

PALOMO VÉLEZ, Rodrigo *et al.*, “El debate sobre la laboralidad del trabajo vía plataformas digitales en Chile y algunos problemas conexos”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, México, núm. 35, julio-diciembre de 2022, pp. 59-99.

El progreso científico y tecnológico siempre ha impactado económica y socialmente a la humanidad. En su momento fueron el ferrocarril y los motores a vapor, la electricidad y la cadena de montaje, así como la computadora, la informática y el internet.<sup>1</sup> Nuevos dispositivos que cambiaron nuestra forma de vivir, comunicar, producir, e inevitablemente: de trabajar.

La tecnología avanza a pasos agigantados. Mientras que la Primera Revolución Industrial demoró alrededor de ciento veinte años para sembrarse fuera de Europa, al internet sólo le tomó una década para formar parte de la vida cotidiana de millones de sujetos.<sup>2</sup> Actualmente, la Cuarta Revolución Industrial adquiere una relevancia ingente, al convertirse en el punto donde —desde el ámbito digital— productos y servicios se encuentran relacionados con las personas mediante *gadgets* y plataformas digitales.

Es por ello por lo que el artículo “El debate sobre la laboralidad del trabajo vía plataformas digitales en Chile y algunos problemas conexos”, escrito por Rodrigo Palomo Vélez, Pablo Contreras Vásquez, María Soledad Jofré Bustos y Alfredo Sierra Herrero, publicado en el ejemplar número 35 de la *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, *va ad hoc* con el contexto digital, el cual debe ser considerado por el ordenamiento jurídico laboral lo antes posible

A través de la obra, sus autores pretenden analizar los progresos y retrocesos que existen respecto a la protección y tutela jurídica que requiere la relación laboral desempeñada a través de plataformas digitales, particularmente plataformas especializadas en conductores y repartidores.

A pesar de presentar normativa y casos judiciales limitados a la circunscripción chilena, parte de premisas útiles para establecer pautas comparativas con países como México, que no cuenta con una legislación especializada en

<sup>1</sup> Detonadores de la Primera, Segunda y Tercera Revolución Industrial, respectivamente.

<sup>2</sup> Schwab, Klaus, *La cuarta revolución industrial*, México, Debate, 2016.



trabajadores de plataformas digitales, y su regulación laboral en el ámbito digital se limita al teletrabajo, categoría que resulta insuficiente para referirnos a los trabajadores vía plataformas digitales.

La obra, realizada bajo el pluralismo metodológico, constituye una investigación explicativa, distribuida en cuatro apartados. El primero, como elemento introductorio a las implicaciones básicas del trabajo desempeñado por medio de plataformas digitales en Chile; en el segundo, se aterrizan dichas aproximaciones a su desarrollo en sede judicial; el tercero, enfocado a la protección social que les correspondería a los trabajadores de plataformas digitales, y el último, referente a la protección y acceso de datos personales almacenados por las empresas, generados a partir del uso de estas plataformas.

El primer apartado, denominado “Primeras aproximaciones al trabajo vía plataformas digitales en Chile”, se centra en los actos administrativos y legislativos que se han llevado a cabo en el país en torno al reconocimiento de la relación laboral entre empleados y patrones enlazados mediante aplicación.

Por un lado, se cuenta con la Administración Laboral Chilena, la cual aún no ha logrado determinar la competencia de la Dirección del Trabajo para calificar o no hechos relativos al tema, concluyendo en un conflicto competencial entre la Administración Laboral y la Judicatura del Trabajo.

Mientras que, en el aspecto legislativo, los autores resaltan y critican el contenido de la reciente Ley 21.431<sup>3</sup> —precedida por cinco proyectos legislativos—, la cual se enfoca en regular el contrato de trabajadores y empresas de plataformas digitales, partiendo de la clasificación de trabajadores dependientes e independientes.

Respecto al segundo apartado, titulado “El problema de la laboralidad del trabajo vía plataformas digitales en sede judicial”, éste tiene como punto de partida los casos presentados ante los tribunales chilenos y la resolución que mayoritariamente se ha obtenido al respecto.

Mientras en los últimos años han aumentado el número de demandas presentadas en tribunales por parte de trabajadores que prestaban su servicio para, principalmente, aplicaciones de transporte de pasajeros y repartidores, la tendencia jurisprudencial no se ha definido. La conclusión de los casos se ha dispersado entre desistimientos, medios alternos de solución de conflictos y sentencias —en menor proporción—. Lo que aún no logra precisarse es la calificación de laboralidad de los empleados.

---

<sup>3</sup> La Ley 21.431 se encuentra vigente desde el 1 de septiembre de 2022.

En el presente apartado resalta la justificación que brindan los autores respecto al que, en su consideración, es un error en el cual recae el contenido de las sentencias: *negar la condición de trabajador independiente*. Se desentrañan los argumentos brindados por los jueces, tales como la falta de autonomía propia de un trabajador autónomo, la fijación por el empleado del precio del servicio y la relación constituida con el cliente, a partir de la aplicación de teorías de ajenidad respecto a los frutos, la utilidad patrimonial, la organización, el mercado y la marca.

A su vez, se enfatizan los indicios de subordinación o dependencia como elemento esencial de la relación de trabajo, los cuales, a pesar de alejarse de la relación tradicional que suele conocerse, deben flexibilizarse y reconocer la naturaleza laboral de la relación.

Enfocándonos ahora en la materia de seguridad social, el tercer apartado, “Protección social en el trabajo vía plataformas digitales”, concentra una serie de reflexiones en relación con la vulnerabilidad en que recaen las personas que obtienen ingresos mediante su desempeño en plataformas digitales, al no ser reconocidos como trabajadores ante la ley, imposibilitándolos para obtener una cobertura de protección social. Los autores no pierden la oportunidad de destacar el hecho de que quienes se incorporan al trabajo mediante aplicación generalmente son segmentos poblacionales que no pueden acceder a un empleo subordinado tradicional.

No debemos olvidar que con la implementación de nuevas formas de trabajo también surgen nuevos riesgos laborales, a los cuales los empleados por aplicación se encuentran desprotegidos, pues ellos absorben la carga de los costos de salud que se presenten.

Por último, respecto al apartado de “Datos personales, privacidad y control empresarial en el trabajo vía plataformas digitales”, se precisa la importancia de salvaguardar la información y datos personales del trabajador y consumidores, almacenados por las empresas como combustible del nuevo modelo de negocios digital, en el cual, mediante algoritmos, se procesa el flujo de datos y se organiza la plataforma.

Gracias al vertiginoso aumento en el número de usuarios de la red de internet, las relaciones de trabajo se han transformado, tornándose flexibles y atípicas. El derecho es dinámico, y para mantener su objetivo de protección a un grupo vulnerable, como es el caso de los trabajadores, la materia laboral debe actualizarse y asegurar una protección estable para todas aquellas personas que desempeñan labores subordinadas, *sin excepciones*.

Con el impacto que significó pandemia del SARS-CoV-2, la afiliación a plataformas digitales recibió un impulso considerable, principalmente en el caso de los *bikers* —conductores de transporte particular y repartidores—, quienes ahora representan un sector profesional que requiere de regulación y protección. No debemos olvidar que, a pesar de que los estragos de la pandemia disminuyan, esta categoría de contratación permanecerá, y, conforme a la tendencia de la Industria 4.0, no hará más que subir.

Teresa Isabel JÁUREGUI BARAJAS\*

---

\* Estudiante de la licenciatura en derecho en la Facultad de Derecho, Universidad Nacional Autónoma de México.