

Vínculo de subordinación y dependencia en plataformas digitales de servicios

VALENTINA HEVIA SALAS*

RESUMEN

El presente trabajo analiza el vínculo de subordinación y dependencia en plataformas digitales de servicios, su regulación y rol en la Era Digital, configurando empleos débiles con vínculos atenuados de laboralidad. Para ello, se revisa en primer lugar, el objeto de protección y la subordinación en la “*Gig Economy*”, así como también en la jurisprudencia nacional y comparada que interpreta la relación jurídico laboral, y en segundo lugar los proyectos de ley impulsados en nuestro país que abordan este fenómeno y finalmente los desafíos actuales para las redes digitales y el trabajo.

PALABRAS CLAVE

Vínculo de subordinación y dependencia – Nuevas tecnologías – Plataformas y Apps de servicios – Tecnología y trabajo.

ABSTRACT

Abstract: This work analyzes the bond of subordination and dependency in employment relationships in digital platforms, its regulation and its role in the Digital Era. It will be stated that this new way of relating at work makes weak jobs where the relationship between the workers and the employee is faint. In order to accomplish that, the object of protection and subordination in the “*Gig Economy*” will be reviewed, as well as its use in national and international jurisprudence. Bills of our country on this matter, and the actual challenges presented in digital networks and work will also be analyzed.

KEY WORDS

Subordination and dependency bond - new technologies - Platform and Service Apps - work and technology.

* Egresada de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Alberto Hurtado. Ayudante de la Cátedra de Derecho Laboral del profesor José Luis Ugarte y del Departamento de Derecho Público UAH en las Cátedras de Teoría Política y Constitucional y Derecho Constitucional.

I. INTRODUCCIÓN

En el siglo XX era parte de la fábrica la organización científica del trabajo, inaugurando en los sistemas tayloristas-fordistas de producción la era de producción a gran escala; maximizando la producción del trabajo y minimizando sus costos. La idea de la industria que aglomera gran cantidad de trabajadores unidos por el sometimiento del salario con intereses comunes a la idea de resistir conformando una clase autónoma para sí, con el fin de dar frente al capital, comienza a desaparecer de manera permanente y acelerada. Sustituida por el sostenido perfeccionamiento de las tecnologías utilizadas en el proceso productivo, a mediados del siglo XX, sitúa al obrero en situaciones cada vez más precarias.

Las nuevas líneas automatizadas de producción atraen vínculos laborales en apariencia flexibles los cuales “han producido nuevas estructuras de poder y control en lugar de crear las condiciones de liberación”¹.

Las tecnologías en el espacio de trabajo se han integrado completamente a inicios de este siglo y, como resultado nos encontramos ante la sociedad postindustrial o sociedades de información, las cuales tienen numerosos efectos en el plano del trabajo, cediendo que el trabajador enfrente de manera individual las colisiones con el empleador, aquellas propias de una relación de poder y se vean despojados -indefinidamente- ser parte de aquella clase que prometía emancipación por medio de la acción colectiva.

En el contexto de grandes globalizaciones, destaca la existencia de un mercado financiero global único y la presencia universal e ininterrumpida de Internet, permitiendo la desmaterialización de la economía, debido a la importancia creciente de la producción, el consumo, el empleo y la inversión en actividades no materiales sino informacionales².

Las fronteras del espacio de trabajo tradicional se difuminan y éste se vuelve intangible, por medio del avance tecnológico se deslocaliza, trabajando a distancia o por medio de redes y aplicaciones con Inteligencia Artificial. Son, ahora, las plataformas virtuales las que ofrecen productos y servicios conectando a empleadores, empleados y consumidores. Hasta el momento, se han configurado dos tipos de plataformas, en primer lugar, las plataformas “en línea” donde el trabajo es tercerizado mediante convocatorias abiertas al público disperso geográficamente, y en segundo lugar se encuentran las “Apps”, las cuales asignan el trabajo a individuos que se encuentran en zonas geográficas específicas.

El desarrollo de las tecnologías de la información en el ámbito de la digitalización de la economía, los dispositivos móviles, las nuevas plataformas y aplicaciones han dado lugar al desarrollo de nuevos modelos de consumo, y al mismo tiempo a nuevos modelos de negocios. La Organización Internacional del Trabajo ha registrado que existen alrededor de 3500 trabajadores que residen en 75 países que trabajan en cinco plataformas dedicadas a la asignación

¹ SENNETT, Richard, *La corrosión del carácter* (Madrid, Anagrama, 1998), p. 48.

² MERCADER, Jesús, *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*. (Valencia, Tirant to Blanch, 2017), p. 31.

de microtareas³, que normalmente quien las asigna es un algoritmo a aquellos trabajadores que reúnan los requisitos tanto profesionales como geográficos.⁴

En nuestro contexto, el Código del Trabajo exige para la calificación de laboralidad, una relación que presente elementos como: la prestación de servicios, remuneración y vínculo de subordinación o dependencia, para determinar este último se utiliza principalmente por el juez la técnica del haz de indicios de laboralidad, existiendo un contrato de trabajo para nuestro ordenamiento jurídico, sin importar su forma o denominación. Una vez ratificada la concurrencia de aquellos elementos constitutivos ajustados a la idea clásica de relación laboral, se da lugar a la función principal de esta rama, otorgar protección al trabajador bajo el manto de la regulación y aplicación principios protectores del Derecho del Trabajo, entre ellos destaca el principio de primacía de la realidad, cuando en el caso concreto, la ajenidad, el vínculo de subordinación y dependencia son difícilmente identificables a la luz de la morfología del trabajador industrial o el de servicios fordista.

Bien sabemos que en cuanto a protección del contratante débil se trata, el Derecho del Trabajo es el primer llamado a regular y evitar la explotación de las relaciones laborales subordinadas, para ello aplica las tutelas, siempre que se trate, de un trabajador dependiente conforme a su concepción más clásica. Todo lo que escapa de aquella idea de subordinación y dependencia queda desprovisto del radio de protección otorgado por el ordenamiento jurídico laboral. Los recientes problemas de calificación jurídica respecto de quienes prestan servicios mediante plataformas electrónicas han denegado una protección tenue y mediante mínimos en nuestro país, donde su principal implicancia es objetar el estatus de trabajadores a éstos, impidiendo el objeto de frenar la precarización y simulación laboral en la que se encuentran estos grupos de trabajadores denominados “débiles”.

Ante a esto nos preguntamos, ¿podrá el Derecho del Trabajo, descrito precedentemente, satisfacer y modificar su radio de protección, para hacer frente a las nuevas formas de dominación que plantea la *Gig Economy*.

El presente trabajo investigativo pretende demostrar que, frente al nuevo escenario tecnológico, los trabajadores de las plataformas de servicios o productos deben ser considerados jurídicamente con el estatus de trabajadores, con los efectos jurídicos que ello implica, realizando un análisis sobre la presencia de subordinación y dependencia jurídica. La idea de incorporar dicho régimen jurídico en nuestro país traería consigo significativas ventajas para el ejercicio de sus derechos individuales y colectivos, entregando a los trabajadores el mínimo reconocimiento.

Para ello, en primer lugar, se abordarán los conceptos de economía colaborativa, *crowdwork* subordinación y economía compartida o *sharing economy*, como cuestiones previas a tratar, para

³ Las microtareas han sido entendidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como aquellas tareas de poca envergadura que pueden ser realizadas a distancia haciendo uso de una computadora y de Internet. Se caracterizan por ser tareas relacionadas desde la “identificación, transcripción y anotación de imágenes hasta la moderación de contenidos y la recopilación y el procesamiento de datos, pasando por la transcripción de audio y vídeo, y la traducción. En las plataformas, los clientes publican paquetes de tareas que deben ser completados, mientras que, los trabajadores seleccionan tareas y reciben un pago por cada tarea que realizan. El pago que reciben los trabajadores corresponde al precio indicado por el cliente menos la comisión que cobran las plataformas”. Lo anterior en Organización Internacional del Trabajo (2019), p. 1.

⁴ *Ibid.*

luego precisar el funcionamiento de las plataformas de servicios y Apps de Servicios o productos, analizando además su implicancia en el sistema de relaciones laborales mundial.

En segundo lugar, se analizarán los conceptos de subordinación y dependencia, críticas y alcances actuales, así como también, la naturaleza de las prestaciones en congruencia con el haz de indicios de subordinación o laboralidad utilizado por la jurisprudencia reciente sobre el tema y las posturas doctrinarias que se han elaborado al respecto. El enfoque tiene como punto relevante la situación de nuestro ordenamiento jurídico y la ausencia de regulación al respecto, es por ello que, se analizarán los cuatro Proyectos de Ley que pretenden regular el trabajo subordinado presente en las plataformas de servicios en nuestro país. En tercer lugar, se analizará la jurisprudencia comparada relativa a determinar la laboralidad de las prestaciones efectuadas por las y los trabajadores.

En cuarto y último lugar, se intentará responder la interrogante de si la determinación de subordinación y dependencia que nos provee el Derecho del Trabajo se basta a sí misma, pese a su carácter elástico, para otorgar protección a trabajadores afectados por la flexibilidad laboral en su máxima expresión y los desafíos que plantean las nuevas tecnologías.

II. PLATAFORMAS DIGITALES DE SERVICIOS, FUNCIONAMIENTO E IMPLICANCIAS PARA EL MODELO DE RELACIONES LABORALES

1. Cuestiones previas relativas a las Aplicaciones de servicios en la Era Digital

El Derecho del Trabajo y el orden jurídico se encuentran en un constante estado fluido, diversidad, unidad dialéctica y contradicción⁵. Conforme a ello, la irrupción de nuevas formas de acción empresarial asociadas a la aplicación de tecnologías de la información y de las comunicaciones, nos ha planteado nuevos conceptos presentes en el mercado que se tornan relevantes para la aplicación del Derecho del Trabajo.

El proceso productivo en la antigua fábrica se configuró como una actividad de automatismo repetitivo y de montaje, ahora somos parte de una auténtica transformación. El capital se encuentra diluido y reestructurado en los artefactos electrónicos utilizados en el estilo de vida moderno, permitiendo que la idea de los “micro emprendedores” provee de autonomía al trabajo, además de conexión con el mercado y la demanda en tiempo real. Aquello constituye una ilusión de independencia que promete ser inmune a los poderes del empleador.

Analizaremos a continuación cuáles son aquellos conceptos utilizados para desplegar nuevas estrategias asociadas a las nuevas tecnologías en el espacio de trabajo que forman parte importante de las relaciones laborales a nivel mundial y el ordenamiento jurídico vigente⁶, principalmente, nos encontramos con la denominada “economía disruptiva”, *Crowdwork*, “economía compartida” o *sharing economy*.

⁵ MONEREO PÉREZ, José Luis, *Algunas reflexiones sobre la caracterización técnico-jurídica del Derecho del Trabajo* (Madrid, Editorial Civitas, 1996), p. 69.

⁶ FERNÁNDEZ BRIGNONI, Hugo, *Las empresas de aplicaciones tecnológicas y el fenómeno de “UBER”. La llamada “Economía disruptiva”*, en *Derecho del Trabajo*, 261 (2016) LIX, pp. 33-51

El concepto de economía disruptiva consiste en aquella acción de los agentes económicos, en su mayoría empresas que provocan la ruptura, alteración o interrupción brusca del mercado o de un segmento del mismo, modificando de manera significativa el denominado *status quo* del mercado, implicando un cambio revolucionario. Las empresas han modificado su forma de comportarse en el mercado lo cual, evidentemente, impacta sobre las empresas que compiten en el mercado en el cual irrumpe la nueva tecnología⁷.

Mientras que, la economía compartida o colaborativa se contextualiza en un “conjunto de actividades o negocios donde se busca explotar bienes subutilizados como una casa o un departamento, una habitación, un auto (...) proporcionando a los propietarios de estos bienes algunos ingresos y proveyendo al mismo tiempo mayores opciones a los usuarios”⁸, siendo lo relevante el bien compartido por parte del propietario de la cosa, pues el servicio prestado por parte del propietario del bien compartido tiene un carácter accesorio, un ejemplo de aquello es la conocida plataforma Airbnb.

En otras palabras, la economía colaborativa se refiere a modelos de negocio en lo que se facilitan actividades mediante plataformas colaborativas creando un mercado abierto para el uso de mercancías o servicios que resultan ser ofrecidos generalmente por particulares. En aquel proceso se encuentran involucrados tres categorías de agentes, en primer lugar, aquellos prestadores de servicios que comparten activos, recursos, tiempo y/o competencias, pudiendo ser también prestadores de servicios profesionales.

En segundo lugar, se encuentran los usuarios y, por último, los intermediarios que mediante una plataforma digital donde normalmente en línea se unen los prestadores de servicios con los usuarios facilitando las transacciones entre ellos, las cuales no implican necesariamente un cambio de propiedad.⁹

Respecto de estas plataformas Srnicek, las califica como “austeras”, pues, abarcan compañías especializadas en algún tipo de servicio, pero apuntan a establecerse como un sitio digital en que se pueden encontrar usuarios, clientes y trabajadores. Son denominadas de este modo pese a que, plataformas como Airbnb es uno de los mayores proveedores de alojamientos a nivel mundial, no es titular de ninguna propiedad, pero este tipo de plataformas digitales son dueñas del activo más importante que es el software y análisis de datos¹⁰.

El modelo de la economía colaborativa es parte de la economía capitalista donde se erosiona el trabajo de tiempo completo, desapareciendo beneficios como salud y seguridad en el trabajo. Las y los trabajadores han mutado para efectos del funcionamiento de dichas plataformas como emprendedores o trabajadores de categoría autónoma, “compartiendo bienes que no están en su plena capacidad de uso en todo momento”¹¹.

⁷ *Ibid.*, p. 37.

⁸ GAUTHIER, Gustavo, *Impacto de las nuevas tecnologías en el mundo del trabajo*. En *AAVV XXVII Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, 2016), p. 234

⁹ MERCADER, Jesús, *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*, cit. (n. 2), p. 80.

¹⁰ SRNICEK, Nick, *Capitalismo de Plataformas*, (Buenos Aires, Caja Negra Editores, 2018), p. 50.

¹¹ BERMÚDEZ, Katherine, *Crowdwork, trabajo en función de la demanda vía app y trabajo decente*, en, *La Ley* 14 (2017) 5, pp. 45-61

Por su parte, el *crowdwork* o *crowdsourcing* consiste en tomar una prestación de un servicio y descentralizarla hacia un indefinido que es un gran número de personas donde la prestación del servicio se incorpora como una convocatoria.¹²

El *crowdwork* es posible clasificarlo entre *on line* y *off line*.

La primera clasificación, consiste en aquella modalidad de las plataformas que vinculan a las empresas o particulares que requieren la realización de un servicio que puede ser ejecutado a través de la red, con personas que están dispuestas a ejecutar dichos servicios, las cuales no necesariamente requieren un desplazamiento físico de parte del prestador. Se pueden comprender servicios ofrecidos en aquellas plataformas de servicios virtuales genéricos como aquellos específicos.

En esta modalidad se encuentra discutido el carácter de trabajador dependiente y subordinado, pese a su vinculación con las plataformas que consideran a sus prestadores de servicios como contratistas o prestadores de servicios independientes o microempresarios o micro emprendedores¹³. La segunda clasificación, consiste en aquellas plataformas que:

“vinculan a las empresas o particulares que requieren la realización de un servicio que necesariamente tiene que ser ejecutado físicamente en un lugar determinado, con personas que están condiciones de prestar dichos servicios en el lugar y tiempo requeridos, percibiendo la plataforma un porcentaje por cada prestación de servicios realizada”.¹⁴

El trabajo mediante *crowdwork* es asociado normalmente con aquel deterioro de las remuneraciones y garantías asociadas a las nuevas estrategias empresariales en la era digital.

El *crowdsourcing* corresponde a una modalidad de externalización de tareas a través e la colaboración de una comunidad virtual, es una denominación para referirse a la realización de negocios por medio de internet. Existen múltiples versiones del *crowdsourcing*¹⁵ que atienden a distintos fines, pero el trabajo que ejecutan los diversos grupos de usuarios de internet, a través de plataformas online, cuyos resultados son unidos para lograr un resultado final se llama *crowdwork*, ejemplo de aquellas plataformas con Amazon, Mechanical Turk, entre otros. En el *crowdwork* se encuentran tres partes, el *crowdsourcer* que se configura como el cliente o beneficiario, el intermediario que es la plataforma y el *crowdworker* que es quien finalmente presta el servicio.¹⁶

¹² TODOLÍ, Adrián, *El trabajo en la era de la economía colaborativa. La clasificación jurídica de trabajadores y los efectos de la reputación online en la economía de las plataformas virtuales*. (Valencia, Tirant to Blanch, 2017), p. 15

¹³ GAUTHIER, Gustavo, *Impacto de las nuevas tecnologías en el mundo del trabajo*. XXVII Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, 2016), p. 235

¹⁴ *Ibid.*

¹⁵ “En el mercado hay varias formas de *crowdsourcing*, el *crowd creation*, que se usa para resolver problemas científicos de relativa complejidad, el *crowd funding* que es una colecta de sumas muy pequeñas de dinero pero de muchas personas para contar con recursos para fundar una compañía o un esfuerzo artístico; *crowd searching* que es el aprovechamiento de las redes de internet o los smartphones para ubicar un objeto o una persona perdida; *crowd voting* que es una forma de votación para evaluar o dar alguna categoría a un sitio de internet basado en su contenido (Reddit)” En: BERMÚDEZ, Katherine, *Crowdwork, trabajo en función de la demanda vía app y trabajo decente*, en, *La Ley* 14 (2017) 5, pp. 45-61.

¹⁶ *Ibid.*

Los conceptos presentados anteriormente, convergen principalmente en la utilización de los medios digitales que permiten reunión de usuarios y sujetos dispuestos a realizar el servicio requerido, aquél medio es lo que conocemos como plataforma online.

Bajo un lenguaje de altruismo de la “economía compartida”, la cultura de considerar una microempresa en cada individuo que presta servicios, considerándolos como trabajadores autónomos. Estas ideas han permitido que abarquen un sector cada vez más importante y rentable, creciendo considerablemente, tanto así que, “en 2015 los ingresos brutos de plataformas y proveedores colaborativos en la Unión Europea ascendió a 28.000 millones de euros”¹⁷ lo cual explica el lugar que han tomado las nuevas tecnologías, las nuevas formas de organización configurando verdaderos nuevos modelos de explotación.

Esta nueva forma de acumular el capital en la economía colaborativa permite un intercambio monetario sin intermediarios, lo cual aminora en gran medida el costo adquirir un bien o servicio.

El punto de unión entre la economía disruptiva y la colaborativa o compartida, es que, aquellas acciones de economía colaborativa se conectan con actividades empresariales y lucrativas sin duda rentables, configurando monopolios en el rubro.

No obstante a lo anterior, estos nuevos agentes transformadores del mercado, se han desenvuelto satisfactoriamente en la mayoría de los ordenamientos jurídicos occidentales -los cuales hace pocos años atrás presenciaban las múltiples reformas laborales realizadas que prometían solucionar los problemas de la “excesiva protección” que entorpece las economías-gracias, en gran medida, a los legisladores que en su esfuerzo por atraer nuevas inversiones transan y reducen los derechos de las y los trabajadores como vía única para alcanzar el éxito y estabilidad de las empresas, en aquella búsqueda constante de flexibilidad que persiguen en igual medida gobiernos y empresas, con implicancias que analizaremos a continuación.

2. Digitalización del mercado laboral

El capitalismo se encuentra en constante crisis, cuando ellas acontecen se reestructura una y otra vez, por ello, este modelo demanda constantemente un cambio tecnológico, en sus esfuerzos por disminuir los costos, eliminar competidores y controlar la mano de obra reduciendo los tiempos pasivos. Este camino de crisis y bonanzas ha preparado la vía de las nuevas tecnologías y formas de explotación que hemos experimentado en la transformación del proceso laboral.

Las tecnologías no han sido neutras en este proceso ni en ningún otro, puesto que, forman parte central del funcionamiento del capitalismo generando ganancias eficientemente, disminuyendo el poder de aquellos trabajadores calificados. Tal como afirma Sinzheimer¹⁸ en los inicios del siglo XX se continúa viviendo en plena supremacía de un derecho de dominación, extendiéndose hasta nuestros días, pues, existe una fuerte relación de poder que envuelve los

¹⁷ MERCADER, Jesús, *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*, cit. (n. 2), p. 81.

¹⁸ SINZHEIMER, Hugo, *Crisis económica y Derecho del Trabajo* (Madrid, IELYSS, 1984), p. 84

intercambios laborales¹⁹. En el siglo XXI, el capitalismo encuentra en los datos grabados material susceptible de ser convertido en modelos de negocios más eficientes, es así como los datos recopilados por las plataformas de servicios o Apps o incluso en nuestras búsquedas y ubicaciones rastreadas de los lugares que visitamos poseen un rol clave en el capitalismo moderno.

Actualmente en la era digital los efectos en las relaciones laborales han cambiado aquel campo de confrontación de empresas y trabajadores debido a la presencia de tecnología en la prestación subordinada del trabajo, favoreciendo la precarización de la fuerza de trabajo, y afectando la libertad de las personas, las cuales son cada vez menos tolerables, es por ello que nos preguntamos si el capitalismo moderno es conciliable con la vida privada y la libertad de las personas.

Cuando Baylos llama al fenómeno de la deslaborización “la huida del derecho del trabajo”²⁰, se refiere precisamente a lo mencionado anteriormente, la realidad tecnológica intenta situar al trabajador fuera del ámbito del Derecho del Trabajo, las barreras de las empresas se difuminan y la jornada de trabajo pareciera no respetar los límites antes observados.

Internet posee una arquitectura abierta que impide el control, la cual es asociada generalmente por las generaciones más recientes como un sinónimo de libertad²¹, esto ha permitido en todo el mundo la proliferación de nuevas formas de organización del trabajo humano debido a la tercerización de las actividades productivas o de las pautas globalizadoras de la economía. Esto implica que el proceso laboral se ha vuelto cada vez más inmaterial, es decir, la clase trabajadora tal como la conocemos ha mutado a “*trabajadores del conocimiento*”²², la actividad productiva requiere del trabajador conocimientos más amplios y exigentes, conformando un verdadero “*ejército industrial de reserva*” de Marx, el cual es profundamente necesario para la perpetuación del sistema y la acumulación del capital.²³

El cambio ha sido, sin dudas, significativo para la forma tradicional de concebir el empleo, no es posible identificar con las formas clásicas de trabajadores a quienes trabajan en plataformas de servicios online. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT): “el modelo de empleo estándar es cada vez menos representativo de mundo del trabajo actual, ya que menos de uno de cuatro trabajadores está empleado hoy en condiciones que corresponden a ese modelo”²⁴.

Lo cierto es que, este proceso se encuentra inconcluso con una constante mutación, donde también, entendemos que los cambios tecnológicos exceden la disciplina del Derecho del Trabajo, pero sus principales efectos ocurren en el plano del mundo laboral porque fragmenta y

¹⁹ *Ibíd.*

²⁰ BAYLOS, Antonio, *La “huida” del derecho del Trabajo, Tendencias y límites de la deslaborización*, en ALARCÓN, Manuel, MORÓN, María (coordinadores), *El trabajo ante el cambio de siglo: un tratamiento multidisciplinar (aspectos laborales, fiscales, penales y procesales)* (Madrid, Marcial Pons, 2000)

²¹ CASTELLS, Manuel, *Internet, libertad y sociedad. Una perspectiva analítica*, en *Polis Revista Latinoamericana* 4 (2003), pp. 2-21

²² SRNICEK, Nick, *Capitalismo de plataformas*, cit. (n. 10), p. 41

²³ MARX, Karl, *El capital: crítica de la economía política* 1 (Madrid, Siglo XXI, 2004) 3, p. 91

²⁴ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2015), p. 3

potencia las diferencias entre trabajadores por cuenta ajena proporcionando tutelas que no marcan diferencias relevantes, entre trabajadores fuertes y débiles.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando analizamos la empresa contemporánea, es posible afirmar que, la obtención máxima de beneficios se encuentra presente en todas las unidades de la misma, mutando constantemente sus métodos de organización dispuesta a lograr dicho objetivo. La forma de organización actual cuenta con modelos difusos y deslocalizados que dificultan la protección del Derecho del Trabajo, es por ello que cada vez es más delgada la línea que divide el trabajo subordinado del autónomo, lo cual genera una nueva forma de exclusión social, pues tal como afirma Berardi la sociedad burguesa funda la fuerza productiva de la industria en un empobrecimiento físico y material.²⁵

Es preciso aceptar también, que aquellas reformas al mercado objeto de este trabajo investigativo son transformaciones que han comprometido, hasta el momento, al Derecho del Trabajo hasta su unidad más básica que es la ajenidad y subordinación, es por ello que, en el análisis de la interrogante realizada en las primeras páginas, su respuesta resulta cada vez más desalentadora.

Pues, estas nuevas formas de organización le exigen al trabajador el traslado total a la empresa y lugar de trabajo, puesto que, los límites de la empresa y jornada de trabajo son inexistentes y cada momento es potencialmente uno de trabajo, y en especial, los trabajadores de Apps de servicios se les encarga trabajos de alta intensidad sin remunerar sus descansos, lo cual ha traído en el tránsito de la subordinación típica a aquella formulada por las formas de trabajo flexible, la precarización del trabajo que ahonda hasta su vida misma, y en ese orden de ideas, pareciera ser que, la regulación de estos trabajadores no se basta así misma.

3. Subordinación y dependencia en el empleo débil

El ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo se encuentra firmemente determinado a la presencia del vínculo de subordinación y dependencia el cual es de antigua data, calificado por Ludovico Barassi²⁶ como un elemento fundamental del contrato de trabajo dependiente. Por su parte, Plá, considera como los elementos característicos del contrato de trabajo en, primer lugar, prestación de una actividad personal; segundo: la subordinación; tercero: onerosidad y cuarto, la durabilidad, así como también la ajenidad, exclusividad y colaboración.²⁷

La subordinación diferencia claramente, entonces, un contrato civil de uno regido por el Derecho laboral, entendiéndola como:

“la sujeción plena y exclusiva del trabajador al poder directivo y de control del empleador (...) pero en el contrato del trabajo, la subordinación no significa solamente que el trabajador está obligado a prestar el servicio al cual se comprometió, sino que debe

²⁵ BERARDI, Franco, *La fábrica de la infelicidad. Nuevas formas de trabajo y movimiento global* (Madrid, Traficantes de sueños, 2003), p. 31

²⁶ BARASSI, Ludovico, *Il Contratto di Lavoro nel Diritto Positivo Italiano* (Milán, V&P Università, 1901)

²⁷ PLÁ, Américo, *Curso de Derecho Laboral* (Montevideo, Idea, 1991), p.19. Así también lo afirma ERMIDA, Óscar, HERNÁNDEZ, Óscar, *Crítica de la subordinación*, en *Revista de Derecho Laboral* 25 (2002) 13, pp. 281-295

prestarlo con sujeción personal al poder directivo del empleador, lo cual crea, en la relación de trabajo, un sometimiento jerárquico de la persona del trabajador a la persona del empleador que no se produce en los contratos civiles y mercantiles”.²⁸

De manera unánime se sigue la idea que estamos en presencia de un tipo normativo y un concepto jurídico indeterminado y para determinar la existencia o no del radio de protección del derecho laboral mediante la subordinación deben corresponder los supuestos fácticos en la especie y del tipo normativo. Mediante este método se han incorporado numerosas formas de trabajo mediante los denominados “indicios de laboralidad o haz de indicios” donde se deja ver la elasticidad que caracteriza a dicho tipo siendo un conjunto de elementos que auxilian al juez al momento de determinar la existencia o no del vínculo laboral.

El Derecho del Trabajo intencionalmente ha establecido un colectivo tutelado decidiendo proteger a determinadas personas²⁹, pero el escenario actual de flexibilidad y tecnología intenta borrar la subordinación y con ella la protección.

Así también, negar la ajenidad de las prestaciones, genera una fuga importante, imprecisando la subordinación o disfrazarla bajo otras denominaciones. En la misma línea, Monereo afirma que, en el capitalismo post-fordista la figura del trabajador autónomo ocupa un lugar en el proceso productivo cada vez más importante.³⁰

Los trabajadores que utilizan las plataformas digitales de servicios se encuentran actualmente al margen de la regulación del trabajo subordinado y dependiente, el cual admite únicamente dos tipos de trabajadores, aquellos subordinados bajo la concepción clásica y los denominados autónomos. Éstos últimos han aumentado bajo las formas de trabajadores semi-autónomos, emprendedores o socios los cuales son para efectos de la legislación “independientes” pero dependientes económicamente, configurando un empleo débil. Debido a estas nuevas concepciones de trabajadores autónomos es que se dificulta de sobremanera la delimitación jurídica de trabajador subordinado en plataformas digitales como Uber.

Si analizamos la subordinación en su forma más clásica, ésta comprende elementos como, la ajenidad en los medios de producción, la ajenidad de los riesgos y de sus frutos.

Aquellos son elementos que llevados al contexto actual no registran los cambios producidos por las plataformas digitales en las relaciones laborales, puesto que, la flexibilidad en exceso, los riesgos asumidos por el trabajador, y la totalidad de los frutos no son exclusivamente para los trabajadores al momento de llevar a cabo el servicio prestado, en numerosos casos la plataforma de servicios o App retiene un porcentaje de la transacción efectuada. Así también, los riesgos de la realización del servicio son exclusiva responsabilidad del trabajador como por ejemplo el caso de los conductores de Uber, generando enormes confusiones con considerables consecuencias respecto da la existencia o no de los indicios de laboralidad.

²⁸ ERMIDA, Óscar, HERNÁNDEZ, Óscar, *Crítica de la subordinación*, en *Revista de Derecho Laboral* 25 (2002) 13, pp. 281-295

²⁹ UGARTE, José Luis, *La subordinación en el Derecho Laboral chileno*. (Santiago de Chile, Legal Publishing, 2008), p. 7

³⁰ MONEREO PÉREZ, José Luis, *Transformaciones del trabajo y el futuro del derecho del trabajo en la “era de la flexibilidad”*, en *La Ley* 10 (2016) 4, pp. 31-97

La dirección laboral común como vínculo de subordinación y dependencia que ha generado la doctrina y jurisprudencia respecto del examen tipológico del trabajo, consiste en los siguientes indicadores de laboralidad tradicional: control de asistencia; cumplimiento de jornada; cumplimiento de instrucciones y órdenes; permanencia en la sede empresarial; continuidad en la prestación de servicios; solicitar autorización para ausentarse de las labores; encontrarse al servicio del empleador; usar signos corporativos; exclusividad de los servicios; supervisión directa; dependencia jerárquica; rendir cuenta; vigilancia por parte del empleador; sujeción al régimen disciplinario.

A su vez, la técnica del haz de indicios de laboralidad, en los casos grises como aquellos relativos a la presencia de flexibilidad, plataformas de servicios, semi- autónomos o empleo débil, resulta insuficiente su aplicación pese a la elasticidad de los mismos, puesto que, a modo de ejemplo, la plataforma Uber *inc.* en principio no otorga ningún tipo de instrucción sobre el conductor sino que a modo de sugerencias emite directrices para los conductores al momento de prestar el servicio con posteriores calificaciones pudiendo, además quitar la cuenta a conductores que no cumplan con los requisitos de la compañía, ejerciendo control indirecto y haciendo, además, públicas las valoraciones de cada conductor. En el caso concreto dificulta la subsunción de indicios ampliamente aceptados, presentando varias dificultades en la aplicación del conjunto de haz de indicios utilizados hasta el momento.

Se sitúa a estos trabajadores de plataformas o Apps en una categoría intermedia entre el trabajo subordinado y el autónomo, en las que hay que hacer confluir estas prestaciones subordinadas pero cuya subordinación se desvanece producto de las modificaciones en la “organización del trabajo como consecuencia de innovaciones tecnológicas en los procesos productivos”³¹, de lo cual se entiende que cualquier trabajador que no se subsuma dentro de la categoría de subordinado no obtendrá aquella protección social mayor a la que gozan aquellos subordinados, pero lo cierto es que, los nuevos trabajadores de plataformas virtuales son igual de merecedores de protección de aquellos trabajadores subordinados a la manera tradicional.³²

En el plano internacional, la recomendación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) n°198³³, se ha pronunciado respecto de la determinación de la existencia de una

³¹ MERCADER, Jesús, *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*, cit. (n. 2), p. 96

³² TODODÍ, Adrián, *El contrato de trabajo en el S. XXI: La Economía Colaborativa, On demand Economy, Crowdsourcing, Uber Economy y otras formas de descentralización productiva que atomizan el mercado del trabajo*, en *Social Science Research Network* (2015), pp. 1-31, p. 21. [Visible en internet: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2705402].

³³ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) (2006). “(...) 9. A los fines de la política nacional de protección de los trabajadores vinculados por una relación de trabajo, la existencia de una relación de trabajo debería determinarse principalmente de acuerdo con los hechos relativos a la ejecución del trabajo y la remuneración del trabajador, sin perjuicio de la manera en que se caracterice la relación en cualquier arreglo contrario, ya sea de carácter contractual o de otra naturaleza, convenido por las partes. 10. Los Miembros deberían promover métodos claros para ofrecer orientación a los trabajadores y los empleadores sobre la manera de determinar la existencia de una relación de trabajo. 11. A fin de facilitar la determinación de la existencia de una relación de trabajo, los Miembros deberían considerar, en el marco de la política nacional a que se hace referencia en la presente Recomendación, la posibilidad de: (a) admitir una amplia variedad de medios para determinar la existencia de una relación de trabajo; (b) consagrar una presunción legal de la existencia de una relación de trabajo cuando se dan uno o varios indicios, y (c) determinar, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, qué trabajadores con ciertas características deben ser considerados, en general o en un sector determinado, como trabajadores asalariados o como trabajadores independientes. 12. A los fines de la política nacional a que se hace referencia en la presente Recomendación, los Miembros pueden considerar la posibilidad de definir con claridad

relación laboral, pero se necesita en primer lugar, una interpretación a la luz del principio de primacía de la realidad, tomando además en consideración el concepto de dependencia económica, lo cual podrá permitir a primera vista una mejor aplicación del haz de indicios de subordinación, al momento de aplicarlos el juez competente para declararla, ya sea, en un proceso administrativo o judicial. No obstante lo anterior, dicha recomendación ayuda a seguir la línea de determinar la existencia de una relación laboral, la cual debería determinarse conforme a los hechos que dan cuenta de la realización del trabajo y la remuneración, no atendiendo en lo principal a la manera de realizar el servicio.

Actualmente, los poderes del empleador de dirección y control experimentan atenuación a la luz del análisis tradicional, resultando difícil la subsunción del poder de control en la relación laboral en las plataformas online. Como afirma Loffredo, el poder de control ha sido trasladado a los propios trabajadores, los cuales tienen cada vez más la responsabilidad y obligación de corregir los errores sin indicación por parte del sujeto jerárquicamente superior, “los trabajadores pasan a controlarse ellos mismos, o, mejor dicho, el control es un control del sistema”.³⁴

Existe un retroceso de los poderes empresariales comúnmente identificados, los cuales permiten fusionar en la misma persona al explotador y al explotado.³⁵

El problema guarda relación con la existencia de nuevos trabajadores con un tipo especial de subordinación, la cual no se encuentra debidamente abordada ni regulada, sino que, invisibilizada ante la ausencia de normas concretas y adecuadas que permitan regular este trabajo subordinado, ampliando el ámbito de aplicación y protección del Derecho del Trabajo, puesto que los denominados por las plataformas como “socios” o “micro emprendedores” bajo esta realidad normativa se ven imposibilitados de negociar en igualdad de condiciones, privados de la Seguridad Social ya ineficiente y basada en los mínimos en nuestro país, pues, la regulación del trabajador subordinado no es compatible con la realidad fáctica. Porque tal como lo señala Castello la subordinación jurídica sigue siendo la clave maestra para acceder a la fortaleza del Derecho laboral.³⁶

Los nuevos modelos de organización empresarial, cuestionan las formas clásicas de subordinación, actualmente no existe una correspondencia entre la subordinación a la luz del

las condiciones que determinan la existencia de una relación de trabajo, por ejemplo, la subordinación o la dependencia. 13. Los Miembros deberían considerar la posibilidad de definir en su legislación, o por otros medios, indicios específicos que permitan determinar la existencia de una relación de trabajo. Entre esos indicios podrían figurar los siguientes: (a) 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, y b) 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 paga los viajes que ha de emprender el trabajador para ejecutar su trabajo; el hecho de que no existen riesgos financieros para el trabajador.

³⁴ LOFFREDO, Antonio, Crisis, trabajo y derechos fundamentales: tan lejos y tan cerca, en *AA.VV., Estudios Críticos del Derecho del Trabajo* (Buenos Aires, Legis, 2015), p. 8

³⁵ HAN, Byun-Chul, La sociedad del cansancio (Barcelona, Herder, 2017), p. 32.

³⁶ CASTELLO, Alejandro, Retorno a la tendencia expansiva del Derecho del trabajo. La reducción del trabajo autónomo, en *Revista Derecho del Trabajo* 3 (2015) 7, pp. 131-142

ordenamiento jurídico laboral y la subordinación fáctica que poseen en muchos casos los “trabajadores débiles” objeto de este trabajo.

Resulta necesaria y urgente la protección de éstos, debido a que son contratantes especialmente débiles.

El trabajo autónomo en mayor parte de los casos ha abandonado la idea de que el trabajador libremente acepta los términos y condiciones del empleador, “sino que es una imposición del empresario dominante o fuertemente condicionada por la situación del mercado.”³⁷. Siendo necesaria la aplicación de la regulación del trabajo subordinado existente, en coexistencia con una regulación especial.

III. REGULACIÓN DEL TRABAJO VINCULADO A PLATAFORMAS DIGITALES

1. Objeto de la protección del Derecho del Trabajo en la “*Gig Economy*”

Las últimas reformas laborales, han sido en gran medida inadecuadas al momento de definir el marco de instituciones del Derecho del trabajo actual, no hacen frente actualmente a la incipiente morfología de nuevas relaciones laborales y formas de organización empresariales condicionadas por los avances tecnológicos en la era digital de flexibilidad.

Conforme a lo anterior, es que, pareciera que el Derecho del Trabajo se encuentra hace un tiempo abandonando las ideas que tienen relación con el rol de la legislación laboral en correlación con el compromiso político y social. Analizaremos a continuación elementos que permiten que, las y los trabajadores prestadores de servicios en plataformas o Apps se encuentren dentro del denominado radio de protección del Derecho del Trabajo.

Como se ha afirmado en el Capítulo anterior, la flexibilidad ha traído consigo mayor vigilancia que la existente en las empresas tradicionales descentralizando en numerosas ocasiones el control y vigilancia a los usuarios lo cual en suma con otros factores y naturaleza de las prestaciones dificulta en gran medida la aplicación de los indicios clásicos de subordinación.

No obstante lo anterior, el desequilibrio en el poder negociador es un elemento clave para realizar una interpretación extensiva de la forma en que se produce la prestación laboral para permitir ampliar el radio de protección, puesto que, la finalidad principal del Derecho del Trabajo es generar protección mediante “un contrapeso que equilibre la desigualdad de poder negociador que es necesariamente inherente a la relación de trabajo”³⁸.

Ante eso, la ausencia de regulación al respecto envía una clara señal a aquellas empresas que operan en escala global: que es posible sustraerse del control de política laboral, ya que, la eficiencia económica se sitúa en primer lugar, pues es la directriz central en el capitalismo de plataformas. Siguiendo a Monereo Pérez, el trabajo debe crear las condiciones de inclusión social

³⁷ MONEREO PÉREZ, José Luis, *Transformaciones del trabajo y el futuro del derecho del trabajo en la “era de la flexibilidad”*, cit. (n. 30), p. 44

³⁸ KAHN-FREUND, Otto, *Trabajo y Derecho* (Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1987), p. 52

efectiva, lo cual en otras palabras supone que “los trabajadores deben obtener un salario que les permita superar el umbral de la pobreza y le posibilite participar activamente en la vida social”³⁹.

No obstante lo anterior, este sistema patológico de debilidad contractual en la fijación de las condiciones de trabajo, por medio de contratos de adhesión, con la ausencia de derechos sociales y colectivos de aquellos trabajadores genera nuevas formas de exclusión e inseguridad social, que al final del día en los hechos suele ser un trabajador profesional precario que no goza de las garantías de tutela del trabajador subordinado⁴⁰.

Resulta urgente comprender la existencia de un nuevo tipo de subordinación que conforme a lo expuesto el poder de dirección y disciplinario actúan bajo formas distintas y difusas, hasta el momento, invisibles para el ordenamiento jurídico laboral, pero existe subordinación igualmente que en una relación al margen de la utilización de plataformas de servicios o la flexibilidad como nueva técnica empresarial. La cual impide la dignificación de las condiciones de los trabajadores en el espacio de trabajo en que se encuentren ya sea *on line* u *off line*, merecen una nueva protección a la medida, la cual debe obedecer a las nuevas formas de relaciones laborales. Se necesita “encontrar los mecanismos que permitan recomponer la eficacia y el alcance de su tutela ante las nuevas realidades de la economía global”⁴¹.

La regulación del trabajo vinculado a plataformas digitales presenta enormes desafíos, puesto que hay elementos especialmente nuevos que forman parte de la naturaleza de las prestaciones, con exigencias por parte del empleador nunca antes apreciadas y con elementos como la intermitencia de los servicios y los tiempos pasivos. No obstante, es necesario que sea regulado dicho trabajo en consonancia con los principios constitucionales y de los principios presentes en el derecho internacional del trabajo, explorando formas de dotar de contenido y ampliar el principio de protección a más elementos que el salario y horario de estos trabajadores, para hacer frente a los desafíos de la *Gig Economy* y la reestructuración continua e ilimitada del capitalismo.

2. Proyectos de ley relativos a la regulación del trabajo subordinado en plataformas digitales de servicios en Chile

Cuatro han sido los Proyectos de ley destinados a regular el trabajo proveniente de plataformas digitales de servicios, los cuales serán analizados en orden cronológico.

En primer lugar, se encuentra el Mensaje de la Ex Presidenta de la República Michelle Bachelet Jeria, el cual inicia un Proyecto de ley que moderniza la legislación sobre transporte remunerado de pasajeros, con fecha 6 de octubre de 2016.

El proyecto define a los operadores de plataformas tecnológicas entendiéndolas como “aquellas que intermedien el encuentro entre oferta y demanda de servicios de transporte remunerado podrán operar si los vehículos se encuentran inscritos en el Registro Nacional de Servicios de Transporte de Pasajeros”. También propone un Registro de Plataformas

³⁹ MONEREO PÉREZ, José Luis, *Transformaciones del trabajo y el futuro del derecho del trabajo en la “era de la flexibilidad”*, cit. (n. 30), p. 56

⁴⁰ MONEREO PÉREZ, José Luis, *Transformaciones del trabajo y el futuro del derecho del trabajo en la “era de la flexibilidad”*, cit. (n. 30), p. 46

⁴¹ GARMENDIA, Mario, *Orden público y derecho del trabajo* (Montevideo, La Ley, 2016), p. 242

Tecnológicas el cual dependerá del Ministerio de Transportes solicitando información relativa a los viajes realizados y total de conductores y vehículos.

Se establecen las líneas generales de regulación, contempla también un proceso sancionatorio, toda vez que, se requieran los kilómetros requeridos, conductores, lugares de recogida y bajada de pasajeros, hora y duración de los viajes, precio cobrado y evaluación del viaje y en general las normas que el proyecto consagra las cuales también son aplicables a taxis y colectivos. Se propone también la creación del Fondo para la Innovación del Transporte Remunerado de Pasajeros.

Es una iniciativa que busca principalmente, la facilitación del funcionamiento de las plataformas digitales de servicios de transporte, en la medida que a través de la regulación se pueda establecer un marco general para los servicios de transporte tradicionales y los por medio de medios tecnológicos. No existe un tratamiento de la relación de subordinación, ni énfasis en las nuevas formas de trabajo actuales, lo cual consiste en una propuesta de regulación ineficiente obviando importantes directrices de la ciudadanía laboral, derechos individuales y colectivos de los trabajadores.

En segundo lugar, el Proyecto de ley N° 12475-13 de la Cámara de Diputados con fecha 14 de marzo de 2019 el cual pretende regular el contrato de trabajadores que desarrollan labores en plataformas digitales de servicios. El proyecto de los Diputados Giorgio Jackson y Maite Orsini se encuentra actualmente en tramitación, el cual contempla definiciones como la de plataforma digital de servicios (PDS):

“Artículo 1.- Plataformas Digitales de Servicios. Para efectos de esta ley se entiende por Plataforma Digital de Servicios toda persona jurídica que ofrece sus prestaciones a través de una infraestructura digital cuyo propósito es organizar y controlar, por medio de algoritmos, la realización de los servicios conectando a los trabajadores con los clientes que los solicitan.”

Los trabajadores y trabajadoras serán definidos como:

“Artículo 2.- Trabajadores(as). Para efectos de esta ley se entiende por trabajador(a) toda persona natural que preste servicios a una de las plataformas señaladas en el artículo anterior, a través de una infraestructura digital que lo conecta con los clientes y con el objeto de prestar el servicio que la plataforma ofrece, en virtud de un contrato de trabajo.

Se considerarán como trabajadores dependientes para todos los efectos legales relacionados con cotizaciones previsionales y de seguridad social.”

Consagra también derechos de los trabajadores y trabajadoras, entre ellos jornada autónoma; seguridad laboral; transparencia y derecho a la información; terminación del contrato de trabajo; derecho a sindicalización; tutela de derechos fundamentales y jornada pasiva, la cual consiste en:

“Artículo 9.- Jornada pasiva. La remuneración por las horas de jornada pasiva no podrá ser inferior al sueldo mínimo aprobado por ley, sin perjuicio de las formas de tarificación de pago por servicios realizados.

Para estos efectos, se entenderá por jornada pasiva de trabajo el tiempo en que el o la trabajador(a) se encuentra a disposición de la Plataforma de Servicios, es decir, conectado a la aplicación sin realizar labores, por causas que no le sean imputables.”

Es posible desprender entonces, que el proyecto recién citado se moldea a la morfología de nuevos trabajos ligados a las plataformas digitales, otorgando la protección mínima y declarando el estatus de trabajadores, otorgando tanto derechos individuales como colectivos. Aborda, entonces, de manera parcial o mínima el problema relativo a los trabajadores objeto de este trabajo, pero de manera más satisfactoria y completa que los otros dos proyectos, en cuanto armoniza de mejor forma el fenómeno tecnológico, la proliferación de las plataformas y la efectiva protección a la cual es llamado el Derecho del Trabajo.

En tercer lugar, el Proyecto de ley n°12497-13 del Senado, con fecha 01 de abril de 2019. Proyecto de ley que establece el contrato de los trabajadores repartidores a domicilio. Fue elaborado por los Senadores Alejandro Guillier, Francisco Chahuán, Adriana Muñoz, José Miguel Insulza y Francisco Huenchumilla.

Se propone que, los trabajadores objetos de la regulación quedan excluidos de la jornada de 45 horas semanales que establece el inciso 1° artículo 22 del Código del Trabajo para otorgar la flexibilidad necesaria en el ejercicio de sus funciones. Esta flexibilidad horaria también constituye una de las ventajas para quienes quieren trabajar al servicio de estas plataformas electrónicas. Así también la escrituración del contrato podrá ser vía electrónica siendo éste el único requisito facilitando su perfeccionamiento.

Se pretende incorporar al Capítulo VIII al Título II del Libro I del Código del Trabajo cuatro artículos, los cuales consisten en:

“Artículo 152 quáter A. Los contratos celebrados entre personas que se desempeñen como repartidores de cualquier clase de bien susceptible de llevar en vehículos de ciclos, motocicletas o automóviles; y personas que administran u operen plataformas web o de aplicación de celulares para gestionar la entrega se registrarán por el Código del Trabajo, con las excepciones que se expresan en los artículos siguientes:

Artículo 152 quáter B. Los trabajadores repartidores que trata este capítulo quedarán excluidos de la jornada laboral establecida en el inciso primero del artículo 22.

Artículo 152 quáter C. Los trabajadores repartidores podrán interrumpir la jornada diaria por más de media y hasta por cuatro horas, en tanto la suma de las horas efectivamente trabajadas no sobrepase los límites semanales y diarios señalados en el artículo 22. El empleador no podrá requerir de su parte la prestación de ninguna clase de servicio distinto a la entrega del bien encargado. La infracción a lo dispuesto en este artículo se sancionará en conformidad lo dispone el artículo 34 bis inciso primero.

Artículo 152 quáter D. Los contratos de trabajo a que se refiere este capítulo podrán escriturarse por medios electrónicos, quedando una copia electrónica del referido contrato en poder del empleador y otra en poder del trabajador, siendo enviado al correo electrónico que éste determine y remitirse por esta misma vía a la Inspección del Trabajo respectiva.”

El Proyecto de ley, intenta regular tímidamente un fenómeno de gran envergadura y con profundos efectos en la vida social y política de los trabajadores en cuestión. Una problemática

de este tipo merece ser abordada de la mejor forma, puesto que los desafíos que se esperan propios de esta época en la era digital seguirán mutando en la flexibilización y precarización de los trabajadores.

En cuarto, y último lugar, se encuentra el Proyecto de ley N° 13496-13 del Senado con fecha 13 de mayo de 2020. Iniciado en moción de los Senadores Manuel Ossandón, Carolina Goic, Juan Pablo Letelier y David Sandoval, el cual pretende por medio de una ley autónoma de cinco artículos, proporcionar garantías básicas para aquellas personas prestadoras de servicios a plataformas online.

Aquellas garantías versan en temas como, pago de seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; pago de seguro de invalidez y sobrevivencia; pago de cotizaciones del seguro de desempleo, si ha trabajado al menos 40 semanas en los últimos 12 meses; entrega de mecanismos de protección como cascos y rodilleras y capacitación e instrucciones para desarrollar adecuadamente el trabajo. El proyecto en su artículo 3° y 4° proporciona un mecanismo de determinación de la remuneración a pagar, conforme a las horas trabajadas y en cualquier caso será el equivalente al valor del ingreso mínimo mensual por hora de una jordana laboral ordinaria.

“Artículo 3: Las Empresas de Plataforma Digitales de Servicios deberán pagar a las Personas que Prestan Servicios una remuneración por hora, luego de las retenciones a que se refiere el artículo siguiente y las que se puedan establecer en otras leyes, de un monto líquido que no podrá ser inferior al valor por hora del ingreso mínimo mensual. Para el cálculo anterior se dividirá el ingreso mínimo mensual en 180 horas al mes. Con todo, las Empresas de Plataforma Digitales de Servicios deberán pagar a la Persona que Presta Servicios semanalmente, para lo cual se deberá emitir la respectiva boleta de honorarios.”

Este proyecto avanza un paso respecto de los demás analizados, en el sentido de intentar fijar una remuneración mínima y entregar un mínimo de certeza del vínculo prestado a las y los trabajadores, que siguen siendo inferiores, respecto de un trabajador con vínculo de subordinación típico. Al mismo tiempo no abarca importantes elementos a regular que consisten en la jornada pasiva y la explotación que emana de aquella jornada ilimitada y discontinua.

La regulación merece ser abordada, en primer lugar, más allá de la mera declaración del vínculo laboral, debe estar en consonancia con los derechos fundamentales del trabajador, es por ello que estimamos que el cálculo de las remuneraciones debe obedecer a mayores indicadores y a un sistema más complejo y elaborado que sujetarlo únicamente al salario mínimo.

Así también la jornada pasiva y discontinua debe ser un elemento importante a tomar en consideración a la hora de su regulación y protección, así como también traer nuevamente a debate el derecho a descanso y reformularlo conforme a las nuevas exigencias del empleador y la naturaleza discontinua de las prestaciones. En otro punto se encuentran también los derechos colectivos que deberían detentar las y los trabajadores objeto de este estudio.

IV. SUBORDINACIÓN Y DEPENDENCIA EN LA JURISPRUDENCIA COMPARADA

Pese a que en nuestro país aún no existe jurisprudencia relativa a la determinación del vínculo de laboralidad en el trabajo sujeto a plataformas online, el conflicto presentado especialmente con la App Uber ha dado lugar a sentencias en algunos otros países.

En primer lugar, analizaremos la jurisprudencia relativa a subordinación relevante en Chile, para luego abordar la escasa jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo. En segundo lugar, se comentarán sentencias pronunciadas en otros países respecto de esta contienda.

En Chile, han existido sentencias relativas al vínculo de subordinación en relación a los conductores de la empresa Uber inc., la cual ninguna ha sido favorable para las y los trabajadores de dicha plataforma. Así también, agrupaciones de taxistas y de otros transportes presentaron acciones constitucionales de Protección debido a que dicha empresa atenta contra garantías constitucionales.

En el caso caratulado *Cuñado vs. Uber*⁴² la parte demandada hace alusión a un tipo de despido por parte de la aplicación arguyendo que existe, entonces, relación laboral. El Tribunal estima que no es posible identificar el vínculo de subordinación y dependencia atendiendo al haz de indicios, puesto que, en la especie, los conductores no utilizan uniforme, ni desvinculación de la plataforma a los conductores que no se conectan a la aplicación para recibir viajes. El Tribunal mediante informe de la empresa demandada hizo un cálculo del total de días en que se desempeñó el conductor en la plataforma digital obteniendo al mes un máximo de 15 días al mes lo cual no es un indicio de laboralidad para el juzgador, siendo el único indicio aceptado es el correo electrónico que establece como mínimo de 30 horas semanales de conducción, finalmente argumentando que:

“no se encuentra configurada subordinación alguna entre las partes, estos es, no existen antecedentes que la empresa ejerza poder sobre el actor y que el mismo se ejerza a través de directrices que en caso de incumplimiento sean sancionables o castigadas y la circunstancia, omitida por el demandante, que los servicios fueron desconectados, previa conversación con él, frente al reclamo de un cliente, no es más que la consecuencia de un mal servicio, que la empresa como dueño del software tiene la absoluta libertad de elegir con qué otro independiente lo comparte, al igual que el conductor tiene la libertad de aceptar o no una solicitud o incluso de conectarse.”⁴³

Se han presentado acciones constitucionales de Protección por parte de los gremios de taxistas de diferentes regiones del país, afectando las garantías de Igualdad ante la ley, toda vez que, provoca un grupo privilegiado a personas que desarrollan la misma actividad económica; la

⁴² 2º Juzgado de letras del Trabajo de Santiago, Rol N° O-1388-2015 14 de Julio de 2015. Disponible en https://webproxy.uahurtado.cl:2172/#/search/jurisdiction:CL+content_type:2+source:11683/subordinaci%C3%B3n+plataforma+uber/by_date/WW/vid/581981886 (Fecha de Consulta: 2 diciembre 2019).

⁴³ *Ídem.*, Considerando Quinto.

garantía del artículo 19 n°20 de la Constitución Política de la República por los beneficios tributarios y finalmente la garantía del artículo 19 n° 21 de la Carta Magna.⁴⁴

La Corte Suprema ha estimado en este tipo de casos que, conforme al Mensaje N° 181-364, de fecha 6 de octubre de 2016, que contiene el “Proyecto de Ley que M. la Legislación sobre Transporte Remunerado de Pasajeros” (Boletín N° 10.937-2015 de 25 de octubre de 2016) que se encuentra en vías de regulación puesto que, “carece en nuestro país de un marco regulatorio de rango legal que permita cotejar su nivel de ajuste al mismo”.⁴⁵

La empresa Uber, en las contiendas con jurisdicción en nuestro país ha sostenido que es inexistente el vínculo laboral, puesto que, no se encuentra en el rubro de transporte de pasajeros la cual se autodefine como:

“una aplicación tecnológica para teléfonos inteligentes y dispositivos móviles, que permite conectar a personas que desean transportarse de un lugar a otro (los “Usuarios”) con personas que están dispuestas a prestar dicho servicio directamente a los Usuarios (los “Socios Conductores”) contra el pago de una retribución determinada (la “Aplicación”).”⁴⁶

Por su parte, la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo ha considerado que respecto de la determinación del vínculo laboral entre la empresa Uber con los conductores que operan dentro de la plataforma:

“si se trata de una relación laboral o no, exige la calificación y ponderación de hechos en un procedimiento de confrontación probatoria, cuyo conocimiento necesariamente está entregado a los Tribunales de Justicia, por lo que no resulta jurídicamente procedente que esta Dirección se pronuncie de modo genérico sobre el particular. Esto, sin perjuicio de los antecedentes recabados y análisis efectuado en el cuerpo del presente informe.”⁴⁷

Mientras que, en otros países el escenario es distinto, ya que en 2015 la Corte del Distrito Norte de California en Estados Unidos, el caso *Douglas O'Connor vs. UBER Technologies Inc.* se declara que los trabajadores de Uber son empleados presuntivos debido a que, Uber sí se configura como una empresa de transporte, puesto que:

⁴⁴ Corte de Apelaciones de Iquique, Rol N° 51-2017, de 17 de marzo de 2017; Así como también en el fallo de Corte Suprema, Rol N°11508-2019, de 09 de julio de 2019. Disponible en https://webproxy.uahurtado.cl:2172/#/search/jurisdiction:CL+content_type:2+source:2127/Rol+19012-2017/by_date/WW/vid/798398841 (Fecha de Consulta: 30 de noviembre de 2019). ; Corte Suprema, Rol N°19012-2017, de 07 de septiembre de 2017. Disponible en https://webproxy.uahurtado.cl:2172/#/search/jurisdiction:CL+content_type:2+source:2127/Rol+19012-2017/by_date/WW/vid/692884653 (Fecha de Consulta: 1 de diciembre de 2019).

⁴⁵ Corte Suprema, Rol N°19012-2017, de 07 de septiembre de 2017. Disponible en https://webproxy.uahurtado.cl:2172/#/search/jurisdiction:CL+content_type:2+source:2127/Rol+19012-2017/by_date/WW/vid/692884653 (Fecha de Consulta: 1 de diciembre de 2019), Considerando Quinto.

⁴⁶ Corte de Apelaciones de Iquique, Rol N° 51-2017, de 17 de marzo de 2017. Disponible en https://webproxy.uahurtado.cl:2172/#/search/jurisdiction:CL+content_type:2+source:1991_009/Rol+51-2017/by_date/WW/vid/671573921/graphical_version (Fecha de consulta: 1 de diciembre de 2019).

⁴⁷ DIRECCIÓN DEL TRABAJO, Ord. N°6165, de 29 de diciembre de 2016.

“La autodefinición de Uber como mera "empresa de tecnología" se centra exclusivamente en la mecánica de la misma y no en la sustancia de lo que Uber realmente hace (es decir, permitir a los clientes reservar y recibir paseos), siendo un marco excesivamente estrecho”. Además agrega que, “Uber diseñó un método de software para conectar conductores con pasajeros, pero esto es sólo una de las herramientas utilizadas en el contexto de su negocio más grande. Uber no sólo vende software; vende servicios de transporte (...) De hecho, muy pocas empresas (si es que hay alguna) son solo empresas de tecnología si se enfoca únicamente en cómo crean o distribuyen sus productos. Si, sin embargo, se centra en la sustancia de lo que realizan está claro que Uber es sin duda una compañía de transporte, aunque tecnológicamente sofisticada”⁴⁸

Toma relevancia absoluta el principio de primacía de la realidad aplicando el sentenciador, un test de laboralidad ajustado al modelo económico presentado por la demandada y las demás plataformas pertenecientes del mercado global contemporáneo, con diversos indicios de laboralidad.

Así también en España la Inspección del Trabajo de Cataluña, mediante su informe con fecha 09 de marzo de 2015, ha determinado que, los conductores que se desempeñaban en la App Uber prestan servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia⁴⁹.

En Uruguay, en un fallo con fecha 11 de noviembre de 2019 se ha estimado por el sentenciador, que existe relación laboral bajo subordinación y dependencia entre los conductores y la empresa Uber⁵⁰, donde también ha quedado en evidencia la naturaleza de las prestaciones, los servicios de transporte. La plataforma otorga a los conductores la herramienta fundamental para el desempeño de la actividad laboral.

El Tribunal, hace alusión a el contexto de nuevas formas de subordinación estimando que:

“A situaciones como la de autos apunta la Recomendación 198 de OIT cuando indica como uno de los indicios ilustrativos de la relación de trabajo, la inserción del trabajador en la organización, independientemente de la forma y grado de dirección del trabajo. Este indicio es ni más ni menos que el resultado del actual mundo del trabajo en el que se asiste, en la mayor parte de los casos, a una nueva modalidad de subordinación, prioritariamente caracterizada por la inserción de quien presta trabajo en la estructura de la empresa.”⁵¹

Finalmente, se declara que la empresa Uber deberá pagar al futuro las siguientes prestaciones: las primas por antigüedad y preceptismo, de acuerdo a la normativa en su momento vigente. En consecuencia, “se establecerá la condena a abonar en el futuro licencia, salario

⁴⁸ DÍAZ, Antonia, *Nuevas formas de trabajo: Reflexiones en torno a la aplicación de Uber*, en *Revista de Estudios Ius Novum* 11 (2018) 1, pp. 153-184.

⁴⁹ *Ibid.*, p. 173.

⁵⁰ Juzgado del Trabajo de la Capital N° 6 de la República Oriental del Uruguay. Sentencia N° 77/2019 de 11 de noviembre de 2019. Disponible en <https://275rzy1ul4252pt1hv2dqyuf-wpengine.netdna-ssl.com/wp-content/uploads/2019/11/Sentencia-1%C2%B0-Instancia-UBER.pdf>

⁵¹ *Ibid.*, p. 14

vacacional y aguinaldo, mientras se mantenga incambiado el relacionamiento laboral entre las partes.”⁵²

Podemos dilucidar, del análisis de los fallos recién citados la rigidez de nuestro país para adecuarse a las nuevas formas de trabajo ya sea en la jurisprudencia administrativa, judicial y a nivel legislativo. El haz de indicios es de carácter flexible, así como también la subordinación no es un concepto sino un tipo normativo, y es en el caso en concreto donde la construcción de un sistema indiciario cobra relevancia, los elementos disciplinarios se encuentran presentes.

Así las cosas, las nuevas formas de trabajo, no serán pasajeras, es por ello que, declarar que no existe vínculo de subordinación en los conductores de la empresa Uber, por ser esta un mero intermediario la cual no emite instrucciones, pues los conductores son socios y pueden desconectarse en cualquier momento, a la luz del presente trabajo y la jurisprudencia comparada es una manera insuficiente y superficial de apreciar la transformación tanto de la protección al trabajador como de las nuevas formas de explotación que emanan de la *Gig Economy*.

Lo importante a determinar en sede judicial o administrativa, no resulta del análisis de cuánto control ejerce la empresa al trabajador, como elemento determinante para establecer el vínculo laboral, puesto que hay elementos del control que se encuentran atenuados, conforme al velo de flexibilidad y falsa libertad que presentan las nuevas formas de trabajo conformando una nueva forma de subordinación y dependencia.

V. A MODO DE CONCLUSIÓN, DESAFÍOS ACTUALES PARA LAS REDES DIGITALES Y EL TRABAJO

El capitalismo exige dominar todos los factores de la producción, conforme a ello, los empleadores demandan del Derecho del Trabajo legislaciones flexibles y apegadas al Derecho Civil, dicho modelo no le otorga ningún lugar al debilitado e inexistente, en nuestro país, movimiento sindical, en la misma línea se enmarcan las reformas laborales en diferentes sistemas jurídicos occidentales, las cuales impiden los progresos en la regulación o bien derogando normas de derecho del trabajo individual o colectivo.

La fuga del Derecho del Trabajo existente requiere más esfuerzos por parte del legislador y de la institucionalidad laboral que las meras declaraciones de buenas intenciones y regulación de determinadas situaciones fácticas y sociales. La fuga no es producto únicamente de los sujetos que componen la relación jurídica fáctica, sino también de la ausencia de control de las decisiones que toman éstos y la falta de reinterpretación de conceptos y principios que no llevan a cabo los Tribunales de Justicia cuando se les solicita aplicar los indicios de laboralidad, con la flexibilidad que caracteriza a los mismos entendiendo las nuevas formas atenuadas de subordinación, lo cual al mismo tiempo podrá determinar de manera más sencilla ante qué tipo de relación se enmarcan sus labores.

La constante mejora del sistema de relaciones es un elemento que no debemos perder de vista para la dignificación del trabajador, su rol en la reivindicación de sus derechos colectivos e individuales. Es por ello que la regulación y sistema de protección que se acerca a nuestro país

⁵² *Ibid.*, p. 33

dirigida a los trabajadores de plataformas digitales de servicios no puede ser aceptada bajo los términos actuales en los que se desenvuelve su actividad laboral y la de muchos otros trabajadores bajo la idea tradicional de subordinación: explotación y flexibilidad deshumanizante.

Así también la Dirección del Trabajo de nuestro país, como ente fiscalizador de la aplicación de la norma laboral que es la primera al llamado de la protección de los trabajadores, no resuelve ni pronuncia, mediante su jurisprudencia administrativa sobre aquellos conflictos jurídicos relativos a determinar la naturaleza jurídica del vínculo de los conductores de la empresa Uber o cualquier otra plataforma online, aludiendo que para este caso en concreto se requiere de la calificación y ponderación de los hechos lo cual es una tarea entregada a los Tribunales de Justicia, dejando a las y los trabajadores en la indefensión y el anonimato, por ahora permanente para nuestro sistema, lo cual refleja el espíritu del Plan laboral chileno.

Por ahora podemos afirmar que, la regulación ofrecida no se basta a sí misma a la hora de otorgar protección frente a los desafíos que la Era digital propone. Se necesita la intervención pública directa y presente junto con un generoso cúmulo de “mínimos” de aquellos derechos laborales individuales de carácter fundamental. Sin duda un elemento a explorar y dotar de contenido serían los derechos fundamentales de las y los trabajadores, en especial, la libertad de los trabajadores en el ejercicio de sus labores, y como el llevar a cabo su jornada de trabajo merma considerablemente aquella, el contenido esencial del mismo se encuentra disponible, es necesario explorar nuevas formas de protección que excedan de la subordinación.

Los desafíos que experimenta el Derecho del Trabajo dificultan aquellas formas de protección básicas, que consisten en salario y jornada de trabajo. Las nuevas formas de trabajo y control mediante los aparatos de telefonía móvil, principalmente, han cambiado el estilo de vida moderno. El capitalismo ha utilizado, una vez más, las tecnologías para transformar cada momento en uno de trabajo derribando las barreras del tiempo y la necesidad de protección. Las condiciones de salario y trabajo que goza la “clase virtual” se encuentran en total discrepancia de las de “la enorme masa de trabajadores industriales dirigidos por la red, pero ajenos a sus circuitos de decisión”.⁵³

Sin embargo, pese a los crecientes desafíos realizados al Derecho del Trabajo y su imposibilidad de cumplirlos, por ahora, no sin antes ampliar su radio de protección y ponerse al corriente de la magnitud de los cambios generados, aceleradamente, por las nuevas tecnologías, en los últimos años. La regulación que se lleve a cabo no puede hacer caso omiso a la jornada pasiva con cargo a la empresa algorítmica y a la determinación de la remuneración conforme a indicadores especiales para este tipo de subordinación. Lo cierto es que, sería más beneficioso sujetar la mayoría de estas nuevas formas de trabajo a la autonomía colectiva y aquellos trabajadores pertenecientes a la “clase digital” pudieran ejercer su derecho a negociar colectivamente, idealmente de manera ramal, para reivindicar sus derechos individuales y colectivos, pero aquello resulta improcedente porque uno de los efectos de la exclusión social generada por la precarización de la vida de éstos trabajadores ha sido el despojo de la pertenencia

⁵³ BERARDI, Franco, *La fábrica de la infelicidad. Nuevas formas de trabajo y movimiento global* (Madrid, Traficantes de sueños, 2003), p. 165.

de una clase bajo la idea de la antigua fábrica. El trabajador se enfrenta individualmente a un empleador multinacional en un país con una tasa de sindicalización que bordea el 16,5%⁵⁴.

BIBLIOGRAFÍA CITADA

AGUAYO, Irina, *Estadísticas sindicales: Chile período 2011-2016* en *Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, Asesoría Técnica Parlamentaria*, 2018. [visible en internet: https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/25941/2/IA_102018_Estadisticas_Sindicatos.pdf]

BARASSI, Ludovico, *Il Contratto di Lavoro nel Diritto Positivo Italiano* (Milán, V&P Università, 1901).

BAYLOS, Antonio, *La "huída" del derecho del Trabajo, Tendencias y límites de la deslaboralización*, en ALARCÓN, Manuel, MORÓN, María (coordinadores), *El trabajo ante el cambio de siglo: un tratamiento multidisciplinar (aspectos laborales, fiscales, penales y procesales)* (Madrid, Marcial Pons, 2000).

BERARDI, Franco, *La fábrica de la infelicidad. Nuevas formas de trabajo y movimiento global* (Madrid, Traficantes de sueños, 2003).

BERMÚDEZ, Katherine, *Crowdwork, trabajo en función de la demanda vía app y trabajo decente*, en *La Ley* 14 (2017) 5.

BOLETÍN N°10937-15, sobre "Proyecto de Ley que Moderniza la Legislación sobre Transporte Remunerado de Pasajeros" fecha 25 de octubre de 2016.

BOLETÍN N° 12475-13 sobre "Proyecto de Ley sobre los derechos de los trabajadores y trabajadoras de Plataformas Digitales de Servicios" fecha 14 de marzo de 2019.

BOLETÍN N° 12497-13 sobre "Proyecto de Ley que establece contrato de los trabajadores repartidores a domicilio" fecha 01 de abril de 2019.

BOLETÍN N° 13496-13 sobre "Proyecto de Ley que establece garantías básicas a las personas que prestan servicios a través de plataformas digitales" fecha 13 de mayo de 2020.

CASTELLO, Alejandro, *Retorno a la tendencia expansiva del Derecho del trabajo. La reducción del trabajo autónomo*, en *Revista Derecho del Trabajo* 3 (2015) 7.

CASTELLS, Manuel, *Internet, libertad y sociedad. Una perspectiva analítica*, en *Polis Revista Latinoamericana* 4 (2003).

DÍAZ, Antonia, *Nuevas formas de trabajo: Reflexiones en torno a la aplicación de Uber*, en *Revista de Estudios Ius Novum* 11 (2018) 1.

⁵⁴ AGUAYO, Irina, *Estadísticas sindicales: Chile período 2011-2016* en *Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, Asesoría Técnica Parlamentaria* (2018), p.1. Disponible en https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/25941/2/IA_102018_Estadisticas_Sindicatos.pdf

ERMIDA, Óscar, HERNÁNDEZ, Óscar, *Crítica de la subordinación*, en *Revista de Derecho Laboral* 25 (2002) 13.

FERNÁNDEZ BRIGNONI, Hugo, *Las empresas de aplicaciones tecnológicas y el fenómeno de "UBER". La llamada "Economía disruptiva"*, en *Derecho del Trabajo*, 261 (2016) LIX.

GARMENDIA, Mario, *Orden público y derecho del trabajo* (Montevideo, La Ley, 2016).

GAUTHIER, Gustavo, *Impacto de las nuevas tecnologías en el mundo del trabajo*. AAVV XXVII Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, 2016).

HAN, Byun-Chul, *La sociedad del cansancio* (Barcelona, Herder, 2017).

KAHN-FREUND, Otto, *Trabajo y Derecho* (Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1987).

LOFFREDO, Antonio, *Crisis, trabajo y derechos fundamentales: tan lejos y tan cerca*, en *AA.VV., Estudios Críticos del Derecho del Trabajo* (Buenos Aires, Legis, 2015).

MARX, Karl, *El capital: crítica de la economía política* (Madrid, Siglo XXI, 2004), Libro I, Tomo III.

MERCADER, Jesús, *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*. (Valencia, Tirant to Blanch, 2017).

MONEREO PÉREZ, José Luis, *Algunas reflexiones sobre la caracterización técnico-jurídica del Derecho del Trabajo* (Madrid, Editorial Civitas, 1996).

MONEREO PÉREZ, José Luis, *Transformaciones del trabajo y el futuro del derecho del trabajo en la "era de la flexibilidad"*, en *La Ley* 10 (2016) 4.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2019): *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*, 2019.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2006): *Recomendación sobre la relación de trabajo N°198*, 15 junio de 2006.

PLÁ, Américo, *Curso de Derecho Laboral* (Montevideo, Idea, 1991).

SENNETT, Richard, *La corrosión del carácter* (Madrid, Anagrama, 1998).

SINZHEIMER, Hugo, *Crisis económica y Derecho del Trabajo* (Madrid, IELYS, 1984).

SRNICEK, Nick, *Capitalismo de Plataformas*, (Buenos Aires, Caja Negra Editores, 2018).

TODODÍ, Adrián, 2015. *El contrato de trabajo en el S. XXI: La Economía Colaborativa, On demand Economy, Crowdsourcing, Uber Economy y otras formas de descentralización productiva que atomizan el mercado*

del trabajo, en *Social Science Research Network*, 2015. [Visible en internet: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2705402]

TODOLÍ, Adrián, *El trabajo en la era de la economía colaborativa. La clasificación jurídica de trabajadores y los efectos de la reputación online en la economía de las plataformas virtuales*. (Valencia, Tirant to Blanch, 2017).

UGARTE, José Luis, *La subordinación en el Derecho Laboral chileno*. (Santiago de Chile, Legal Publishing, 2008).

JURISPRUDENCIA CITADA

Dirección del Trabajo, Ord N°6165, de 29 de diciembre de 2016.

2° Juzgado de letras del Trabajo de Santiago, Rol N° O-1388-2015 14 de Julio de 2015. Disponible en https://webproxy.uahurtado.cl:2172/#/search/jurisdiction:CL+content_type:2+source:11683/subordinaci%C3%B3n+plataforma+uber/by_date/WW/vid/581981886 (Fecha de Consulta: 2 diciembre 2019).

Corte de Apelaciones de Iquique, Rol N° 51-2017, de 17 de marzo de 2017. Disponible en https://webproxy.uahurtado.cl:2172/#/search/jurisdiction:CL+content_type:2+source:1991_09/Rol+51-2017/by_date/WW/vid/671573921/graphical_version (Fecha de consulta: 1 de diciembre de 2019).

Corte Suprema, Rol N°11508-2019, de 09 de julio de 2019. Disponible en https://webproxy.uahurtado.cl:2172/#/search/jurisdiction:CL+content_type:2+source:2127/Rol+19012-2017/by_date/WW/vid/798398841 (Fecha de Consulta: 30 de noviembre de 2019).

Corte Suprema, Rol N°19012-2017, de 07 de septiembre de 2017. Disponible en https://webproxy.uahurtado.cl:2172/#/search/jurisdiction:CL+content_type:2+source:2127/Rol+19012-2017/by_date/WW/vid/692884653 (Fecha de Consulta: 1 de diciembre de 2019).

Caso United States District Court (Northern District of California), O'Connor vs. Uber Technologies, Inc., No C-13-3826 EMC, 2015. Disponible en <http://digitalcommons.law.scu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1935&context=historical>.

Juzgado del Trabajo de la Capital N° 6 de la República Oriental del Uruguay. Sentencia N° 77/2019 de 11 de noviembre de 2019. Disponible en <https://275rzy1ul4252pt1hv2dqyuf-wpengine.netdna-ssl.com/wp-content/uploads/2019/11/Sentencia-1%C2%B0-Instancia-UBER.pdf>