



# Un hito en la vía judicial para reconocer derechos en el trabajo vía plataformas digitales en Chile

por Rodrigo Palomo Vélez

La irrupción del denominado “trabajo en economía de plataformas” está remeciendo nuevamente las fronteras del Derecho del Trabajo, exigiendo la proyección de sus consecuencias jurídico-laborales y sus efectos en el mercado de trabajo. Existe, en efecto, un nuevo y vital espacio de reformulación del Derecho del Trabajo como un sistema normativo protector y ordenador de las formas de prestación de servicios demandantes de particular protección jurídica, aceptando y valorando la diversidad, tanto en sus proyecciones como en las posibles respuestas jurídicas, pero sin renunciar a sus propósitos vitales.

Desde una perspectiva jurídica, esta forma de trabajo se ha ubicado inicialmente en una zona gris en la mayoría de los países. Sin embargo, hemos sido testigos de la vertiginosa evolución de los abordajes judiciales y legales en distintas latitudes, con múltiples signos e intensidades, reflatando la eterna tensión entre la protección del trabajo subordinado y del trabajo autónomo. Aunque a veces lo pareciera, el tema está lejos de zanjarse.

En Chile, la ley laboral todavía guarda silencio sobre el fenómeno del trabajo vía plataformas, pese a su presencia y extensión en nuestra economía. La pandemia y sus brutales efectos en el empleo han hecho aumentar de manera importante la cantidad de personas que prestan servicios a través de plataformas, y han puesto en evidencia la precariedad de estos trabajos (inseguridad, inestabilidad e insuficiencia de ingresos). La cuestión es especialmente sensible si se considera la afectación particular a colectivos de trabajadores que ya tenían una posición débil en el mercado laboral (jóvenes, migrantes, desempleados).

Si bien hay varios proyectos de ley en trámite sobre esta materia, destacan dos. Uno, iniciado por moción parlamentaria de diputados del Frente Amplio (Boletín N° 12.475-13, 2019), pretende regular el contrato de los trabajadores que desarrollan labores en plataformas digitales de servicios. Se centra en el vínculo jurídico entre trabajadores y empresas que manejan las plataformas, y más precisamente, aquellas *work on demand*, optando por la laboralidad de la relación. El otro proyecto de ley (Boletín N° 13.496-13, 2020), ingresado por un grupo de senadores, busca reconocer garantías básicas a las personas que prestan servicios a través de plataformas digitales, pero sobre la base de no reconocerles la calidad de trabajadores subordinados.

De otra parte, todavía es escasa la litigiosidad judicial, rondando el número de juicios en una treintena. La primera sentencia judicial sobre esta materia (RIT O-1388-2015, del 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago) rechazó calificar como laboral la relación jurídica entre un conductor y la empresa Uber, por considerarse insuficientes los indicios de subordinación aportados a la causa. Consideró el sentenciador que se advertía la existencia de una “especie de comunidad de choferes, que cuentan con permiso para realizar transporte privado de pasajeros, y se unen a la empresa ya sea

como personas naturales o jurídicas con sus propios vehículos, empresa que por otra parte les facilita el soporte tecnológico que permite captar clientes a través de una aplicación en el celular a fin de movilizarlos de un lado a otro”.

Si bien desde 2015 es posible encontrar varias causas judiciales (principalmente en Santiago y Concepción, promovidas por conductores de Uber y repartidores de Pedidos Ya), algunas resueltas y otras esperando audiencia de juicio, todavía no es posible sostener que haya una tendencia jurisprudencial asentada. Debe destacarse, con todo, una señera judicialización desde 2019, que ha reactivado el interés y el debate en estos problemas.

En primer término, particular interés han despertado dos demandas de tutela laboral, presentadas durante el primer semestre del año en curso por un grupo de repartidores de Pedidos Ya. En estas demandas colectivas (RIT T-980-2020, del 1º y 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago), aún en trámite, se reclama, en lo medular, la declaración de existencia de relación laboral, el pago de prestaciones laborales y previsionales adeudadas, y la declaración de los despidos como antisindicales (habrían sido motivados por la intención de crear un sindicato, y por diversas manifestaciones de los repartidores en el marco de paros internacionales del sector).

Ahora bien, el centro del debate en nuestro país hoy está puesto sobre la reciente sentencia de la causa RIT M-724-2020, dictada el pasado 5 de octubre por el Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción. En este juicio, la controversia fundamental consiste en determinar si entre las partes efectivamente existió una relación laboral, para luego de esto determinar si el demandante -nuevamente un repartidor de Pedidos Ya- fue despedido en los términos planteados en su demanda y así condenar a la demandada al pago de las prestaciones alegadas.

Pese a que se trata de una sentencia de instancia, que ha sido recurrida por la empresa, es de enorme relevancia, toda vez que es el primer pronunciamiento judicial en Chile que reconoce la laboralidad de trabajadores vía plataformas. En efecto, reconoce que la idea clásica de subordinación “debe ser superada justamente por la existencia de estas plataformas tecnológicas cuya dinámica es completamente distinta (...)”. Añade que la libertad que alega la empresa “es aparente, siendo en definitiva falsa, pues bajo esta libertad para conectarse está la sanción de ser bajado de calificación, de no poder elegir el turno que mejor remuneración le entregue, pudiendo incluso ser dado de baja de la aplicación, el actor tampoco tiene libertad sobre cómo realiza su función, pues está condicionado a los pasos que le otorga la demandada y siempre está siendo calificado a fin de comprobar si cumple su cometido conforme a las instrucciones de la demandada, siendo castigado si no lo hace, con una baja calificación que termina incidiendo en sus remuneraciones”. Luego de un detallado análisis de los indicios de laboralidad concluye que “se trata de una solapada forma de ejercer el control sobre el actor, fijar la jornada de trabajo y la remuneración asociada al cumplimiento aparentemente voluntario de las normas que el empleador ha determinado y que no son otra cosa más que la manifestación del vínculo de subordinación y dependencia”. Asimismo, descarta la existencia de un contrato civil en la circunstancia que el trabajador no tuviera injerencia en la tarifa que se le cobraba a los usuarios y el hecho que la responsabilidad frente a clientes era asumida por la empresa. Lo anterior configura otro elemento de la relación laboral, cual es la ajenidad de los servicios, nota distintiva indispensable del tipo de trabajo que regula el Derecho del Trabajo.

Como se ve, la sentencia comentada se funda en los criterios ampliamente desarrollados en pronunciamientos judiciales extranjeros, que sin duda le sirven de referencia. Por una parte, la negativa de la autonomía (perjuicios o penalizaciones, uso de una seudolibertad, sometimiento a diversas manifestaciones de potestad jurídica de mando empresarial) y, por otra, la ajenidad en el mercado.

En definitiva, los problemas que plantea el trabajo a través de plataformas viven un momento de particular ebullición en nuestro país. La pandemia, la proliferación de sentencias extranjeras, la organización y acción colectiva de estos trabajadores (a nivel local e internacional), los avances de proyectos de ley en trámite y este nuevo escenario judicial, parecen indicar que ha llegado la hora de ponerle el cascabel al gato, también en este rincón del sur del Mundo.

***Rodrigo Palomo Vélez***

Doctor en Derecho del Trabajo y Seguridad Social, por la Universidad de Valencia (España)

Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de Talca (Chile)

Miembro del Comité Ejecutivo América Latina de CIELO Laboral

Investigador responsable del Proyecto FONDECYT Regular N° 1200362 “El trabajo vía plataformas digitales en Chile.

Revisión de las fronteras del Derecho del Trabajo y de los instrumentos jurídicos de protección social y laboral” (ANID,

Chile)

[rpalomo@utalca.cl](mailto:rpalomo@utalca.cl)