

# Perspectivas de Dirigentes Laborales sobre las Regulaciones del Trabajo en Plataformas Digitales en España y Chile

Natalia Jara Villarroel

Doctoranda en Sociología, Universidad de Barcelona 

<https://dx.doi.org/10.5209/stra.97719>

Recibido: 07/06/2024

**ES Resumen:** Este estudio de tipo cualitativo explora la percepción que dirigentes de organizaciones de trabajadores y trabajadoras de plataformas digitales en Chile y España tienen de las legislaciones que regulan el trabajo en aplicaciones móviles: la Ley Rider española de 2021 y la Ley 21.431 chilena de 2022. La investigación muestra que en España la Ley Rider es vista como un avance con limitaciones, mientras que en Chile existe una fuerte disconformidad por la falta de inclusión de las demandas laborales. Se argumenta que las aplicaciones digitales usan la novedad de su modelo de negocio para evadir responsabilidades y negar la existencia de una relación laboral, ya que, a pesar de las nuevas legislaciones, las plataformas en ambos países continúan buscando formas de eludir sus obligaciones legales y mantener la falsa autonomía de las y los trabajadores.

**Palabras clave:** Plataformas digitales, Regulación laboral, Legislación laboral, Economía *gig*, Dirigentes sindicales, España, Chile.

## ENG Perspectives of Labor Leaders on Digital Platform Work Regulations in Spain and Chile

**Abstract:** This qualitative study explores the perceptions of leaders from digital platform worker organizations in Chile and Spain regarding the legislation governing work on mobile applications: Spain's 2021 Rider Law and Chile's 2022 Law 21.431. The research reveals that in Spain, the Rider Law is perceived as a step forward with limitations, whereas in Chile there is significant dissatisfaction due to the lack of inclusion of labor demands. It is argued that digital platforms leverage the novelty of their business model to evade responsibilities and deny the existence of an employment relationship. Despite the new legislation, platforms in both countries continue to seek ways to circumvent their legal obligations and maintain the false autonomy of workers.

**Keywords:** Digital platforms, Labor regulation, Labor legislation, Union leaders, Gig economy, Spain, Chile.

**Sumario:** 1. Introducción. 2. Economía *gig*: Entre lo nuevo y lo viejo. 3. Metodología. 4. Resultados. 4.1. Elementos contextuales. 4.2. Evaluación de las normativas. 4.2.1. La Ley Rider española. 4.2.2. Evaluación final. 4.2.3 La ley 21.431 en Chile. 4.2.4. Evaluación final. 5. Conclusiones. 6. Bibliografía.

**Cómo citar:** Jara Villarroel, N. (2024). Perspectivas de Dirigentes Laborales sobre las Regulaciones del Trabajo en Plataformas Digitales en España y Chile. *Sociología del trabajo* 105 (2024) 55-68. <https://dx.doi.org/10.5209/stra.97719>

## 1. Introducción

El trabajo de servicios de reparto y de transporte privado de personas por medio de plataformas digitales se presenta como un fenómeno relativamente nuevo, cuyo debate principal gira en torno a la naturaleza de la relación laboral entre aplicaciones y "colaboradores" y los derechos laborales que esta relación permite. En efecto, en este tipo de trabajos en vez de contrato, se suele aceptar una serie de términos y condiciones que establecen una relación laxa que niega la laboralidad para rehuir de las obligaciones legales en torno a

protección social (Sargeant, 2017; Woodcock y Graham, 2020; Organización Internacional del Trabajo, OIT, 2020, 2021).

Sin embargo, al tratarse de un trabajo con altos niveles de flexibilidad, donde las y los trabajadores tienen ciertos grados de control sobre su horario y rutina laboral (Vallas y Schor, 2020; Dunn et al., 2023) y utilizan sus propios medios de producción (vehículos, bicicletas y teléfonos móviles), para las plataformas digitales no existe relación laboral por lo que no están obligadas a otorgarles derechos laborales básicos, lo que deja a las y los trabajadores en una total desprotección.

Además de lo anterior, las plataformas digitales argumentan que ofrecen un nuevo tipo de trabajo, cuya naturaleza es diferente de los trabajos tradicionales, por lo que las regulaciones laborales no son capaces de abordar adecuadamente las particularidades de este modelo. Por ello, sostienen que no deberían estar sujetas a las mismas obligaciones legales que los empleadores convencionales.

Por su parte, las y los trabajadores de plataformas digitales no están de acuerdo con estas premisas, lo que queda demostrado en las innumerables demandas que se han presentado contra estas empresas en distintos países, donde resaltan casos emblemáticos como el del Tribunal Supremo de España de 2020 que falló a favor de un trabajador de Glovo; el caso del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción en Chile de 2020 que reconoció el vínculo laboral de un repartidor con Pedidos Ya; o la resolución de la Corte Suprema del Reino Unido de 2021, que falló a favor de los trabajadores de Uber categorizándolos como *workers* (International Lawyers Assisting Workers Network, ILAW, 2021).

No obstante, esto ha llevado a una judicialización de los problemas laborales, con las dificultades subsecuentes que surgen de estos procesos: gastos que deben asumir las y los demandantes, largos tiempos de espera antes de obtener una resolución, disparidad en las respuestas de los tribunales, individualización de situaciones que deberían tratarse de manera homogénea, etc. Ante esto, tanto la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) como la OIT han recomendado clarificar la condición laboral de repartidores y conductores, bien por medio de la definición que se pueda extraer de la legislación existente en el país donde se desenvuelvan las plataformas digitales, o bien a través de una política laboral diseñada específicamente para regular el trabajo de aplicaciones (CEPAL y OIT, 2021; OIT, 2019, 2021).

Es así, como el debate se divide entre quienes creen que las plataformas digitales deben adaptarse a la legislación vigente en cada país, pues lo 'nuevo' radica en la forma de control de las *apps*, pero no hay diferencia en los determinantes de una relación laboral; y entre quienes consideran que al tratarse de dispositivos completamente nuevos, también se deben crear nuevas regulaciones que esclarezcan la situación tanto de trabajadores como de las aplicaciones (CEPAL y OIT, 2019; Bensusán y Santos, 2021).

España y Chile han seguido estas recomendaciones y en ambos países se han publicado leyes específicas que regulan el trabajo en plataformas digitales. Así, en España se promulgó el 2021 el Real Decreto de Ley 9/2021 por el que se modifica la Ley del Estatuto de los Trabajadores "para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales", regulación más conocida como Ley Rider. Mientras que en Chile durante el 2022 entró en vigor la Ley 21.431 que "Modifica el Código del Trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios".

Por lo anterior, en los siguientes apartados se pretende en primer lugar observar el contenido de estas leyes poniendo énfasis en las definiciones en torno a la clasificación y los derechos laborales, y, en segundo término, conocer y comprender la evaluación de estas leyes de representantes y/o dirigentes de organizaciones de trabajadoras y trabajadores de plataformas digitales tanto de Chile como de España.

## 2. Economía *gig*: Entre lo nuevo y lo viejo

El rápido avance de la tecnología digital ha impulsado nuevas formas en la producción, distribución y consumo de bienes y servicios. Si bien en teoría el uso de estas tecnologías permitiría regenerar la economía global y con ello la relación capital-trabajo posibilitando el paso a una era de 'postcapitalismo' (Mason, 2016), en la práctica este modelo ha abrazado las clásicas ideas de flexibilidad laboral, desregulación de los mercados y defensa a ultranza de los derechos de propiedad de la economía ortodoxa.

Pero según Durand (2021), no todo es más de lo mismo. Para el autor, desde comienzos de los 2000 surge lo que denomina el consenso de Silicon Valley, el cual como superación del consenso de Washington, busca el despliegue de una serie de políticas basadas en la "ideología californiana" que permitan la expansión libre de la tecnología digital, el florecimiento de las empresas emergentes o startups, la liberalización financiera, y la eficiencia dinámica del capitalismo por sobre la eficiencia estática asociada a la optimización de recursos por el mercado. La eficiencia dinámica se relaciona estrechamente con la idea de la "destrucción creativa" schumpeteriana, pues parte de la premisa que la innovación y el progreso económico a menudo implican la eliminación o reemplazo de las estructuras económicas y empresas obsoletas por nuevas formas más eficientes y adaptadas al contexto actual. Sin embargo, tanto el desarrollo de las *startups* como el funcionamiento de las *big tech* se ven entorpecidos por las regulaciones de los Estados, políticas desactualizadas para el escenario presente. Así, el modelo de negocio de las plataformas se basa en la idea de innovar disruptivamente aprovechando vacíos o zonas grises en la regulación laboral y fiscal (Törnberg, 2023).

Siguiendo estas premisas como marco referencial, a partir de la década de 2010 hubo una proliferación de plataformas digitales que ofrecían servicios en diversos sectores, desde entrega de alimentos hasta cuidado de mascotas y servicios profesionales, propiciando el aumento del trabajo *freelance*. El término 'economía de plataformas' se popularizó para describir este nuevo modelo, que ha sido posible debido a la maduración del proceso de globalización económica y el desarrollo tecnológico alcanzado en el capitalismo tardío. La economía de plataformas es un concepto amplio, que define a un modelo económico

caracterizado por el uso de tecnologías digitales para facilitar la interacción y el intercambio entre distintos actores, como consumidores y proveedores de servicios o bienes, y que se alimenta de la recolección y el procesamiento de grandes volúmenes de información sobre comportamientos de usuarias y usuarios, preferencias de mercado y dinámicas de oferta y demanda, mediante el uso de algoritmos y análisis de datos (Srnicek, 2018; Durand, 2021).

Por su parte, a las relaciones laborales que se desarrollan dentro de la economía de plataformas se las reconoce como parte de la economía *gig*, término que proviene de la jerga artística y que trata de presentaciones fuera de temporada y por tanto breves y ocasionales. Así, la economía *gig* es un modelo laboral caracterizado por la contratación temporal y el trabajo por encargo a través de plataformas en línea y aplicaciones móviles. Estos trabajos son breves, flexibles y se realizan bajo demanda, por lo que, en vez de asalariados, en la economía *gig* se opta por contratistas independientes o autónomos, lo que lógicamente implica que las y los trabajadores no cuentan con los mismos derechos y protecciones laborales que ofrece un empleo tradicional.

Para Nunes (2021), Marx se adelantó a este tipo economía y de alguna forma lo analizó en *El Capital* al referirse al pago a destajo, ya que precisamente trata del salario que se obtiene en función de la cantidad de trabajo que se realiza o de la producción que se genera. Es decir, consiste en un pago basado en la cantidad de unidades producidas, tareas realizadas o productos manufacturados, al igual que la economía *gig*. Otra característica similar es que tanto en el trabajo a destajo como en el trabajo en plataformas digitales resulta común prolongar la jornada laboral con el objeto de aumentar los ingresos, por lo que la intensidad de la labor debe también aumentar. Además, Marx señala que el pago por pieza o encargo es sometido a evaluación según la calidad del mismo producto, situación parecida a la que ocurre con la calificación que le da la clientela a las y los trabajadores luego de cumplir el encargo, calificación que influye en el algoritmo de la plataforma y en la determinación del salario.

Ahora bien, según De la Garza (2020: 37) la “uberización” de la economía consiste en un modelo de producción de los servicios, tal como lo es la “mcdonalización” estudiada por Ritzer, e involucra una estrategia de negocios donde resulta crucial la separación entre la propiedad de la plataforma y el trabajo en la *app*, con el objeto de que los y las trabajadoras de estas aplicaciones parezcan rentistas en vez de asalariados, aunque sea clara “la situación de subordinación” del trabajador o trabajadora en la empresa.

Las plataformas digitales por su parte, han alimentado un relato que persevera la idea de que solo son intermediarias entre trabajadores independientes y clientes, negando su condición de prestadoras de servicios, aunque en la práctica efectivamente lo sean (Bensusán y Santos, 2021). Como señala Sargeant (2017), lo novedoso en la economía *gig* es que gracias a la tecnología que funciona como intermediaria es fácil para las empresas declarar que no tienen relación laboral con quienes realizan el trabajo para ellas. Por estas razones “el argumento de que estas plataformas son nuevas, algo que no es del todo igual al trabajo tradicional, es una de las formas en que las plataformas digitales han intentado evadir la normativa laboral vigente” (OIT, 2019: 6). En otras palabras, aunque se promocionen como innovadoras y revolucionarias, estas plataformas recurren a viejas prácticas de precarización laboral, por lo que este argumento de “novedad” es más bien una forma de proceder para eludir su responsabilidad legal en términos de protección y derechos laborales para sus trabajadores.

Para la OIT (2020) los elementos más recurrentes para determinar la existencia de una relación laboral son la subordinación y la dependencia, criterios que si bien no son únicos son los mayormente aceptados para clasificar a las y los trabajadores. Pero, De la Garza (2020) advierte que la pregunta que debe hacerse es quién controla el trabajo. Al respecto, las aplicaciones digitales en diversas ocasiones y en diferentes partes del mundo, han insistido que solo son intermediarias entre la oferta y la demanda, aunque, como han dado cuenta numerosos tribunales laborales alrededor del globo: al fijar precios, determinar rutas, horarios y designar clientes, es decir al controlar la actividad de las y los conductores, las plataformas no son sólo intermediarias, sino que son empresas proveedoras de servicios que requieren de trabajadores para su funcionamiento (Rosenbaum, 2020; ILAW, 2021, 2022).

Lo anterior se realiza por medio de lo que se denomina control algorítmico, el cual funciona como un modo de disciplinamiento a distancia que permite direccionar el comportamiento laboral de las y los trabajadores de las aplicaciones móviles. Los algoritmos obtienen y procesan los datos asociados al trabajo (tiempo de conexión, tiempos de trayecto o encargo, ubicación, calificaciones por parte de usuarios, desplazamientos, etc.) y generan un *output* que determina el precio del trabajo, la puntuación de las y los trabajadores, y la cantidad de tareas asignadas, amoldando por este medio el comportamiento de sus “colaboradores”. En este sentido, la recolección de datos a través de la vigilancia robustece al algoritmo, y a su vez los algoritmos moldean la conducta y la pautas de interacción, “reforzándose ambos mutuamente en un rizo de retroacción” (Durand, 2021, p. 146). Este doble de juego de vigilancia y control en tiempo real permite entender al algoritmo como una relación social (Mallamaci et al., 2020) que evidencia formas no tradicionales de subordinación y dependencia.

Como es sabido el taylorismo es un modelo de gestión cuyo objetivo principal era mejorar la eficiencia y productividad en el trabajo a través de la estandarización de procesos y la división del trabajo. En este nuevo escenario dominado por las tecnologías se observa una suerte de taylorismo digital, el cual refuerza el control de rendimiento a través de mediciones inmediatas que se realizan gracias a los sistemas algorítmicos. A través de la gestión algorítmica se estandarizan las tareas, se supervisa el proceso laboral y se genera una retroalimentación con exactitud, características propias del taylorismo (Park y Ryoo, 2023). Este *modus operandi* permite disciplinar a las y los trabajadores de forma eficiente, ya que funciona sin la necesidad de un jefeatura convencional que esté constantemente dirigiendo el trabajo, proporcionando una sensación de

libertad (Dunn et al., 2023). Al respecto, es interesante que Marx haya señalado que en el trabajo a destajo se desarrolle “la individualidad y con ella el sentimiento de libertad, independencia y autocontrol de los obreros” (Marx, 2009: 677), situación que se repite en la economía *gig* bien por la narrativa de las plataformas, bien por el control no presencial que se ejerce a través de los sistemas automatizados de toma de decisiones.

Por otra parte, los algoritmos suelen ser opacos e ilegibles, por lo que las o los trabajadores tienen pocas o nulas posibilidades de comprensión. Esta opacidad invalida también a sindicatos o dirigentes de organizaciones laborales a conocer los parámetros o factores que influyen en la actividad en la que se desenvuelven, mermando las posibilidades de una negociación justa (OIT, 2021). Además, la poca transparencia también dificulta la acción fiscalizadora de los Estados, limitando su capacidad para regular y asegurar que el trabajo que se realiza en el marco de las plataformas digitales se desarrolle de acuerdo a las normas de seguridad y protección social establecidas por ley.

Con todo lo anterior, y volviendo con De la Garza (2020), el trabajo lo controlan las plataformas. Aunque es innegable que existen grados de autonomía que se expresan por medio de elementos de flexibilidad laboral (Vallas y Schor, 2020; Dunn et al., 2023), pero estos no son totales, pues las plataformas utilizan el control algorítmico como dispositivo de disciplinamiento para darle sostenibilidad a un modelo laboral que funciona sin una estructura laboral clásica, sin un lugar físico de trabajo y sin un panóptico centralizado (Woodcock y Graham, 2020). Por lo cual, al igual que en el capitalismo, en el trabajo en plataformas se presentan grados de libertad negativa, es decir de no-interferencia, pero no hay libertad en su sentido republicano, es decir como no-dominación (Muldoon y Raekstad, 2023), pues la dominación es ejercida por los sistemas automatizados de toma de decisiones sin los cuales las plataformas digitales no tendrían éxito.

Para concluir, es indiscutible que el modelo económico de las infraestructuras digitales es novedoso dada sus características que transforman la manera en que se generan, distribuyen y consumen bienes y servicios, así como su capacidad para facilitar conexiones instantáneas entre productores y consumidores a escala global. Y, como se ha insistido, la innovación tecnológica se ha utilizado como “caballo de batalla” para no adaptarse a las regulaciones laborales y fiscales vigentes en los distintos países donde se instalan. Empero, la naturaleza del trabajo que se realiza en el marco de la economía *gig*, especialmente el trabajo *on demand*, no difiere de un trabajo tradicional y en muchos casos presenta claros indicios de subordinación y de dependencia, como el control mediante algoritmos, los sistemas automatizados de calificación y sanción, la fijación de tarifas y condiciones de la prestación de los servicios, las instrucciones detalladas sobre cómo deben llevarse a cabo los servicios, la exposición de la marca de la empresa, y la dependencia hacia la aplicación, sin la cual no se puede desarrollar el trabajo (Rosenbaum, 2020; Durand, 2021). En específico, tanto el trabajo de reparto de productos y como el de conducción de vehículos para transportar personas, no constituyen ninguna novedad en cuanto al servicio prestado.

Por lo anterior, el discurso sobre la innovación tecnológica de las plataformas debe entenderse como una estrategia disruptiva para moldear el mercado de acuerdo con sus objetivos comerciales, estrategia que se vale de los vacíos o ambigüedades legales, o incluso de la reinterpretación arbitraria de las leyes, lo que se logra gracias a un “ejército de abogados” que litigan en su nombre (Wynn, 2020).

### 3. Metodología

La investigación es de carácter cualitativa, método que se escogió pues permite explorar fenómenos en profundidad y comprenderlos en su contexto. Como técnica de recolección de información se optó por la entrevista individual y semiestructurada para lo cual se utilizó un guion de preguntas como pauta orientativa de la conversación. El guion se diseñó buscando conocer la percepción de las y los dirigentes sobre el contenido de las regulaciones o normativas aplicadas tanto en España como en Chile.

Como el estudio es de tipo cualitativo, se eligió una técnica muestral no probabilística ni representativa para la selección de los y las informantes. Específicamente se utilizó el muestreo por bola de nieve, llamado también en avalancha o en cadena, consistente en la selección de participantes capaces de recomendar a otras personas que cumplieren con el perfil requerido, es decir que representasen a una organización de trabajadores o trabajadoras de plataformas digitales de servicios transporte o de reparto, como dirigentes, voceros o voceras, encargados o encargadas, etc., en España o en Chile. La selección de la muestra fluyó de forma natural, ya que el propio diálogo con los y las participantes de la investigación arrojó nuevos nombres, derivando en un proceso de bola de nieve.

Todas las entrevistas se realizaron a través de la plataforma Zoom, modalidad que permitió superar las barreras de distancia garantizando la participación de las y los entrevistados sin la necesidad de desplazamientos físicos, lo que optimizó la recolección de datos y permitió mantener un enfoque flexible y adaptado a la dispersión geográfica de las y los informantes. Además, facilitó la tarea de grabar las conversaciones para poder transcribirlas, lo que se hizo con la previa autorización de las personas entrevistadas.

En concreto, se entrevistó a seis dirigentes y/o representantes de organizaciones de trabajadores de aplicaciones digitales móviles de España y Chile. De la península ibérica se entrevistó a:

- Felipe Diez, representante de Riders X Derechos, organización que nace el 2017 en Barcelona para agrupar a repartidores de la plataforma Deliveroo, pero que prontamente convocó a trabajadores de otras ciudades de España y también de otras plataformas, como Uber Eats o Glovo.
- David Martínez, fundador de la Confederación General del Trabajo (CGT) Riders, organización que crea en Sant Cugat del Vallès en el año 2021 y que surge como una alternativa a las organizaciones existentes al adoptar una postura anarcosindicalista.

- Rubén Ranz, Coordinador de Plataformas Digitales de la Unión General de Trabajadores y Trabajadoras (UGT), confederación que comenzó a abordar la situación laboral de las y los repartidores el año 2017, y que además participó en el proceso de diálogo social para la elaboración de la Ley Rider.

En el caso de Chile se entrevistó a:

- Fernando Gallardo, vocero de la Agrupación de Repartidores Penquistas<sup>1</sup>, que nace el año 2018 en Concepción. Luego de una intensa labor sindical, esta organización decide disolverse a fines de 2021 debido a constantes dificultades que desmotivaron a sus integrantes, entre ellos el avance de la Ley que actualmente regula el trabajo en *apps* en Chile.
- Angélica Salgado, presidenta del Sindicato Cornershop, que se funda el 2016 como el primer sindicato legal de aplicaciones móviles en Chile, puesto que inicialmente la empresa contrataba a sus *shoppers* como trabajadores dependientes, aunque al poco tiempo modifica esta modalidad de contratación. En 2020, Uber adquiere Cornershop, pero no logra cambiar la situación laboral de las y los trabajadores contratados ni desmantelar el sindicato, en cambio, los ha reubicado gradualmente en roles administrativos dentro de la empresa. Además de lo anterior, Salgado es la actual Encargada de la Secretaría Nacional de Nuevas Formas del Trabajo de la Central Unitaria de Trabajadoras y Trabajadores (CUT) Chile.
- Daniela Saba, presidenta de la Asociación de Conductores Unidos de Apps (ACUA), fundada el 2017 para hacer frente a los problemas que aquejan a conductoras y conductores de servicios de transporte mediante plataformas digitales. En un principio ACUA solo funcionaba en Santiago, pero prontamente se extendió a otras ciudades del país como Viña del Mar, Punta Arenas o Magallanes.

Las entrevistas duraron 1 hora y 30 minutos aproximadamente y se llevaron a cabo en un solo momento. Sin embargo, las entrevistas con Felipe Diez de Riders X Derechos y Angélica Salgado del Sindicato Cornershop se extendieron y se realizaron en dos partes, con una duración total de 2 horas 20 minutos y 2 horas y 55 minutos, respectivamente.

Para la interpretación de resultados se utilizó el análisis de contenido cualitativo, el cual permitió identificar patrones, temas y significados en los discursos de las y los participantes, proporcionando una mejor comprensión de las experiencias y percepciones expresadas durante las entrevistas. Para hacerlo, se codificaron las transcripciones de las entrevistas de manera sistemática, lo que facilitó la categorización y el análisis detallado de los datos, permitiendo extraer conclusiones relevantes en relación con los objetivos de la investigación.

## 4. Resultados

### 4.1. Elementos contextuales

Chile y España son pioneros en la regulación de plataformas digitales, siendo de los pocos países que han implementado leyes específicas para abordar este fenómeno en sus respectivos continentes. A pesar de esta similitud, existen diferencias significativas en el contexto que van más allá del contenido mismo de las leyes que son importantes de resaltar, antes de dar cuenta de la visión de las y los entrevistados sobre las leyes en sí.

En primer lugar, es importante destacar que los procesos legales y las visiones políticas desde donde emanan cada una de estas leyes son diferentes. En Chile, la Ley 21.431 fue el resultado de una discusión política desarrollada en el marco de la deliberación parlamentaria, impulsada en mesas de trabajo entre el Senado y el gobierno del expresidente Sebastián Piñera, lo cual dio un enfoque más orientado a esclarecer y formalizar el trabajo en plataformas digitales. En contraste, la Ley Rider en España se originó en el poder ejecutivo, a través de un Real Decreto-ley impulsado por el gobierno del presidente Pedro Sánchez y tuvo un enfoque más social, dado con la intención de dar respuesta a una problemática que había generado un gran debate público. Así, mientras que las leyes chilenas tienen un origen más relacionado con la derecha y centro-derecha del espectro político, la Ley Rider en España surge desde una perspectiva de centro-izquierda, lo que implica diferentes prioridades y visiones en la protección de los trabajadores.

El poder judicial también ha influido de manera distinta en cada país. En España, la sentencia del Tribunal Supremo (STS 805/2020) fue fundamental para validar los derechos laborales de los repartidores, estableciendo un precedente sobre la subordinación en el trabajo de plataformas. En Chile, aunque algunos tribunales han reconocido la relación laboral en ciertos casos, estas sentencias no han tenido suficiente influencia en el diseño legal (ILAW, 2022). La falta de un precedente judicial fuerte en Chile ha dado como resultado una ley más distante de la realidad de los trabajadores de plataformas.

La participación de los agentes sociales en la elaboración de la ley es otro elemento a considerar. En España, la Ley Rider es fruto de un diálogo social institucionalizado que busca culminar en un acuerdo entre sindicatos, Estado y empresariado, dándole mayor legitimidad. En Chile, la ley emerge del poder legislativo, y aunque existe la obligación de escuchar a los agentes sociales en comisiones específicas, en última instancia, el contenido de la ley es decidido solo por las y los parlamentarios. Esto ha llevado a que muchas demandas de los trabajadores no sean consideradas en la formulación de la ley, lo que ha generado un

<sup>1</sup> Penquista es el gentilicio de la ciudad de Concepción de Chile.

sentimiento de desconexión entre las necesidades reales de las y los trabajadores y las soluciones propuestas por la legislación.

El alcance de la ley también presenta diferencias notables. La Ley Rider en España se centra exclusivamente en regular el trabajo de reparto a través de plataformas digitales, mientras que la Ley 21.431 en Chile cubre tanto el reparto como el transporte de pasajeros mediante aplicaciones, lo que refleja una visión más amplia del trabajo en plataformas, ofreciendo una cobertura más integral en el caso chileno.

Además de las diferencias en la legislación, existen aspectos estructurales que matizan las condiciones laborales en ambos países. En Chile, la clasificación laboral está regulada principalmente por el Código del Trabajo, que distingue entre trabajadores dependientes, es decir quienes se encuentran en una relación de subordinación con un empleador, y trabajadores independientes, quienes operan por cuenta propia. Sin embargo, uno de los problemas más acentuados en el contexto chileno es el empleo informal, que afecta a una parte significativa de la población laboral y deja a muchos trabajadores sin acceso a la plena protección de los derechos laborales.

En España, la clasificación laboral también diferencia entre trabajo por cuenta ajena (bajo contrato de trabajo) y trabajo por cuenta propia (autónomos), como establece el Estatuto de los Trabajadores. Al igual que en Chile, existen varios tipos de contratos, pero la legislación española cuenta con un marco más sólido para proteger a los trabajadores temporales y para implementar medidas que reduzcan la temporalidad. Aunque el trabajo informal también es una preocupación en España, las tasas de informalidad son significativamente más altas en Chile, lo que impacta el acceso a la seguridad social, las pensiones y los beneficios de salud. De acuerdo con datos de ILOSTAT, en 2023, Chile registró un 27,4% de empleo informal, en comparación con solo un 2,6% en España en 2022.

Por otro lado, en el país europeo las y los dependientes están protegidos por el Estatuto de los Trabajadores, que les permite formar sindicatos y participar en la negociación colectiva, garantizando derechos y beneficios sociales. En cambio, los autónomos carecen de estas protecciones y su capacidad de negociación es limitada, debiendo recurrir a asociaciones. En Chile, la situación es similar: los trabajadores dependientes están protegidos por el Código del Trabajo, que les asegura derechos laborales, mientras que los independientes carecen de un marco legal para derechos colectivos formales, limitando su acceso a beneficios. En ambos países, los dependientes disfrutan de más derechos y protecciones, mientras que los independientes enfrentan mayor incertidumbre y menores derechos colectivos.

En cuanto a los derechos laborales, el Código del Trabajo chileno garantiza la sindicalización y la formación de sindicatos, pero el sistema de negociación colectiva presenta importantes limitaciones. En Chile, la negociación colectiva se realiza mayoritariamente a nivel de empresa, lo que reduce el poder de los sindicatos, ya que las negociaciones a nivel sectorial son menos comunes. Además, el derecho a huelga está estrictamente vinculado a la negociación colectiva y se encuentra restringido en sectores clave como el transporte público y los servicios de salud.

En España, los derechos sindicales están garantizados tanto por la Constitución como por el Estatuto de los Trabajadores. La negociación colectiva puede llevarse a cabo a nivel de empresa o sectorial, lo que otorga a los sindicatos un mayor poder en la defensa de los derechos de las y los trabajadores. El derecho a huelga en España está constitucionalmente reconocido y tiene un margen de acción más amplio que en Chile, aunque sigue estando sujeto a regulaciones específicas, especialmente en sectores esenciales.

En resumen, tanto Chile como España comparten ciertos principios en la estructura de sus sistemas laborales y en el reconocimiento de los derechos sindicales, pero difieren notablemente en el alcance y la efectividad de estos derechos. Mientras que en España el marco jurídico favorece una mayor estabilidad laboral y una negociación colectiva más robusta, en Chile se enfrenta el reto de reducir la precariedad laboral y mejorar la protección de los trabajadores, especialmente en lo que respecta a la negociación colectiva. Estas diferencias impactan directamente en las dinámicas del mercado laboral y en el poder de los trabajadores para influir en sus condiciones laborales en ambos países.

## 4.2. Evaluación de las normativas

### 4.2.1. La Ley Rider española

En septiembre de 2020, el Tribunal Supremo de España falló a favor de un repartidor de Glovo reconociendo la existencia de laboralidad (STS 805/2020). Este dictamen tuvo un impacto importante en el país y en la situación laboral de las y los repartidores por medio de *apps*, ya que orientó el proceso de diálogo social que se estaba llevando a cabo en el marco de la elaboración de la Ley Rider. El proceso de diálogo social se inició en octubre de 2020 luego de la sentencia del Tribunal Supremo, y efectivamente marcó un antes y un después, ya que las plataformas digitales se plantean a sí mismas como un nuevo modelo de negocios y con este argumento se excusan para evitar las regulaciones laborales que rigen en los distintos lugares donde se desenvuelven, aunque muchas veces las leyes ya vigentes permiten interpretar la existencia de una relación laboral:

El Tribunal enumeró una serie de circunstancias que fueron claras y definitorias para establecer que no era necesaria una regulación específica para plataformas, sino que podían cumplir perfectamente con el Estatuto de los Trabajadores y eso también cambió el desarrollo de la Ley Rider, que empezó su negociación antes de la sentencia (Rubén Ranz, UGT).

Por lo anterior, para Riders x Derechos no era necesaria una nueva ley, pues de acuerdo con su visión la regulación vigente en el país ya permitía reconocer la laboralidad de las personas que se desenvuelven en plataformas digitales: “Nosotros no queríamos una ley porque entendíamos que el Estatuto de los Trabajadores ya contempla el problema de las plataformas (...) sabíamos que la vía judicial nos iba llevar a donde queríamos” (Felipe Diez, Riders X Derechos). Para la CGT el objetivo de la Ley Rider era “elevar en forma de ley lo que estaban diciendo las instancias judiciales. Es que no es ni ley porque es una modificación en un artículo del Estatuto de los Trabajadores, y ya está, es que no es nada más” (David Martínez, CGT Riders). La ILAW opina de forma similar, al recalcar que la legislación existente en España expresada en el Estatuto de los Trabajadores, ya reconocía la presunción de laboralidad del trabajo de reparto, por lo que la Ley Rider no introdujo ningún elemento nuevo (ILAW, 2022: 40).

En efecto, la Ley Rider establece presunción de laboralidad de las y los repartidores de aplicaciones digitales a través de una disposición adicional a la Ley del Estatuto de los Trabajadores, lo que permite a las y los trabajadores estar protegidos con cobertura ante accidentes laborales, vacaciones, indemnización por despido y participación en convenios colectivos. Es importante destacar que la ley parte de la premisa que todo trabajador de una plataforma presume laboralidad, de lo contrario es la plataforma quien deberá probar la inexistencia de dicho vínculo (Todolí, 2021: 33).

Pero quienes abogan por la salarización de las y los trabajadores de plataformas digitales, critican la ley ya que no impide que las empresas busquen fórmulas contractuales para mantener a sus repartidores como autónomos. “La ley sale en el BOE [Boletín Oficial del Estado] el 12 de agosto del 2021, el 11 de agosto en la noche, Uber desconecta a 3.200 personas de un solo plumazo, con un mensaje en la plataforma que decía por la Ley Rider no podrás trabajar (...) y Glovo reestructuró todo su modelo.” (Felipe Diez, Riders x Derechos). Efectivamente, Deliveroo deja de operar en España en noviembre de 2021 para no someterse a la Ley Rider, mientras que Glovo ha modificado su modelo de negocios para continuar trabajando con autónomos, tal como lo afirmó el director general de la plataforma en España y Portugal, Diego Nouet:

Para ajustarnos a la legalidad, hemos creado un modelo inédito de colaboración en el que otorgamos más independencia a los mensajeros autónomos. Ya no estarán sometidos a las franjas horarias, sino que tendrán libre elección de jornada. Los *riders* también fijarán los precios del servicio, un poder que ahora estaba en manos de las plataformas. (Gispert, 2021).

A diferencia de las empresas señaladas, en diciembre de 2021 la británica Just Eat firmó un convenio colectivo con grandes organizaciones sindicales como la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la UGT (FeSMC-UGT) y las CC.OO., que se ajusta a Ley Rider (FeSMC-UGT, 2021).

El acuerdo de Just Eat es importante porque lo que hace es decir: oye, tu modelo de negocio entra dentro de la relación laboral y se puede hacer perfectamente respetando la jornada laboral y los derechos a los trabajadores, y lo puedes hacer dentro de la legislación. No es algo que sea imposible, que era algo que nos decían las plataformas ‘es que este modelo de trabajo es imposible en un convenio colectivo’ Pues no, lo hicimos. (Rubén Ranz, UGT).

Sin embargo, el caso de Just Eat ha sido la excepción y no la regla, al menos así lo percibe David Martínez de CGT Riders:

Como es una presunción de laboralidad que acepta pruebas al contrario, pues tú le estás dando el derecho a Glovo a que se defienda ante un tribunal que su modelo es legal, aunque lo han cambiado. Realmente, Glovo sí se ha adaptado a la ley a su manera, en ningún momento se obliga a que las empresas contraten, sino que se presume que hay una laboralidad entre el  *rider* y la plataforma digital de reparto (David Martínez, CGT Riders)

La empresa Glovo ha incumplido abiertamente la Ley Rider y ha sido sancionada en reiteradas oportunidades por la Inspección del Trabajo e incluso fue demandada por Just Eat por 295 millones de euros por competencia desleal al mantener a falsos autónomos pese a la ley. Por esta razón, Glovo ha anunciado recientemente que contratará a sus repartidores en España, justo un día antes de que Óscar Pierre, CEO y fundador de Glovo, declare ante un Juez por una denuncia hecha por la Fiscalía de Barcelona por “suprimir” los derechos de las y los trabajadores al vulnerar la normativa laboral (Drake, 2024; Sánchez, 2024).

Ciertamente, las plataformas digitales han utilizado su capacidad de adaptación y resistencia para evadir las regulaciones impuestas por la Ley Rider, lo que ha mantenido a los trabajadores como autónomos en vez de asalariados. Esta resistencia no solo refleja un intento de maximizar ganancias, sino que también es indicativa de un conflicto más profundo entre las lógicas del mercado y la necesidad de protección social en la era digital. Por esta razón Felipe Diez de Riders x Derechos señala:

Si la ley dijera que todas las plataformas de reparto están obligadas a contratar a sus repartidores, Glovo habría hecho lo mismo y diría no soy una plataforma de reparto, soy una coordinadora de mercado... Entonces el problema no es la formulación de la ley, cómo está escrita, ni qué palabras usa, el tema es que esta gente quiere transformar las leyes, quieren una ley a medida.

Además de legislar en torno a la clasificación laboral, el RDL modifica la Ley del Estatuto de los Trabajadores en su artículo 64.4 donde se establecen los “Derechos de información y consulta y competencias” de los comités de empresa, definidos como los órganos de representación de las y los trabajadores de una compañía, añadiendo la letra d) que otorga el derecho a: “Ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial...” (RDL 9/2021).

Asimismo, al establecerse como un derecho aplicable a los comités representativos de cualquier compañía, no solo de plataformas, la norma también obliga a las distintas empresas que trabajan en base a sistemas de inteligencia artificial automatizados a transparentar sus algoritmos (Ginès i Fabrellas, 2021; Todolí, 2021).

El segundo artículo, el 64.4, fue una salida que encontramos cuando ya estaba dada la laboralidad a través del Tribunal Supremo y el diálogo social no lo iba a contradecir. El artículo reconoce que los representantes de los trabajadores tienen derecho a tener acceso a ciertas cuestiones fundamentales, entonces nosotros dijimos: vale, si ya son trabajadores, este derecho está consagrado, ya está (...) y esa es la gracia de la ley, que fue la gran batalla que ganamos, no la laboralidad, porque la laboralidad ya venía del Supremo, la laboralidad venía sí o sí (Felipe Diez, Riders X Derechos).

No obstante, el artículo 13 del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) de la Unión Europea (UE) de 2016 ya considera el derecho de las personas a obtener información individual sobre la utilización de datos y sobre el método usado por los algoritmos para la toma de decisiones automatizadas. Para Ginès i Fabrellas (2021), por tanto, la Ley Rider pierde la oportunidad de concretar en la legislación nacional lo que ya se encuentra estipulado en la normativa comunitaria, primero por no explicitar el derecho individual del o la trabajadora al acceso a la información algorítmica, y segundo por no otorgarle aplicabilidad a este derecho estableciendo la forma de entrega de información, la periodicidad, etc.

Al respecto, Ranz de la UGT señala que costó lograr un acuerdo en este punto durante el diálogo social, ya que las patronales reclamaban que aquello formaba parte del secreto industrial, por lo que se debe considerar un gran avance que estén abiertos para los comités de empresa. En efecto, según otros análisis esta ley más bien amplía el alcance de la RGPD al otorgar el derecho de conocer los algoritmos a representantes de las o los trabajadores, ya que uno de los problemas que presenta la RGPD en este ámbito es que al tratarse de un derecho individual resulta en muchos casos impracticable, dada la dificultad que significa para las personas trabajadoras hacer valer el derecho a la información de forma individual, bien por desconocimiento o bien por temor a represalias por parte de las plataformas (Todolí, 2021: 44).

Por esta razón la ley constituye un avance significativo en cuanto a la integración de una mirada colectiva de la relación laboral, aunque a su vez impone el reto a las y los trabajadores y sus órganos de representación de prepararse e interiorizarse en torno a la interpretación algorítmica para poder negociar en igualdad de condiciones con las aplicaciones, y esperar que las plataformas entreguen la información requerida por ley y no una serie de códigos ilegibles con el objeto de burlar la norma.

#### **4.2.2. Evaluación final**

Como valoración general a la ley, Ranz la evalúa bastante bien, aunque narra que al momento de su promulgación la percepción de la UGT era más bien crítica: “La valoramos muy positivamente. Al principio no, porque nosotros pedíamos el registro de los algoritmos, registro de plataformas, queríamos que llegase a todas las plataformas digitales no solo al reparto, y no conseguimos todo” (Rubén Ranz, UGT).

La visión sobre la ley que tiene Felipe Diez no es tan positiva, pues da cuenta de todos los asuntos que no fueron abordados por la legislación:

Nos quedamos con una ley que no reconoce todos los problemas sobre los que se ha levantado el sector: el trabajo informal, las muertes, que ahora bajo presunción de laboralidad se deberían investigar y asignar responsabilidades... por todo lo que hemos pasado los repartidores, todas las horas de trabajo, toda la informalidad, no hubo en ningún momento un intento de reconocimiento al sector... (Felipe Diez, Riders X Derechos).

Pero también recalca que es una ley que debe ser valorada en su mérito: “Me parece que es una ley súper pobre, pero que es un super buen primer paso, hay que valorarla en su mérito, pero cuándo vamos a tener otra oportunidad para hacer una ley sobre este tema, si es que no sale el PP [Partido Popular] o Vox y derogan la ley” (Felipe Diez, Riders X Derechos).

En este mismo sentido, David Martínez señala que, si bien la ley nace del gobierno actual, es gracias a las y los propios trabajadores de aplicaciones móviles: “Con un gobierno del PP o Vox no habría ley, pero son los trabajadores los que fuerzan... yo soy de una posición más anarquista, si no son los trabajadores de manera más autogestionada los que fuerzan a los que nos gobiernan a que cedan a favor nuestro, nadie lo hace.”

Aunque su visión general de la ley no es positiva, pues argumenta que perpetúa a los falsos autónomos ya que permite a las plataformas modificar su modelo de negocios y requisitos de contratación para evitar la laboralidad: “Es un vacío legal que dejó esta ley, donde las empresas dicen vale, si tú me tumbas este modelo, yo monto otro, y así toda la vida...” (David Martínez, CGT Riders).

Al respecto, Rubén Ranz de la UGT considera que efectivamente la ley puede tener críticas, pero que hay que analizarla con una mirada más amplia, reconociéndola como un avance destacable: “Cuando se aprobó la ley, teníamos una sensación como que no es suficiente, pero visto con perspectiva, creo que ha sido una ley muy importante... En aquel momento el árbol no nos dejaba ver el bosque. Y yo ahora veo el bosque y veo el árbol”.

Y sobre los problemas que pueda presentar la ley, cree que es precisamente ahí donde debe desplegarse el trabajo sindical: “Ahí está tu trabajo sindical, en estar vigilante, en estar creando estructuras para que sean los propios trabajadores y trabajadoras los que se organicen y defiendan sus intereses. Ese es el trabajo sindical y ahí sí que hay que estar.”

Por último, en relación con el debate abordado previamente, en torno a la necesidad o no de una legislación nueva, ajustada al contexto actual, que regule la relación entre repartidor o repartidora y plataforma digital, cree que la ley significa un triunfo frente a las *apps*:

Le rompimos el discurso a las plataformas de que era necesario una legislación para los grises laborales, que llevaban una legislación que ni fuese autónomo ni fuese laboral, sino una legislación adecuada a ellos. Les rompimos ese discurso. Entonces le demostramos que era una relación laboral y que podían estar dentro de la relación laboral. (Rubén Ranz, UGT).

#### 4.2.3. La ley 21.431 en Chile

En Chile, surge desde el Senado un proyecto que luego de largas discusiones fue promulgado en marzo de 2022 como la Ley 21.431 que regular “el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios”. Esta ley admite la coexistencia de trabajadores dependientes e independientes, según se cumplan o no las especificaciones del artículo 7° del Código del Trabajo (CT)<sup>2</sup>, dándoles a las plataformas digitales la responsabilidad de clasificar a sus trabajadores según sus necesidades como empresas. Fernando Gallardo de la Agrupación de Repartidores Penquistas, matiza: “En la ley no es que la empresa ‘pueda’, sino que un tribunal puede obligar a la empresa si es que el trabajador demanda laboralidad... no es que la empresa quiera contratar gente, a ellos no les conviene.”

Por su parte Daniela Saba de ACUA Chile, recalca que las aplicaciones de transporte se adelantaron a este articulado y modificaron los términos y condiciones para evitar la contratación de trabajadores como dependientes:

Las aplicaciones fueron muy inteligentes, porque antes que saliera la ley nos hicieron hacer a todos boleta de honorarios<sup>3</sup> como servicio de transporte. Nos mandaron a todos un mensaje que decía ‘si usted no acepta aquí no puede trabajar’ y si no aceptas... es que no hay otra opción, no está la opción rechazar y conectarse, o aceptas o no puedes abrir la aplicación (Daniela Saba, ACUA).

En relación con la jornada laboral de las y los trabajadores dependientes, la ley permite una jornada de libre distribución horaria, siempre respetando los límites de tiempo de trabajo y descanso reglamentados en el CT (art. 152, quáter U). En cuanto a la seguridad social, las y los trabajadores dependientes cuentan con todas las coberturas que garantiza la existencia de una relación laboral. Por su parte quienes trabajen como independientes pueden acceder a prestaciones sociales cotizando de forma individual en el sistema de protección social chileno según el artículo 92 del Decreto de Ley 3.500, lo que les proporcionará cobertura de salud, jubilación además de acceso a los seguros de accidentes de trabajo, invalidez y sobrevivencia, entre otros (art. 152, quáter Y).

Hubo un cambio en la cotización, que ahora lo retiene la empresa y ellos pagan el 10%, pero por ejemplo no he escuchado hasta ahora de ningún colega que haya tenido licencia médica y haya utilizado esta ley de cotización obligatoria, porque o no saben que tienen ese derecho para que le cubra a través de lo cotizado, o no la quieren usar porque quieren la devolución al año siguiente, en realidad no he visto ningún cambio. (Fernando Gallardo, Agrupación de Repartidores Penquistas).

Al respecto, el Consejo Superior Laboral señala que hasta octubre de 2023 el 48% de las y los repartidores y el 61% de las y los conductores de plataformas digitales no ha pagado las cotizaciones individuales voluntarias. Por lo anterior, el Servicio de Impuestos Internos de Chile ha determinado a través de una resolución que a partir de marzo de 2024 las empresas deberán retener los impuestos y las cotizaciones de las y los trabajadores independientes de plataformas digitales con el objeto de incluirlos en el sistema previsional del país (Fairwork, 2024a: 18). Esto significa que además de los usuales descuentos que realizan las plataformas digitales, a las ganancias netas se les descontarán un 13,75% para este fin.

En torno a los derechos colectivos, según la jurisprudencia chilena tanto trabajadores dependientes como independientes tienen derecho a sindicalizarse, pero la presidenta del Sindicato de Cornershop, Angélica Salgado, es más bien escéptica sobre la aplicación de este derecho en el trabajo en plataformas: “Yo sé que se especificó que todo chileno o chilena tiene derecho a la sindicalización y no puede ser perseguido, pero ¿cómo demuestras que la aplicación no te persigue? el algoritmo puede decir esta persona no trabajó, se fue, tiene un contrato antiguo, no quiso firmar el último...”.

Sin embargo, los sindicatos que incluyan tanto a trabajadores dependientes como independientes, o que representen exclusivamente a estos últimos, solo podrán negociar con las empresas de plataformas digitales conforme a lo establecido en el artículo 314 del Código del Trabajo, el cual regula la negociación colectiva no reglada o anticipada. Esta modalidad no otorga derecho a huelga, fuero, ni a la paralización de actividades (art. 152, quinquies H), como sí lo permite la negociación colectiva reglada. En efecto, si bien el

<sup>2</sup> El art. 7 del Código del Trabajo establece la definición de un contrato individual de trabajo, y a pie de página se esclarece que según la doctrina la subordinación y dependencia se demuestra cuando exista: “continuidad de los servicios prestados en el lugar de las faenas, cumplimiento de un horario de trabajo, supervigilancia en el desempeño de las funciones, obligación de ceñirse a instrucciones impartidas por el empleador, etc., estimándose, además, que el vínculo de subordinación está sujeto en su existencia a las particularidades y naturaleza de la prestación del trabajador” (Dictamen N° 1.886/0163, de 11.05.00, cit. por el CT)

<sup>3</sup> En Chile, la boleta de honorarios es un instrumento legal y tributario para registrar la prestación de servicios como independiente por parte de una persona.

artículo 345 del Código del Trabajo asegura el derecho a huelga para todas y todos los trabajadores, lo cierto es que en la negociación colectiva no reglada no aplican “las reglas o etapas del proceso de negociación colectiva reglada como tampoco los derechos y prerrogativas de esa modalidad de negociación colectiva, sin perjuicio del deber de las partes de respetar los principios que inspiran un proceso de negociación colectiva los que se traducen en negociar de buena fe.” (Oficio ordinario N° 2959, 2017)

Por lo anterior, Gallardo se pregunta: “¿Cómo un trabajador ejerciendo las mismas funciones que otro, no puede organizarse en sindicatos, tener derecho a negociaciones colectivas, derecho a huelga y otros sí? Nosotros decíamos que era ilógico tener distintos contratos para el mismo trabajo, pero ganaron la batalla...” (Fernando Gallardo, Agrupación de Repartidores Penquistas).

Por otro lado, la ley establece que las y los trabajadores de plataformas tienen derecho a solicitar información como las calificaciones obtenidas u otros datos que impacten en su trabajo y prohíbe discriminación por sesgos algorítmicos (art. 152, quinquies E). Y en esta misma línea, advierte que en el caso de que una autoridad competente lo solicitase, las plataformas “deberán permitir el acceso a la programación del algoritmo, a explicaciones completas y suficientes sobre la forma en que toma sus decisiones, los datos con los que fue entrenado y todo otro factor relevante para el cumplimiento íntegro de la ley” (art. 152, quinquies D). Sin embargo, este lenguaje “digital” muchas veces es incomprensible para las personas no familiarizadas con los sistemas de gestión algorítmica, como lo reconoce Salgado: “El tema de los datos, del manejo de datos y algoritmos, es un tema que nadie domina del todo...” (Angélica Salgado, Sindicato Cornershop). En efecto, de acuerdo con el informe Fairwork Chile (2024a: 23), no hay evidencias de que actualmente se les informe a las y los trabajadores sobre los criterios algorítmicos que afectan la relación laboral, como tampoco se ha evidenciado que las plataformas hayan tomado medidas para asegurar que sus sistemas automatizados no generan resultados injustos para ciertos grupos de trabajadores.

Para resumir, la ley ataca el problema de la informalidad laboral, cuestión recurrente en el trabajo en plataformas digitales, y si bien esto se traduce en la posibilidad de contar con seguridad social, el acceso a estos derechos se ve restringido para trabajadores independientes, quienes deben cotizar individualmente para conseguir algunos de estos beneficios y quienes no pueden hacer valer sus derechos colectivos, es decir se trata de una cobertura parcial de los derechos laborales fundamentales. Gallardo cuenta que como agrupación ganaron una serie de demandas presentadas en tribunales laborales para demostrar laboralidad, por lo cual cree que es ilógico ver como el poder judicial les daba la razón mientras que el poder político les daba la espalda:

Es una locura, porque por un lado está el poder judicial que está obligado a fallar de acuerdo a las leyes del Código del Trabajo, que se construyó en base a cien años de lucha de los trabajadores, que aunque no es tan bueno, sí mantiene el tema de contratar dependientes, mantiene la seguridad social, los derechos sindicales, y se ha demostrado que somos trabajadores bajo subordinación y dependencia, no hay una relación entre iguales... Mientras que el poder político es para crear sociedad, y generan un tipo de sociedad: un tipo ideal para las empresas y esa es la cuestión, que se mantienen los vestigios de lucha en la norma, pero en el que crea la norma no se mantuvo ese vestigio de lucha (Fernando Gallardo, Agrupación de Repartidores Penquistas).

Sobre esto último, es curioso también que la ley incorpore normas para trabajadores independientes en el Código del Trabajo, marco normativo que en principio solo reglamenta relaciones laborales mediadas por un contrato de trabajo que demuestre subordinación y dependencia, hecho que puede abrir una puerta en lo que respecta a la regulación del trabajo independiente en Chile, con consecuencias que aún deben ser estudiadas.

Por lo anterior, la Dirección del Trabajo de Chile (DT), organismo público encargado de velar y proteger los derechos laborales en el país, presentó en octubre de 2022 un Dictamen (1831/39) que “fija el sentido y el alcance” de la Ley 21.431, dando cuenta de las “inéditas normas” referidas al trabajo independiente e indicando, entre otras cosas, la necesidad de recalificar el vínculo laboral señalado por la ley en concordancia con el Código del Trabajo. Ante el dictamen, Uber presentó un recurso de protección en la Corte de Apelaciones de Santiago arguyendo que la DT no tenía facultades para modificar lo establecido por el legislador y que “se arroga una potestad jurisdiccional” que no posee (Recurso Rol N°145.648-2022). Pero en mayo de 2023, la Corte Suprema rechazó el recurso de Uber, y señaló que la DT actúa dentro de sus competencias, respaldando con ello el Dictamen.

El fallo de la Corte Suprema y en consecuencia el dictamen de la DT ha sido defendido por la CUT, principal central sindical de Chile de la cual es parte el Sindicato Cornershop:

La DT toma lo que dice el Código del Trabajo y ahí dice que somos trabajadores dependientes, y esa fue la pequeña torcida de mano que se le dio a esta ley, porque al declararlo en el dictamen, deja claras las condiciones, y todos los trabajadores de aplicaciones cumplen, al menos, tres de esas seis o siete condiciones, y por ende son dependientes. En esta pasada la DT aplicó derecho. (Angélica Salgado, Sindicato Cornershop).

#### **4.2.4. Evaluación final**

La evaluación final de las leyes promulgadas en Chile no es positiva. El vocero de la Agrupación de Repartidores Penquistas indica que no ha visto ningún cambio que favorezca a las y los trabajadores, por el

contrario, las leyes aprobadas se elaboraron a medida de las plataformas. Al preguntarle si lo que buscaban como organización era una relación laboral tradicional dice:

No así tan tradicional, por ejemplo, acá hay algunos rubros portuarios o algunos de transportes que tienen la posibilidad de tener contrato dependiente, ser trabajador, pero tener lógica autónoma, hay una categoría intermedia que te permite derechos sindicales, seguridad social, y no te deja en la nebulosa de lo que hoy en día es, independiente cotizando por tu propia cuenta. (Fernando Gallardo, Agrupación de Repartidores Penquistas).

Al respecto, Salgado recalca que el Sindicato de Cornershop es la muestra viva de que las plataformas pueden contratar a las personas y mantener una relación laboral tradicional con todos los derechos que garantiza el Código del Trabajo, cuestión que Uber quiso revertir una vez que compró la empresa chilena, pero que no logró: “Uber adquirió la empresa junto con este sindicato, por lo tanto, somos el primer sindicato de Uber en el mundo, adquirido, absorbido, como haya sido, pero es el primero.” Aun así, al momento de elaborar la ley se hizo caso omiso de esta experiencia: “La ley es un monstruo y la evaluó muy mal (...) La única ganancia es que te nombra ‘trabajador’, dependiente o independiente, por lo menos nos sacaron lo de ‘socio’, el ‘socio conductor’, ‘shoppers’, o cualquier otro adjetivo nominativo de ese tipo y nos dieron el de trabajador” (Angélica Salgado, Sindicato Cornershop).

Por su parte, Daniela Saba considera a la Ley Uber “un fiasco”:

...porque no aprobaron la tarifa sustentable, no tomaron en cuenta los kilómetros, la distancia, el tráfico (...) Nosotros pedimos que los datos quedaran en Chile, seguros de todo, pero tampoco quedaron... lo que sí logramos es que nos digan cuando es tarjeta o efectivo, y todo lo que nos importaba no quedó. La ley es un castillo de dominó, se va a caer y se va a caer. (Daniela Saba, ACUA)

La dirigente relata que ACUA Chile abogaba por la incorporación de las plataformas de servicios de transporte de pasajeros al Decreto 212 de 1992 del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, “Reglamento de los Servicios Nacionales de Transporte Público de Pasajeros” (DS212/92):

El Decreto 212 comenzó cuando empezaron los taxis tradicionales, se amplió cuando salieron los radiotaxis (...) Después salió el taxi ejecutivo, el de turismo, etc. y el decreto lo fueron ampliando. ¿Pero por qué no abrieron la modalidad de internet?, que es lo mismo que un radiotaxi y listo, nos hubiéramos ahorrado años...

En torno a la clasificación laboral, ACUA esperaba que las y los conductores de plataformas pudiesen ser contratados bajo la modalidad de trabajo establecida en el artículo 22 del Código del Trabajo, el cual permite tener una jornada laboral de libre disposición manteniendo la dependencia laboral: “nosotros pedimos que nos aplicaran el Artículo 22 y hacer 45 horas y poder repartirlas, uno se las arregla como sea...” (Daniela Saba, ACUA)

## 5. Conclusiones

Como se puede dar cuenta de los resultados obtenidos, en el caso de España las evaluaciones que hacen sobre la ley son divergentes, ya que si bien se puede observar que para los tres entrevistados es un avance, para dos de ellos la ley resulta insuficiente, pues por un lado deja demasiado espacio para la interpretación con el concepto de “presunción de laboralidad” (CGT Riders), y por otro no se hace cargo de una serie de demandas provenientes del sector como, por ejemplo, la transparencia de los algoritmos, el registro de las empresas, las cuentas alquiladas, etc. Pero la principal crítica es que a la fecha las y los trabajadores siguen desarrollándose como autónomos y los problemas laborales continúan judicializándose. Como lo señala el informe Fairwork España, actualmente en el país hay solo 11.000 trabajadores y trabajadoras con relación laboral de los 29.000 repartidores de plataformas digitales, “el resto se mantendría como trabajadores autónomos o cedidos por terceras empresas, incumpliendo en la mayoría de los casos la legislación vigente” (Fairwork, 2024b: 36).

En tanto en Chile, las y los representantes de trabajadores entrevistados mostraron abiertamente su desconformidad con las leyes, porque como se ha señalado no se escucharon las propuestas ni de las y los trabajadores de aplicaciones de transporte de personas ni de reparto, y, en específico, se obvió el caso del Sindicato de Cornershop, prueba empírica de que era posible compatibilizar el trabajo en plataformas con una relación laboral con todos los derechos que asegura la legislación del país. Así, en torno a la clasificación laboral de las y los trabajadores, se formaliza lo que ya sucedía en el sector: que las empresas mantienen a repartidores y conductores como independientes y que sólo en caso de que algún trabajador o trabajadora considere que existe una relación laboral puede demostrarlo en tribunales, aunque a diferencia de la Ley Rider, la carga de la prueba no recae en las plataformas, sino en quien demande.

Ahora bien, con respecto al debate sobre la necesidad de una legislación nueva para las aplicaciones móviles, tanto en España como en Chile las y los entrevistados concluyen que con la legislación vigente en cada país era posible regular el trabajo en plataformas digitales, y más aún era posible asegurar derechos sociales bajo el marco de una relación laboral. Esto no resulta del todo curioso, si se toma en cuenta las reiteradas sentencias judiciales en ambos países que han fallado a favor de las y los trabajadores, sentencias que lógicamente se dictaron en base a las legislaciones existentes en ambos Estados (ILAW, 2021, 2022).

Pero el discurso de las plataformas digitales es que al tratarse de ocupaciones emergentes la institucionalidad laboral es insuficiente para abordar la situación tanto de repartidores como de conductores de

aplicaciones móviles (Bensusán y Santos, 2021) y la insistencia sobre su novedad les ha servido para argumentar que solo son intermediarias, meras coordinadoras de servicios, y que por tanto las y los trabajadores son más bien asociados o colaboradores. Además, si bien el trabajo en plataformas difiere de las formas tradicionales de control producto del papel que cumple la tecnología digital, no es posible negar la existencia de dicho control. En este sentido lo realmente novedoso reside en la forma de ejercer ese control por medio de sistemas automatizados de toma de decisiones, lo que lo vuelve despersonalizado y deslocalizado, aparentemente invisible, pero en tiempo real.

Según De la Garza (2013), este discurso se ha visto reforzado por la visión neoclásica que ha categorizado como ‘trabajo’ fundamentalmente el trabajo asalariado en el marco de la producción de mercancías, lo que ha sido defendido por corrientes del marxismo -o por una lectura simplista del mismo- e incluso por la sociología del trabajo, que originalmente se enfocó solo en la producción capitalista industrial. Lo cierto es que el trabajo “no clásico”, o sea aquel que no se relaciona de forma directa con la producción mercantil, también es trabajo, y más aún el empleo en aplicaciones móviles, implica la venta de la fuerza de trabajo por un salario.

En este contexto, de acuerdo a la ILAW (2022: 45), la Ley Rider se trataría de una reglamentación que solo concede derechos a las personas empleadas tanto en lo que concierne a derechos laborales como a los derechos de acceso a los algoritmos, ya que los comités de empresa solo pueden constituirse por trabajadoras o trabajadores asalariados. Mientras que la ley chilena, es una regulación de las que conceden derechos en función del estatus laboral del trabajador o trabajadora, es decir que los derechos se conceden en función de la condición de ser asalariado, pero incluye criterios específicos para acceder a estos derechos para las personas no empleadas, lo que se puede observar en la mención que se hace a las y los trabajadores independientes en el articulado de la ley y los derechos que se les otorga (en algunos apartados diferenciados, en otros iguales a los asalariados) pese a su estatus laboral (ILAW, 2022: 47).

Y es que no es lo mismo ser independiente o autónomo con un sistema de seguridad social robusto capaz de brindar protección social universal, que en un contexto donde las personas quedan de alguna forma abandonadas a su suerte. Al respecto, diversos autores y organismos internacionales cuestionan el modelo binario o dicotómico de seguridad social asociado al trabajo que otorga ciertos derechos solo a las personas que tienen un vínculo laboral de naturaleza de subordinación y dependencia, sin considerar a las personas que se desenvuelvan en trabajos sin ese vínculo (OIT, 2020; Bensusán y Santos, 2021; Durand, 2021).

De acuerdo con Törnberg (2023), las plataformas son conscientes de las diversas realidades regulatorias y aprovechan estratégicamente sus lagunas para sus fines. No obstante, no en todos lados las estrategias utilizadas son las mismas, sino que se adaptan parcialmente a las regulaciones locales buscando zonas grises que, lógicamente, no son iguales en todos los países. Así, en el sur global, las plataformas se han beneficiado de las regulaciones laxas, de contextos de un neoliberalismo maduro abierto al capital extranjero, de un gran sector laboral informal, de la desigualdad social, y de la desesperación de las personas desempleadas o con necesidad de complementar ingresos, que se encuentran escasamente protegidas por los sistemas de seguridad social nacionales, experimentando un rápido crecimiento y aceptación por parte de los gobiernos; mientras que en el norte global se han favorecido de las y los trabajadores migrantes, y de los argumentos legales que permiten que sus “colaboradores” se clasifiquen como autónomos o independientes.

De esta forma, como advierte Castel (2004) la discusión central no trata sobre trabajos antiguos “versus” trabajos nuevos, sino más bien de descolectivización e individualización y sus efectos, ya que el modelo laboral de las plataformas digitales descansa en la atomización, no solo porque el trabajo se realice de forma individual obstaculizando con ello la organización colectiva, sino también porque busca la privatización de la seguridad social, es decir consolidar la noción de que la protección social es un asunto de responsabilidad individual.

En este sentido, más que de la necesidad o no de una legislación nueva, se trata por un lado del deber de los Estados de brindar seguridad social a todas y todos por igual, y de su capacidad de poner coto a las grandes transnacionales como lo son las plataformas digitales y exigirles que se adapten a la institucionalidad vigente.

## 6. Bibliografía

- Bensusán, G. y Santos, H. (2021). “Digital platform work in Latin America: challenges and perspectives for its regulation”, en Haidar, J. y Keune, M. (eds.), *Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism*, International Association of Labour and Employment Relations & Edward Elgar Publishing, Geneva, 236-260.
- Castel, Robert (2004). *La inseguridad social. ¿Qué es estar protegido?*, Manantial, Buenos Aires.
- Código del Trabajo de Chile (2021). Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe y Organización Internacional del Trabajo (2019). *El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: antiguas y nuevas formas de empleo y los desafíos para la regulación laboral. Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe*, 20, CEPAL y OIT, Santiago.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe y Organización Internacional del Trabajo (2021). *Trabajo decente para los trabajadores de plataformas en América Latina. Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe* 24, CEPAL y OIT, Santiago.
- De la Garza, Enrique (2013). “Trabajo no clásico y flexibilidad”, *Caderno CRH*, 26(68), 315-330.
- De la Garza, Enrique (2020). “Configuraciones productivas y circulatorias y trabajo no clásico en los servicios”, *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 24(40), 19-52.

- Dictamen N° 1831/39. Fija el sentido y alcance de la Ley N° 21.431 sobre Trabajadores de Plataformas digitales publicada en el Diario Oficial. Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile.
- Dunn, M., Munoz, I., y Jarrahi, M. H. (2023). "Dynamics of flexible work and digital platforms: Task and spatial flexibility in the platform economy", *Digital Business*, 3(1), 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.digbus.2022.100052>
- Durand, C. (2021). *Tecnofeudalismo. Crítica de la economía digital*, La Cebra y Kaxilda, Donostia.
- Drake, R., "Claves del nuevo modelo laboral de Glovo: ¿qué ha cambiado y cómo afectará a los 'riders'?", <https://www.rtve.es/noticias/20241203/claves-nuevo-modelo-laboral-glovo-riders/16357290.shtml>, 03-12-2024. [consulta 04 de diciembre de 2024].
- Fairwork (2024a) *Fairwork Chile Puntuaciones 2024: Estándares Laborales en la Economía de las Plataformas*, Fairwork, Santiago, Oxford, Berlín.
- Fairwork (2024b). *Fairwork España. Puntuaciones 2024: Un largo camino aún por recorrer para la Protección del Trabajo en la Economía de Plataforma*, Fairwork, Oxford, Berlín.
- FeSMC-UGT, "Just Eat y sindicatos logran un acuerdo para el primer convenio de su sector", <https://www.fesmcutg.org/2021/12/17/just-eat-y-sindicatos-logran-un-acuerdo-para-el-primer-convenio-de-su-sector/>, 17-12-2021. [consulta 07 de octubre de 2023].
- Ginès i Fabrellas, A. (2021). "El derecho a conocer el algoritmo: Una oportunidad perdida de la Ley Rider". *IUSLabor, Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, (2), 1-5.
- Gispert, B., "Glovo dice que seguirá operando con 'riders' autónomos pese a la nueva ley", <https://www.lavanguardia.com/economia/20210729/7631763/glovo-seguira-operando-riders-autonomos-pese-nueva-ley.html>, 29-07-2021. [consulta 29 de septiembre de 2021].
- ILOSTAT, "Data. Country profiles." <https://ilostat.ilo.org/data/country-profiles/> [consulta 27 de octubre de 2024].
- International Lawyers Assisting Workers Network (2021). *Informe Temático. Desmontando el modelo: Litigio laboral frente a Plataformas Digitales*, ILAW, Washington D.C.
- International Lawyers Assisting Workers Network (2022). *Informe Temático. Desmontando el modelo 2: Acelerar la justicia*, ILAW, Washington D.C.
- Ley 21.431 de 2022. Modifica el Código del Trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de Servicios. Biblioteca del Congreso Nacional, Chile.
- Mallamaci, M., Gordon, P., Krepki, D., Mónaco, J., Guardia, E., y D'Alessio, H. (2020). "¿Qué puede un bit? Datos y algoritmos como relación social fundamental de la economía digital", *Sociológica*, 35(101), 215-247.
- Marx, K. (2009). *El Capital. Crítica de la economía política. Libro primero: El proceso de producción del capital*, Siglo XXI Editores, México.
- Mason, P. (2016). *Postcapitalismo: Hacia un nuevo futuro*, Paidós, Buenos Aires.
- Muldoon, J. y Raekstad, P. (2023). "Algorithmic domination in the gig economy", *European Journal of Political Theory*, 22(4), 587-607. <https://doi.org/10.1177/14748851221082078>
- Nunes, G. (2021). "Uberization of labor and Marx's Capital", *Revista Katálysis*, 24 (1), 228-234 <https://doi.org/10.1590/1982-0259.2021.e74812>
- Oficio ordinario N°2959. Responde consulta sobre el ejercicio de la negociación colectiva no reglada. 04 de julio de 2017. Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile.
- Organización Internacional del Trabajo (2019). *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.
- Organización Internacional del Trabajo (2020). *Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.
- Organización Internacional del Trabajo (2021). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2021: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.
- Park, S. y Ryoo, S. (2023). "Algorithm control affect platform workers' responses? Algorithm as a Digital Taylorism", *Journal of Theoretical and Applied Electronic Commerce Research*, 18(1), 273-288 <https://doi.org/10.3390/jtaer18010015>
- Real Decreto-Ley 9/2021. BOE núm. 113, de 12 de mayo de 2021, BOE-A-2021-7840. Boletín Oficial del Estado de España.
- Recurso Rol N°145.648-2022. "Uber Portier Chile Spa/DT. Interpone recurso de protección de garantías constitucionales". Corte de Apelaciones de Santiago. 18 de noviembre de 2022. Poder Judicial de Chile.
- Reglamento General de Protección de Datos (2016). Reglamento UE 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales. 27 de abril de 2016. Diario Oficial de la Unión Europea.
- Rosenbaum, F. (2020). *El trabajo mediante plataformas digitales y sus problemas de calificación jurídica*, Sangüineti, W. (dir.), Universidad de Salamanca.
- Sánchez, E., Just Eat denuncia a Glovo por competencia desleal y le reclama 295 millones de euros en daños y perjuicios, <https://elpais.com/economia/2024-12-02/just-eat-denuncia-a-glovo-por-competencia-desleal-y-le-reclama-295-millones-de-euros-en-danos-y-perjuicios.html>, 02-12-2024. [consulta 04 de diciembre de 2024].
- Sargeant, M. (2017). "The gig economy and the future of work", *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, 6(2), 1-12.
- Sentencia 805/2020, de 25 de septiembre de 2020. Tribunal Supremo de España (Sala de lo Social, Sección 4ª). Roj: STS 2924/2020. ECLI:ES:TS:2020:2924. Poder Judicial de España.
- Srnicek, N. (2018). *Capitalismo de plataformas*, Caja Negra, Buenos Aires.

- Todolí, A. (2021). "Cambios normativos en la Digitalización del Trabajo: Comentario a la Ley Rider y los derechos de información sobre los algoritmos", *IUSLabor, Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, (2), 28-65.
- Törnberg, P. (2023). "How platforms govern: Social regulation in digital capitalism", *Big Data & Society*, 10(1), 1-13, <https://doi.org/10.1177/20539517231153808>
- Vallas, S. y Schor, J. (2020). "What Do Platforms Do? Understanding the *Gig Economy*", *Annual Review of Sociology*, 46, 273-294 <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-121919-054857>
- Woodcock, J. y Graham, M. (2020). *The Gig Economy. A Critical Introduction*, Polity Press, Cambridge.
- Wynn, M. (2020). "Relaciones laborales y derechos fundamentales en la era digital. Una visión desde el derecho británico". *Temas Laborales*, (155), 161-176.