, 2021)

⁴⁷ (Gobierno de España, 2021)

dependientes, principalmente por no reconocer la subordinación de estos, no obstante, la legislación laboral de dichos países busca que estos tengan una protección social muy similar a la de los asalariados es decir pueden optar a seguros de cesantías, salud, entre otros. Esta figura suele denominarse *cuasiasalariado* o *cuasitrabajador*.

Como menciona María Paz Aiello, en el caso de Italia esta figura se desprende de la Ley N°533/73 en donde podemos ver por primera vez la figura de la *parasubordinación* aplicando lo relativo a las controversias individuales del trabajo y la seguridad social al “contrato de agencia, de representación comercial y de otro tipo de relaciones de colaboración que se llevan a cabo en una prestación de trabajo continuada y coordinada, prevalentemente personal, aunque no tengan carácter subordinado”; y en Alemania, donde se les agrupa en las figuras mencionadas precedentemente de *cuasiasalariado* o *cuasitrabajador* a “trabajadores independientes, pero económicamente dependientes, que precisan de una protección parecida a la de los asalariados” como se desprende de la Ley de Convenios Colectivos (Tarifvertragsgesetz) en su sección 12^a ⁴⁸.

En Francia existe una situación bastante similar a lo que ocurre en los dos países anteriormente señalados, puesto que también se les considera como trabajadores independientes, pero tienen derechos como el derecho a la sindicalización, a la formación profesional continua, información y transparencia y seguro por daño entre otras cosas⁴⁹.

En nuestra opinión y considerando lo anteriormente señalado, los trabajadores de plataformas digitales deberían ser considerados trabajadores dependientes con la aplicación de las normas generales de la legislación laboral y seguridad social, pero considerando ciertas excepciones que son propias de la actividad que estos realizan. Creemos conveniente una normativa especial en atención al trabajo que estos efectúan y las condiciones de este, poniendo énfasis en que dichas normas especiales beneficien al trabajador en aspectos como la flexibilidad horaria, elegir el lugar o zona donde desempeñar sus funciones entre otros elementos que son

⁴⁸ (Aiello, 2021)

⁴⁹ (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2020)

característicos de este tipo de labor en plataformas digitales y que son el motivo por el cual muchas personas prefieren esos trabajos por sobre otros, ya sea como su único ingreso o como un ingreso adicional.

El Código del Trabajo entre los artículos 184 y 192 establece condiciones generales sobre la protección del trabajador, así como normas para evitar riesgos a los trabajadores, dentro de las que Héctor Humeres señala están:⁵⁰

- a. Obligación del empleador de tomar todas las medidas necesarias para proteger la vida y salud de sus trabajadores manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales, y prestar o garantizar los elementos necesarios para que puedan acceder a una atención médica, hospitalaria y farmacéutica;
- b. Que el empleador cuente con o garantice los medios para prestar oportuna y adecuada atención médica, farmacéutica y hospitalaria a los accidentados;
- c. Las disposiciones en cuanto a la intervención de autoridades distintas a las que normalmente intervienen en la materia se entienden sin perjuicio de las facultades que corresponden a la Dirección del Trabajo, que en relación a esto podrá controlar el cumplimiento de las medidas básicas legalmente exigibles relativas al adecuado funcionamiento de instalaciones, máquinas, equipos e instrumentos de trabajo.

Por las evidentes similitudes en los servicios que prestan los choferes de locomoción colectiva (y más específicamente de taxis y taxis colectivos) y repartidores que se desempeñan fuera de las plataformas digitales, usaremos análogamente normas, estudios y otros textos con respecto a los *drivers* y *riders*.

1. Enfermedades profesionales

La Ley 16.744 en su artículo 7 define la enfermedad profesional como la “causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le

⁵⁰ (Humeres, 2009, pp. 252-253)

produzca incapacidad o muerte.”. Por otra parte, en el artículo 2 de esta ley se establece la obligatoriedad de este seguro a trabajadores por cuenta ajena y trabajadores independientes

Con respecto a los conductores de taxi, estos muchas veces están en condiciones de informalidad y con poca cobertura de salud lo que provoca que estos trabajadores tengan pocos controles médicos. Dentro de los problemas típicos que pueden sufrir los conductores de taxi está el sobrepeso y la obesidad, la cual tiene relación a su vez con la diabetes tipo 2 y problemas cardiovasculares, así como apneas obstructivas crónicas; patologías genitourinarias por el limitado o inexistente acceso a sanitarios; dolores músculo-esqueléticos en zonas como las piernas, cintura, espalda y hombros los cuales pueden ser el resultado de la exposición continua a bajos niveles de vibración, mala ergonomía de los vehículos, malas posturas, etc.⁵¹

Con respecto a los *riders* también se suma como factor de riesgo el traslado de productos y el manejo de vehículo con estas cargas, lo que exige un esfuerzo continuo y tensión en extremidades superiores, espalda y cuello. La Organización Iberoamericana de Seguridad Social recomienda que los contenedores en los cuales se transportan los productos no superen los 10 kg.⁵²

Los trabajadores de plataforma tienen una aparente libertad en sus horarios, debido a que sus ingresos dependen de las horas que estén conectados y la cantidad de viajes que hagan o porque además en algunos casos la misma aplicación establece horas de conexión las cuales deben cumplir como el caso de PedidosYa⁵³ y por lo tanto se asemeja a la situación de los taxistas y choferes en general por lo cual patologías y enfermedades recurrentes en taxistas pueden ser perfectamente aplicables a los *drivers* e incluso algunas a los *riders*, sobretodo en lo referente a dolores músculo-esqueléticos y patologías genitourinarias.

Otro aspecto que vale la pena mencionar son los riesgos psicosociales que se pueden presentar en este tipo de trabajos. Como mencionamos, *drivers* y *riders* están expuestos constantemente a evaluación por parte de las plataformas a las que prestan sus servicios, pudiendo causar estrés y ansiedad.

⁵¹ (Ledesma & et al., 2017)

⁵² (Organización Iberoamericana de Seguridad Social, 2019, p. 11)

⁵³ (PedidosYa)

Por otra parte, es importante señalar el riesgo en aspectos como el acoso o violencia laboral:

“también resulta muy importante el acoso o violencia laboral, que puede ser moral, también sexual o por razón de origen racial o étnico ya que una gran parte de los trabajadores de la economía de las plataformas son migrantes en estado de necesidad singular.”⁵⁴

De lo expuesto anteriormente podemos apreciar que los riders y drivers están en constante riesgo de padecer enfermedades profesionales de las cuales las empresas no se hacen cargo o tienen escasas medidas. Instituciones como la Mutual de Seguridad ofrecen seguros que entre otras cosas cubren enfermedades profesionales, pero estos son ofrecidos a los prestadores de servicios como independientes⁵⁵ desligándose la empresa de plataforma, así, estas prácticamente no informan sobre posibles enfermedades, siendo una excepción lo referente al coronavirus.

Además, no solamente la normativa para los trabajadores de plataformas es inexistente, sino que también es insuficiente para los choferes y repartidores que trabajan fuera de estas, cuyas labores no debiesen ser nuevas para nuestro ordenamiento jurídico.

2. Accidentes del trabajo

Al considerar que existe una relación laboral entre los trabajadores de plataformas digitales y dichas aplicaciones, es que abordaremos las consecuencias que generaría esto en relación con los accidentes laborales, tomando como principal eje la Ley 16.744, que declara como obligatorio el seguro social contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Lo primero que podemos destacar, es que la misma ley nos da una definición de accidente del trabajo entendiendo a estos como “lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte.” Por tanto, tenemos como elementos del

⁵⁴ (Organización Iberoamericana de Seguridad Social, 2019, p. 12)

⁵⁵ (Mutual de Seguridad, s.f.)

accidente del trabajo la existencia de una lesión, una relación de causalidad entre el trabajo y la lesión y la incapacidad o muerte del trabajador accidentado.

Esta ley nos señala de manera expresa en su artículo 2 letra A) las personas que se encontrarán sujetas a esta ley “Estarán sujetas, obligatoriamente, a este seguro, las siguientes personas: Todos los trabajadores por cuenta ajena, cualesquiera que sean las labores que ejecuten, sean ellas manuales o intelectuales, o cualquiera que sea la naturaleza de la empresa...” por tanto podemos señalar que, respecto a los trabajadores, este seguro les sería irrenunciable, toda vez que estos no pueden disponer si toman o no este seguro, mientras que para los empleadores será obligatorio, pues a estos no tienen la facultad de no querer suscribir dicho contrato. De lo anterior podemos concluir que se cumple con el principio de la universalidad subjetiva relativa de la seguridad social, toda vez que tiene por finalidad abarcar a todas las personas que sean trabajadores dependientes.

Por otra parte, de la lectura del artículo 5 de la Ley 16.744 podríamos entender que este seguro cubrirá cualquier tipo de accidente que pueda sufrir el rider o driver en el “trayecto” entendiendo a este como el viaje que realizará el trabajador desde su lugar de habitación hasta su trabajo o desde su trabajo a su lugar de habitación, contemplándose este como un trayecto directo y racional, es decir el que habitualmente realiza el trabajador y que a su vez no se haya generado un desvío poco habitual. También se contemplará la opción de cubrir un posible accidente que pueda tener el trabajador de plataformas que posea otro trabajo y vaya de camino a este, haciéndose responsable al empleador en donde se dirija el trabajador.

Cabe señalar que quedan excluidos todos aquellos accidentes que puedan ocurrir producto de la propia intencionalidad del trabajador o también aquellos accidentes que producto de una fuerza mayor no guardan relación alguna con el trabajo.

En lo que respecta al reglamento de higiene y seguridad que se encuentra señalado en el artículo 67 del mismo cuerpo legal cabría señalar que cada aplicación debería crear un reglamento, el cual como es sabido tendría que ser aprobado en 15 días por un comité paritario, a su vez como señala la Ordenanza N° 7163/304 del año 1995, cada empresa que tenga una sucursal o faenas distintas tendrá que realizar un comité de higiene y seguridad siempre y cuando supere las 25 personas.

Cabe preguntarse ¿qué pasaría con el trabajador de plataformas digitales?, toda vez que estos no tienen una sucursal específica en donde trabajan, podría entenderse que la ciudad donde desempeñan regularmente sus labores es su sede, pero es común que en ciudades conurbadas estos desempeñen labores en ambas ciudades, como es el caso de Valparaíso y Viña del Mar o Coquimbo y La Serena.

En los proyectos de ley que consideramos más avanzados en cuanto a tramitación los cuales son el proyecto de ley Boletín 12.475-13⁵⁶ y el 13.496-13⁵⁷⁵⁸, ninguno hace mención sobre los comités paritarios ni reglamentos de higiene y seguridad. Además, en general en el derecho comparado la normativa al respecto es bastante pobre o derechamente inexistente.

Destaca el caso de Francia, país en el cual las plataformas tienen obligaciones con respecto al pago de seguros por accidentes en el trabajo y la autorización para crear organizaciones sindicales, todo esto considerando a los trabajadores de plataformas como trabajadores independientes.⁵⁹

En Chile la aplicación Uber se asoció con la Compañía de seguros SURA para brindar cobertura en caso de accidentes personales durante el trayecto, tanto para *drivers* como para pasajeros, según se menciona en la propia página web⁶⁰ de la *app* pero sin referirse a accidentes laborales, lo cual es consecuente con la postura de Uber y otras *apps* de negar una relación laboral.

Por su parte la aplicación Pedidos Ya también cuenta con un seguro privado en sociedad con la Mutual de Seguridad, en este caso al menos en la página de la Mutual sí se lo reconoce como accidente del trabajo.⁶¹

Recordando que el artículo 184 del Código del Trabajo establece la obligación del empleador de informar de los posibles riesgos y mantener las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, un aspecto que resulta fundamental para evitar accidentes del trabajo

⁵⁶ (Jackson, et al., 2019)

⁵⁷ (Goic, et al., 2020)

⁵⁸ Existe un tercer proyecto de ley también con bastante avance, el proyecto de ley Boletín 12.618-13 presentado mediante mensaje presidencial.

⁵⁹ (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2018)

⁶⁰ (Uber, s.f.)

⁶¹ (Mutual de Seguridad, s.f.)

es la mantención del vehículo el cual se usa, ya sea para transportar pasajeros, o para transportar productos.

Uber hace una pequeña mención en su página a modo de “consejos” en los que recomienda entre otras cosas revisar el nivel de líquidos, presión de aire y estado de neumáticos, amortiguadores y frenos, mantenciones y revisiones técnicas e incluso el cuidado de la parte estética, sin mencionar en ningún momento que se harán cargo de estas “recomendaciones”, quedando de carga para el *driver*.⁶²

3. Responsabilidad por accidentes de trabajo

Hasta los primeros años del siglo XX y “luego de dictado el Código Civil, los accidentes del trabajo no tienen un régimen legal distinto al de cualquier hecho dañoso regido por la norma común”⁶³, por tanto, cuando ocurrían este tipo de accidentes era común que se aplicaran las normas establecidas en el título XXXV del Libro IV del Código Civil, es decir las relativas a los delitos y cuasidelitos, lo que generaba una situación sumamente injusta, pues le correspondería al trabajador demandante tener que probar la culpa del empleador demandado, para poder obtener así una indemnización producto del accidente “Pero empiezan a diseñarse ya ideas sobre una futura legislación en la materia, denunciándose como una profunda desigualdad la necesidad del trabajador de tener que probar la culpa del empleador para obtener una indemnización”⁶⁴.

En 1909 el Diputado Alfredo Barros Errazuriz presentó un proyecto de ley que buscaba regularizar dicha situación, que se plasmó en la Ley N°3170 de 1916. En ella se define como accidente de trabajo “toda lesión corporal sufrida por el obrero o empleado por el hecho o con ocasión directa del trabajo que ejecuta, proveniente de la acción repentina y violenta de una causa externa a la víctima y que le hubiere producido incapacidad para el trabajo”. Esta ley excluía la indemnización en caso de accidentes ocurridos por fuerza mayor extraña, las prestaciones que cubría esta ley eran el entierro en caso de muerte del trabajador y los gastos de la “botica”.

⁶² (Uber Chile, s.f.)

⁶³ (Domínguez & et al., 2011, p. 22)

⁶⁴ (Celis, 1917)

Posteriormente en 1917 el Ministro Enrique Zañartu, envió una circular en la cual explicaba lo difícil e injusto que era para los trabajadores tener que probar la culpa o el dolo, señalando que de cada 100 juicios de esta materia solo 10 lograban resultados favorables para el trabajador, pese a esta circular ese mismo año el Senado rechazó aprobar una ley que buscaba que los trabajadores tuvieran un seguro especial en caso de sufrir un accidente laboral, indicando que exigía una organización social y administrativa especial que era sumamente difícil llevar a cabo.

En 1931 con la dictación del DFL N°178, conocido como Código del Trabajo, surgió una nueva regulación en lo relativo a los accidentes del trabajo, pues el Código comenzó a resguardar la seguridad de los trabajadores de distintas formas, señalando que era deber del empleador cuidar la vida y salud de los trabajadores, como también obligando a los empleadores a tomar medidas de higiene y seguridad, lo cual se ve reflejado en nuestro actual artículo 184 del Código del Trabajo. Con el pasar de los años el código sufre diferentes reformas que van en pro de mejorar la calidad de vida del trabajador, pero el cambio más importante surge en 1968, con la Ley 16.744 la cual rige hasta la actualidad.

En lo que respecta a nuestra actual legislación cabe señalar que el artículo 69 de la ley 16.744 nos señala de manera expresa que, tanto la víctima, como las demás personas a las cuales el accidente o enfermedad les causara daño, podrán reclamar al empleador o al tercero responsable del accidente. También podrá demandar las otras indemnizaciones a que tenga derecho con arreglo a las prescripciones del Derecho común, por tanto, se aplicará todas las normas correspondientes del Derecho civil, tanto de la responsabilidad contractual como extracontractual. Esto genera que el empleador o tercero deba responder por el accidente laboral, ya sea por dolo o culpa, debiendo establecer la existencia de estos elementos para determinar la eventual responsabilidad.

En cuanto al grado de culpa no existe una postura clara respecto a cuál de estos se debe responder. Una parte de la doctrina señala que debe responderse por culpa levísima, basándose en lo señalado en el artículo 184 del Código del Trabajo que señala que deben tomarse “todas las medidas necesarias”; mientras que la otra postura señala que debe responderse por culpa leve, señalando que esta es la regla general del artículo 1547 del Código Civil y del artículo 44 de mismo cuerpo legal, que señala que al no decirse nada de manera específica se responderá por culpa leve.

Al reconocer el vínculo laboral entre la plataforma digital y el trabajador, este no solamente podrá optar a las prestaciones de seguridad social que le sean brindadas por la Ley 16.744, sino que también podrá demandar contractual y extracontractualmente a quien resulte responsable de la culpa o dolo en caso de que tenga un accidente del trabajo, ya sea su empleador o un tercero, brindándole mayores posibilidades de acción.

CONCLUSIONES

A lo largo de esta tesina hemos podido comprobar que el Derecho del Trabajo en general y particularmente en Chile ha llegado sumamente tarde a este fenómeno global que es el de las plataformas digitales, incluso de manera mucho más atrasada que otras áreas del Derecho, como lo son el derecho civil, tributario y comercial, por mencionar algunos ejemplos, lo que ha provocado que los trabajadores de dichas aplicaciones se hayan visto desprotegidos durante todo este tiempo.

En el primer capítulo pudimos apreciar el cómo el desarrollo tecnológico influye en el devenir del trabajo humano y el Derecho del Trabajo, así como las implicancias del surgimiento de estas plataformas digitales de prestación de servicios, la forma en que funcionan este tipo de empresas y sus consecuencias tanto en la economía como en el ámbito laboral.

Para entender este fenómeno resultó del todo necesario verificar primero la situación en el Derecho comparado, quienes intentaron dar solución dentro de sus propios ordenamientos jurídicos a los desafíos planteados por estas plataformas y el trabajo realizado en ellas. Esto lo vimos tanto al momento de entender qué tipo de relación laboral existía entre las plataformas y los trabajadores, como también en qué tipo de protección les entregaba el ordenamiento jurídico a estos, lo cual resulta ser sumamente ilustrativo ya que permite ver cuáles de las soluciones o ideas planteadas podríamos eventualmente aplicar en nuestro país y así dar certeza a cientos de miles de trabajadores que actualmente están desprotegidos o protegidos de forma insuficiente.

Tras abordar la perspectiva internacional sobre la materia era menester realizar un análisis de los principios de dependencia y subordinación, y gracias a esto fue que pudimos determinar la existencia de una relación laboral entre las plataformas tecnológicas y los *drivers* o *riders*, pues fueron dichos principios sumados a los indicios de laboralidad los cuales nos

permitieron concluir que efectivamente existe una relación laboral y que este tipo de prestación de servicios está efectivamente amparada bajo el Derecho del Trabajo.

Luego, y en consideración a dicha determinación es que comenzamos a desarrollar la protección del trabajador intentando abordar este punto en tres grandes temas como lo fueron las enfermedades profesionales, los accidentes del trabajo y la responsabilidad por accidentes del trabajo. Para este efecto intentamos homologar ciertas situaciones y normas de trabajos similares, como lo son los repartidores de *delivery* (evidentemente los que no trabajan bajo una plataforma digital), choferes de locomoción colectiva en general, taxis colectivos y taxis, ante lo cual nos encontramos con escasa normativa al respecto de la protección de estos trabajadores.

Es por lo motivos señalados anteriormente que nuestros colegisladores deben trabajar, con urgencia, en dar una pronta solución a este tema, ante lo cual señalamos que actualmente son tres los principales proyectos de ley en trámite sobre la materia los cuales intentan de una forma u otra integrar al trabajador de plataformas en nuestro ordenamiento. Dos de los proyectos los cuales son el boletín n°12.618-13⁶⁵ y el boletín 13.496-13⁶⁶ no se hacen cargo debidamente de la existencia de los principios de subordinación y dependencia en estas prestaciones de servicios, lo cual consideramos perjudicial para los trabajadores que se desempeñan en este tipo de plataformas, dejándolos en una situación un tanto ambigua con respecto a su status laboral; mientras que en el boletín n° 12.475-13⁶⁷ que a fecha de noviembre del 2021 se encuentra en segundo trámite constitucional se hace cargo de la realidad laboral y establece un régimen de dependencia directa y subordinación.

En lo que respecta a la seguridad social los tres proyectos intentan abarcar el tema teniendo diferentes enfoques, el 12.618-13 establece garantías mínimas en esta materia, brindándole cobertura completa en materia de salud, pensiones, accidentes del trabajo entre otras. Mientras que el proyecto 13.496-13, establece menos garantías dentro de las que destacan el seguro de cesantía, seguro de accidente del trabajo y ciertas capacitaciones para los conductores. Finalmente, el proyecto 12.475-13⁶⁸, le da una cobertura social integral, al considerarlos como trabajadores dependientes. Bajo nuestro criterio es este último proyecto el

⁶⁵ (Piñera, 2019)

⁶⁶ (Goic, et al., 2020)

⁶⁷ (Jackson, et al., 2019)

que mejor logra integrar y proteger al trabajador de plataformas ya que el reconocimiento de la relación laboral es la única manera en que se pueda dar correcta protección a los trabajadores.

En relación a lo expuesto anteriormente creemos que la normativa que se haga cargo de estos trabajadores lo debe hacer considerando el vínculo de relación laboral existente entre estos, estableciendo criterios que permitan determinar la existencia de los principios de subordinación y dependencia en estas prestaciones de servicio, elementos clave a la hora de constituir una relación laboral, y de esta forma amparar plenamente a estas personas bajo el Derecho del Trabajo y a la protección de este según el libro segundo del Código de dicha área, considerándolas como trabajadores dependientes.

Así mismo resulta fundamental un trabajo legislativo que tenga como base el diálogo con los trabajadores para así establecer ciertas normas especiales para estos, que tengan consideración de sus necesidades y también de las particularidades que tiene este nuevo tipo de trabajo e industria como la flexibilidad horaria y el poder trabajar en distintos lugares y zonas.

Igualmente se debe poner énfasis en las enfermedades profesionales y accidentes que pueden sufrir este tipo de trabajadores, pues como señalamos anteriormente quienes ejercen este tipo de trabajos están permanentemente expuestos a correr toda clase de riesgos, debido principalmente a que están ejerciendo sus labores en la calle. Se deben establecer obligaciones por parte de sus empleadores destinadas a prevenir las enfermedades y accidentes y en su caso a responder sobre estas.

Es necesario que nuestro derecho se adapte rápidamente a las nuevas formas de trabajo, no podemos dejar pendiente temas que debieron ser vistos en el ayer y dejar sin protección a estos trabajadores, mucho menos crear una normativa abierta, la cual genere que sean las mismas empresas las que establezcan límites en cuanto al contrato que les ofrezcan a los trabajadores.

GLOSARIO

App: Del inglés *application*. En español aplicación móvil. Se refiere a un “Programa informático destinado a ser ejecutado en teléfonos inteligentes, tabletas u otros dispositivos móviles.”⁶⁹

Crowdwork: es la “ejecución de una serie de tareas, a través de una plataforma virtual, en que se ponen en contacto un número indeterminado de personas a través de internet, permitiendo una oferta y posibilidad de contratación global.”⁷⁰

Crowdsourcing: Del inglés *crowd*: multitud y *outsourcing*: subcontratación. Es la “Externalización de una tarea empresarial que se deja a cargo de un grupo numeroso de personas a través de una convocatoria abierta”⁷¹. Se puede traducir al español como **colaboración abierta distribuida o externalización abierta de tareas**.

App-based driver o simplemente *Driver*: Son trabajadores que prestan sus servicios en plataformas digitales, cuya principal función es el transporte de pasajeros. “Son trabajadores que prestan servicios de entrega a pedido o que prestan servicios de transporte preestablecidos usando un vehículo personal a través de la aplicación o plataforma en línea de una empresa.”⁷²

Gig Economy: Es “una forma de trabajo donde las personas desempeñan trabajos temporales o realizan tareas específicas, que cobran de forma independiente sin tener que trabajar para un empleador. Usualmente, esta labor se desempeña a través de plataformas digitales que, aunque limitan el contacto personal, amplían el alcance geográfico de las empresas.”⁷³

Rider: Definido como “una persona que monta a caballo, bicicleta o motocicleta”⁷⁴ Se utiliza actualmente el término *rider* para referirse a los repartidores que trabajan en las *apps* o plataformas tecnológicas de prestación de servicios.

⁶⁹ (Real Academia Española, 2020)

⁷⁰ (Dirección del Trabajo, 2016)

⁷¹ (Real Academia Española, 2020)

⁷² (SPUR, s.f.) Traducción Libre. Texto Original: “workers who either provide on-demand delivery services or pre-arranged transportation services in a personal vehicle through a business’s online application or platform. “

⁷³ (López, 2020)

⁷⁴ (Oxford Advanced Learner's Dictionary, s.f.) (Oxford Advanced Learner's Dictionary, s.f.) Traducción Libre. Texto Original: “a person who rides a horse, bicycle or motorcycle “

Sharing Economy: Es “un sistema económico basado en personas que comparten bienes y servicios, ya sea gratis o por un precio, usualmente utilizando el internet para organizarse.”⁷⁵ Se conoce en español como **Economía Colaborativa**.

Uber Economy: Se basa en la idea de la economía colaborativa en la cual la app o plataforma se considera un mero intermediario entre conductor o prestador de servicios y el usuario.⁷⁶

⁷⁵ (Cambridge Dictionary, s.f.) Traducción Libre. Texto Original: “an economic system that is based on people sharing possessions and services, either for free or for payment, usually using the internet to organize this “

⁷⁶ (Aragüez, 2017)

BIBLIOGRAFÍA

- Aiello, M. P., 2021. El trabajador de plataformas digitales y su vinculación con el trabajador autónomo económicamente dependiente. *REVISTA DE DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL*, Issue 10, pp. 12-29.
- Alfonso, R., 2016. *Aproximación jurídica a la economía colaborativa: diferentes realidades*. 1º ed. Murcia: Cuadernos de Derecho y comercio.
- Aragüez, L., 2017. Nuevos modelos de economía compartida: Uber Economy como plataforma virtual de prestación de servicios y su impacto en las relaciones laborales.. *Revista Internacional y Comparada de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO*, 5(1), pp. 167-189.
- Arellano Ortiz, P., 2019. El desafío de la relación de trabajo: la tensión de la subordinación y la (des)regulación. *Revista de la facultad de Derecho Mexico*, tomo LXIX(273), pp. 155-175.
- Arellano Ortiz, P., 2019. La Relación de Trabajo y Su Futuro. Reflexiones Sobre Su Validez Frente a los Cambios del Mundo del Trabajo. En: *Dossier 500 Agenda Laboral*. Santiago de Chile: Análisis Laboral, pp. 31-33.
- Arellano Ortiz, P., 2019. La subordinación y dependencia del trabajo ¿esta verdaderamente en crisis?. En: C. C. Mena, ed. *Regimen Juridico del Trabajo la otra mirada*. Caracas, Venezuela: Serie estudios 122, pp. 81-96.
- Auvergnon, P., 2016. Angustias de Uberización y retos que plantea el trabajo digital al Derecho Laboral. *Revista Derecho Social y Empresa*, Issue 6, pp. 25-42.
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2018. *Uber y conductores. Legislación comparada sobre legislación laboral*, Valparaíso: s.n.
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2020. *Protección legal a trabajadores de plataformas digitales. Chile y Derecho comparado*, Valparaíso: s.n.
- Bronstein, A., 2002. *Ámbito de Aplicación del Derecho del Trabajo, Ponencia del Congreso Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Caracas: s.n.
- Buendía, R. & Leyton, J., 2021. *Diario Constitucional*. [En línea]
Available at: <https://www.diarioconstitucional.cl/articulos/el-caso-uber-en-el-reino-unido-y-el-rol-protector-del-derecho-del-trabajo/>
[Último acceso: 23 Julio 2021].
- California Legislative Information, 2020. *Law Section. California Legislative Information*. [En línea]
Available at:
https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?lawCode=BPC§ionNum=7451
[Último acceso: 30 noviembre 2021].

- California State, 2019. *Assembly Bill 5*. s.l.:s.n.
- Cambridge Dictionary, s.f. *Significado de SHARING ECONOMY en el Diccionario Cambridge inglés*. [En línea]
Available at: <https://dictionary.cambridge.org/es/diccionario/ingles/sharing-economy>
[Último acceso: 30 noviembre 2021].
- Carrillo, Á., 2018. Globalización: Revolución Industrial y Sociedad de la Información. *Ciencia*, 19(2).
- Cataldo, J. L. U., 2005. La subordinación Jurídica y los desafíos del nuevo mundo del trabajo. *gaceta laboral*, Volumen 11, pp. 23-50.
- Celis, V., 1917. Algunas Consideraciones Sobre Legislación Social en Materia de Accidentes del Trabajo.. *Revista de Derecho y Jurisprudencia y Gaceta de los Tribunales*, XIV(1), p. 27.
- Corte Suprema, 1990. *Rol N°655-99*. Santiago: s.n.
- Corte Suprema, 2003. *Rol 4281-2003*. s.l.:s.n.
- Corte Suprema, 2019. *Rol 16650-2018*. s.l.:s.n.
- Dirección del Trabajo, 2005. *ORD. N°649/22*. s.l.:s.n.
- Dirección del Trabajo, 2016. *ORD. N°6165*. s.l.:s.n.
- Domínguez, R. & et al., 2011. *Responsabilidad Civil del Empresario por Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Tendencias Actuales*.. Primera ed. Santiago: Universidad de los Andes.
- Ginès, A. & Gálvez, S., 2016. Sharing economy vs. uber economy y las fronteras del Derecho del Trabajo: la (des)protección de los trabajadores en el nuevo entorno digital. *Indret: Revista para el Análisis del Derecho*, Issue 1.
- Gobierno de España, 2021. *Real Decreto-Ley 9/2021*. s.l.:s.n.
- Goic, C., Letelier, J. P., Ossandón, M. J. & Sandoval, D., 2020. *www.camara.cl*. [En línea]
Available at:
<https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=14038&prmBOLETIN=13496-13>
[Último acceso: 30 noviembre 2021].
- Greenfield, A., 2018. *Radical Technologies: the design of everyday life*.. Londres: Verso.
- Guido Macchiavello, . T. I. S. 1., 1986. *Derecho del Trabajo*. Tomo 1 ed. santiago: Fondo de Cultura Económica.
- Hern, A., 2015. *www.theguardian.com*. [En línea]
Available at: <https://www.theguardian.com/technology/2015/oct/05/why-the-term-sharing-economy-needs-to-die>
[Último acceso: 01 julio 2021].

Huesca Reynoso, L., Castro Lugo, D. & Rodríguez Pérez, R., 2010. Cambio tecnológico y sus efectos en el mercado de trabajo: una revisión analítica. *Economía, sociedad y territorio*, 10(34), pp. 749-779.

Humeres, H., 2009. *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Decimoctava ed. Santiago de Chile: Editorial Jurídica de Chile.

International Labour Organization, 2018. *Informality and non-standard forms of employment*, Buenos Aires: s.n.

Jackson, G., Orsini, M., Soto, R. & Yoemans, G., 2019. *www.camara.cl*. [En línea] Available at: <https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=13004&prmBOLETIN=12475-13> [Último acceso: 30 noviembre 2021].

Kahn-Freund, O., 1989. *Trabajo y Derecho*. Madrid: Ministerio del trabajo y seguridad social.

Ledesma, R. & et al., 2017. Trabajo y Salud en Conductores de Taxis. *Ciencia & trabajo*, 19(59), pp. 113-119.

López, J., 2020. *La "Gig Economy" y su impacto en el mundo laboral*. [En línea] Available at: <https://www.forbes.com.mx/la-gig-economy-y-su-impacto-en-el-mundo-laboral/> [Último acceso: 30 noviembre 2021].

López, R., 2021. *La Opinión*. [En línea] Available at: <https://laopinion.com/2021/07/21/conductores-de-uber-y-lyft-de-california-hacen-paro-de-24-horas-debido-a-las-condiciones-laborales/> [Último acceso: 22 Julio 2021].

Martín, O., 2019. El trabajo en las plataformas digitales: pronunciamientos y opiniones divergentes respecto a su calificación jurídica. *International Journal of Information Systems and Software Engineering for Big Companies (IJISEBC)*, 6(2).

Mutual de Seguridad, s.f. [En línea] Available at: <https://www.mutual.cl/portal/publico/mutual/inicio/home/pedidos-ya/lut/p/z1/jZDBDolwDIafhivtwOj0toNO0IggBNzFoMFJAszAlNfXqBcSRXpr833904KABESV3nOZ6lxVafHs92J8cBkbWw7HnQYhQz90HRLQyOKLCCQvgDCC3B6h59HIIH06tQO-Di0eERBDfPxRDIf5PYDoXx-D6Ebw0QbRn sk8HYOLlb4AfpO Bf> [Último acceso: 29 Octubre 2021].

Mutual de Seguridad, s.f. *Mutual de Seguridad. Pedidos Ya..* [En línea] Available at: <https://www.mutual.cl/portal/publico/mutual/inicio/home/pedidos-ya/lut/p/z1/jZDBDolwDIafhivtwOj0toNO0IggBNzFoMFJAszAlNfXqBcSRXpr833904KABESV3nOZ6lxVafHs92J8cBkbWw7HnQYhQz90HRLQyOKLCCQvgDCC3B6h59HIIH06tQO-Di0eERBDfPxRDIf5PYDoXx-D6Ebw0QbRn sk8HYOLlb4AfpO Bf> [Último acceso: 30 noviembre 2021].

Organización Iberoamericana de Seguridad Social, 2019. Condiciones de seguridad y salud en el trabajo en las actividades de reparto a domicilio bajo plataforma colaborativa. *Estándares OISS de Seguridad y Salud en el Trabajo*, Volumen 17.

Oxford Advanced Learner's Dictionary, s.f. *Definition of rider noun from the Oxford Advanced Learner's Dictionary*. [En línea]

Available at: <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/rider?q=rider>
[Último acceso: 30 noviembre 2021].

PedidosYa, s.f. *RepartosYa*. [En línea]

Available at: <https://www.riders.repartosya.com.ar/Menu-app/Horario.html>
[Último acceso: 22 Septiembre 2021].

Pierry Vargas, L., 2017. *Derecho Individual del Trabajo*. Primera ed. Santiago de Chile: DER Ediciones.

Piñera, P. J. S., 2019. *www.camara.cl*. [En línea]

Available at:
<https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=13157&prmBoletin=12618-13>
[Último acceso: 30 noviembre 2021].

Real Academia Española, 2020. *Diccionario Panhispánico del Español Jurídico*. [En línea]

Available at: <https://dpej.rae.es/lema/aplicaci%C3%B3n-m%C3%B3vil>
[Último acceso: 23 Julio 2021].

Real Decreto-ley 9/2021, d. 1. d. m. p. e. q. s. m. e. t. v., s.f. s.l.: s.n.

Rodríguez, A., 2020. *Hiper Textual*. [En línea]

Available at: <https://hipertextual.com/2020/11/uber-gana-california>
[Último acceso: 22 Julio 2021].

Rojas, I., 2015. *Derecho del Trabajo. Derecho Individual del Trabajo*. Primera ed. Santiago de Chile: Legal Publishing.

Santana, V. S., 2012. Empleo, condiciones de trabajo y salud. *Salud Colectiva*, 8(2), pp. 101-106.

SPUR, s.f. *Changes Employment Classification Rules for App-Based Transportation and Delivery Drivers*. [En línea]

Available at: <https://www.spur.org/voter-guide/2020-11/prop-22-app-based-driver-classification>
[Último acceso: 30 noviembre 2021].

State of California Employment Development Department, s.f. [En línea]

Available at: https://www.edd.ca.gov/payroll_taxes/ab-5-espanol.htm
[Último acceso: 22 Julio 2021].

Supreme Court of California, 2018. *Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court of Los Angeles County*. s.l.:s.n.

Supreme Court of the United Kingdom, 2021. *Judgement Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents)*. ID UKSC 2019/0029. s.l.:s.n.

Todolí, A., 2015. El impacto de la "UBER Economy" en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo. *IUS Labor*, Issue 3, pp. 1-25.

Todolí, A., 2019. El Futuro del Trabajo: Nuevos Indicios de Laboralidad Aplicables a Empresas Digitales. *Revista de Treball, Economia i Societat*, Issue 92, pp. 1-8.

Tribunal de Apelaciones del Trabajo 1ºT de Uruguay, 2020. *Sentencia Definitiva n°111/2020*. s.l.:s.n.

Uber Chile, s.f. *6 consejos para el mantenimiento de tu auto: intenta alargar su vida útil*. [En línea] Available at: <https://www.uber.com/es-CL/blog/mantenimiento-de-autos/> [Último acceso: 29 Octubre 2021].

Uber, s.f. *Uber Ayuda: Ayuda de Uber*. [En línea] Available at: <https://help.uber.com/es/driving-and-delivering/article/tu-cuenta-se-desactiv%C3%B3?nodeId=868add8a-f584-4612-aa64-3f3d122ed0d2> [Último acceso: 30 noviembre 2021].

Uber, s.f. *Uber. Seguro para el socio conductor: Cómo funciona..* [En línea] Available at: <https://www.uber.com/cl/es/drive/insurance/> [Último acceso: 30 noviembre 2021].

Uliánov, V. I., 1973. *Obras, Tomo XI (1920-1921)*. Moscú: Progreso.