

## COLUMNA DE INTERÉS LABORAL: PLATAFORMAS DIGITALES, EL ROL QUE JUGARÁN LOS TRIBUNALES LABORALES

Sin lugar a duda el coronavirus ha generado la contingencia sanitaria más compleja de los últimos años y quizás de nuestra historia reciente. Ahora bien, atendida la magnitud de esta pandemia, los efectos de ésta superan el ámbito meramente sanitario y han generado profundos cambios en la forma de relacionarnos. En este orden de ideas, y abordando la materia que nos convoca, es claro y palpable que el Covid-19 aceleró procesos laborales que ya veníamos observando, en específico, dejó en evidencia la importancia de las plataformas digitales y como convivimos diariamente con ellas, y por otra parte impuso a la fuerza la modalidad de Teletrabajo.

Así las cosas, con fecha de 1 de abril de 2020 entró en vigencia la ley 21.220 que regula el Trabajo a Distancia y el Teletrabajo, y el 3 de julio del presente año se ha publicado el Reglamento que establece las Condiciones de Salud y Seguridad que se deben observar en esta materia. Por lo tanto, aún cuando nos encontramos en plena etapa de implementación, ya tenemos disponible una regulación completa sobre esta modalidad de trabajo.

Por el contrario, en materia de plataformas digitales no existe un cuerpo normativo que regule en específico esta materia. Razón por la cual, en la actualidad nos encontramos frente a una realidad que no ha sido abordada por la ley laboral. En este espacio de ausencia normativa, cobra vital importancia el camino que puedan seguir los tribunales laborales, toda vez que, cómo ha sucedido anteriormente,<sup>1</sup> y basados en el Principio de Primacía de la Realidad, los jueces tienen un amplio espacio para calificar jurídicamente la realidad práctica dentro de los supuestos normativos vigentes, con base en los principios que rigen el Derecho Laboral.

En este sentido, consideramos interesante exponer un breve análisis de la demanda que han presentado con fecha 29 de mayo de 2020 siete ex repartidores en contra de Pedidos Ya, atendido que, lo que resuelva el tribunal en esta materia podrá comenzar a construir la respuesta judicial a la calificación jurídico laboral de la relación existente entre las plataformas digitales y quienes ejecutan los servicios ofrecidos por éstas.

La demanda en cuestión, está siendo tramitada ante el 1° Juzgado del Trabajo de Santiago bajo el Rit T-980-2020, y se ha interpuesto en contra de la decisión de la Empresa Pedidos Ya de poner término a la relación contractual -desconexiones- existente con 7 personas quienes señalan que habrían mantenido un vínculo laboral con la Empresa en calidad de repartidores o riders desde distintas fechas, pero por períodos de tiempo superiores a 1 año en todos los casos.

<sup>1</sup> Multirut -antes de su regulación normativa- y la revisión de los contratos a honorarios de empleados públicos.

En cuanto a su jornada de trabajo, exponen que en la realidad su modalidad era aquella contenida en el inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo, esto, exceptuados del límite de jornada de trabajo, ya que no ejercían sus funciones en el local del establecimiento.

Para efectos de probar la existencia de un vínculo laboral con Pedidos Ya, exponen los siguientes antecedentes:

- Pedidos Ya es un Empresa en los términos del inciso tercero del artículo 3 del Código del Trabajo.
- La existencia de un proceso de selección que determina el ingreso de la persona al cargo de repartidor o rider.
- La existencia de una capacitación para el cumplimiento de las labores.
- La suscripción de un contrato a “honorarios” que contiene una cuantiosa cantidad de obligaciones y derechos.
- La obligación de optar por una jornada de trabajo.
- La asignación de una zona en que deben prestar sus labores.
- La existencia de mecanismos de control y sanción respecto del trabajador.
- El uso obligatorio de un uniforme de trabajo.
- Instrucciones claras de como cumplir las labores.

En cuanto al despido, en la demanda se indica que durante el año 2019 se produjeron grandes y perjudiciales cambios en la forma de evaluación de los riders y en la estructura de las remuneraciones, eliminando la parte fija de las mismas. Dados estos graves cambios, un grupo de trabajadores, en que se incluyen los demandantes, comenzaron a organizarse colectivamente para plantear sus molestias a la empresa y formar una organización sindical.

En la demanda se indica que este germen de organización sindical traspasó la molestia de sus asociados a la Empresa, la que no habría considerado ninguno de ellos procediendo al despido – “desconexión” – de trabajadores, entre ellos, los demandantes.

En definitiva, los demandantes solicitan al tribunal que se declare la existencia de la relación laboral y que sus despidos atentan contra la libertad sindical, solicitando su reincorporación al trabajo o, ante la negativa de la Empresa, el pago de una serie de indemnizaciones y prestaciones.

La causa se encuentra a la espera de la contestación de la demanda por parte de Pedidos Ya, teniendo fecha de audiencia preparatoria para el 24 de julio de 2020.

Las implicancias de este juicio son variadas y trascendentales, ya que nos enfrentamos ante el análisis, por parte de la judicatura, de un fenómeno social masificado tanto en Chile como en el mundo, existiendo variadas aplicaciones o tecnologías que prestan servicios de características similares, lo que determina que la resolución de este asunto puede impactar, por la vía del precedente, en todas las empresas del rubro. Ello se plantea, sin perjuicio del efecto relativo de las sentencias que implica que el fallo de este juicio solo aplica a las partes del mismos.

En definitiva, por medio del presente análisis se busca relevar la importancia que tendrán los tribunales laborales en la calificación jurídica de la relación existente entre las plataformas digitales y quienes ejecutan los servicios ofrecidos por éstas. Los jueces deberán optar por revisar si la relación existente cumple con los estándares clásicos que determinan la laboralidad, principalmente relacionados con la subordinación y dependencia, o aventurarse a efectuar una revisión más compleja de esta situación, en línea con el derecho comparado<sup>2</sup>, explorando elementos propios de este tipo de plataformas y su nexos con la existencia de un vínculo laboral.

Sin duda, tendremos que estar atentos a la labor judicial en esta materia, toda vez que su respuesta, como es habitual, será más ágil y práctica que la legislativa, y además servirá de insumo para el futuro cuerpo normativo que será necesario elaborar sobre este nuevo modelo productivo. Es por ello, que se requieren respuestas creativas e innovadoras, en línea con la dinámica de las nuevas tecnologías y su constante cambio, que involucre un análisis de la participación de todos los intervinientes, tanto usuarios como proveedores del servicio, de forma tal que se de una solución adecuada al fenómeno.

**Esteban Palma Lohse**  
**Oswaldo Parada Rodríguez**  
Lizama Abogados

<sup>2</sup> *En el derecho comparado, se han generado otros indicios de laboralidad de los prestadores de servicios en las plataformas virtuales, entre otras, la plataforma: (a) provee de formación, entrenamiento y guía a los proveedores respecto al servicio que prestan o sobre la utilización más productiva de la plataforma o sobre cómo mejorar sus ingresos en la plataforma, (b) dicta instrucciones (directas) o recomendaciones (indirectas) a los proveedores sobre cómo realizar la prestación del servicio, (c) transmite información o datos al proveedor para mejorar su trabajo, (d) elige o limita el precio que el prestador puede recibir, (e) realiza funciones de inventario o logística en beneficio del proveedor, (f) ofrece servicio de atención al cliente respecto de la prestación de servicios, (g) establece controles de entrada en la plataforma, (h) desactiva a los prestadores por razones de rendimiento o disciplinarias, (i) establece la posibilidad de evaluar al prestador, (j) exige exclusividad al prestador, (k) provee de financiamiento para adquirir los elementos productivos necesarios o "recomendables" para prestar los servicios, (l) provee de seguro o de cualquier otro elemento que reduzca el riesgo del prestador, (m) gestiona los impuestos a nombre del prestador, (n) entrega al proveedor algún elemento productivo necesario para realizar su labor, (o) no permite que el prestador comparta su reputación on line en otras plataformas, (p) recoge información sobre la prestación del servicio para mejorar el mismo respecto de otros prestadores y (q) ofrece que el pago del servicio se efectúe a través de un medio establecido por la plataforma (Todolí 2017: 63-64).*