

Dos ejemplos regulatorios del trabajo a través de plataformas digitales: España y Chile

BORRADOR 4 — TRABAJO Y DERECHO

feb. 2023 #4

Natalia Ramírez Bustamante
Juan Felipe Parra Rosas



ORGANIZACIÓN
MUNDIAL
DEL COMERCIO



PROGRAMA
DE CÁTEDRAS
OMC



Universidad de
los Andes

Facultad
de Derecho



Para citar este informe utilice el siguiente formato: Natalia Ramírez Bustamante y Juan Felipe Parra, “Dos ejemplos regulatorios del trabajo a través de plataformas digitales: España y Chile”, Borrador 4 Trabajo y Derecho, Universidad de los Andes, febrero 2023.

Este informe es fruto del trabajo realizado en el Semillero de Investigación Trabajo y Derecho, dentro de un trabajo preliminar enfocado en estudiar la regulación expedida en Europa y América sobre uso del espacio público, aseguramiento de los riesgos y naturaleza del vínculo contractual dentro del trabajo de plataformas de reparto. Dicho documento no ha sido publicado pero en su elaboración participaron: Laura Cecilia Porras Santanilla, Natalia Ramírez Bustamante, Juan Felipe Parra Rosas, Andres Rodríguez Morales, Antonia Celis, Geison Alexander Galvis Vega, Sara Carolina Hernández Robles, Mariana Londoño Neira, María Paula Monroy Valencia, Jerónimo Ocampo Meléndez, Manuel Felipe Parroquiano Galeano y Daniel Alfonso Porras Rey.

 @laboraluniandes

Natalia Ramírez Bustamante

Abogada y filósofa con maestría en derecho de la Universidad de los Andes (Colombia). LL.M. y Science Juris Doctor de la Universidad de Harvard (EE. UU.). Profesora asociada de la Facultad de Derecho de la Universidad de los Andes (Colombia). Directora del Semillero de investigación Trabajo y Derecho.

Correo electrónico: ramireznb@uniandes.edu.co

Juan Felipe Parra Rosas

Abogado de la Universidad del Rosario con profundizaciones en Derechos Humanos y Derecho Constitucional de la misma universidad. Magíster en Derecho y estudiante del Doctorado en Derecho de la Universidad de los Andes. Profesor de cátedra de la Universidad de los Andes y la Universidad del Rosario. Asistente de investigación de la Universidad de los Andes dentro del proyecto Cátedra OMC. Bogotá, Colombia.

Correo electrónico: jf.parra12@uniandes.edu.co

Imagen de portada:

Foto de Ross Sneddon en Unsplash.

Resumen

Este informe expone y analiza el contenido de las normas que regulan el trabajo en plataformas de reparto en España y Chile. El análisis que presentamos ofrece una revisión de su contenido y un recuento muy breve del contexto en el que se adoptaron. Además, recogemos algunas consideraciones sobre las ventajas y desventajas que ofrece cada una de estas alternativas regulatorias, elementos de análisis que pueden ser útiles para pensar en la adopción de regulaciones similares en el contexto colombiano en el cual se discute la viabilidad y contenido de este tipo de regulación.

Este informe fue desarrollado en el marco del Programa Cátedras OMC, un programa de la Organización Mundial del Comercio.

Palabras clave: Regulación, trabajo en plataformas, Ley Rider, relación contractual, domiciliarios.



Introducción

El trabajo en plataformas digitales de reparto ha traído consigo varios desafíos para las legislaciones laborales del mundo. Los modelos de negocio de estas plataformas son novedosos y enfrentan a los ordenamientos jurídicos a varios retos regulatorios que incluyen el uso del espacio público por parte de los domiciliarios y conductores, preguntas sobre la presunta existencia de escenarios de competencia desleal, así como el interrogante sobre si la naturaleza de la relación entre los prestadores de servicios y las plataformas es laboral o no. Esta última pregunta es posiblemente la que más se ha evaluado por parte de académicos en el mundo y la que mayor conflictividad ha generado ante los jueces de varias jurisdicciones. Así lo confirmó la OIT en el último análisis que realizó sobre este sector, el cual se concentra en determinar si estos “colaboradores” son trabajadores autónomos o trabajadores subordinados¹.

La respuesta que se dé a este interrogante tiene implicaciones prácticas. Si son trabajadores autónomos, tanto domiciliarios como conductores que trabajan para estas plataformas deberían asumir los riesgos de su trabajo, renunciando a las prestaciones sociales propias de la legislación laboral. Por otro lado, si existe una relación laboral, los trabajadores de plataformas se verían cubiertos por una serie de garantías en materia de derechos laborales y de protección mediante el aseguramiento que ofrece el sistema de seguridad social contributivo.

Para elaborar este informe, revisamos si existía alguna norma vigente que regulara el carácter laboral o no del trabajo en plataformas en veintitrés países de Iberoamérica². En dos de ellos se ha adoptado una regulación sobre la naturaleza del trabajo en plataformas: Chile y España. En febrero de 2023 existían o habían existido, proyectos de ley que no habían sido adoptados en otros países³. El objetivo de este informe es ofrecer los casos de Chile y España como dos ejemplos regulatorios diferentes del trabajo en plataformas con sus ventajas y desventajas. La revisión normativa que presentamos en este informe se realizó en los siguientes buscadores: Google, VLex, y LexBase. En esas bases de datos, empleamos los siguientes descriptores de búsqueda: regulación laboral, trabajo en plataformas, colaboradores, ley y domiciliarios, adicionando el nombre del país.

¹ Oficina Internacional del Trabajo, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo* (Ginebra: OIT, 2021), 20.

² Compuesta por Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Puerto Rico, República Dominicana, Uruguay, Venezuela, Andorra, España y Portugal.

³ Por ejemplo, en México, Argentina, Colombia, Panamá, Uruguay, Ecuador y Costa Rica, encontramos información sobre la existencia de algún proyecto de ley formulado en este tema. pero en algunos casos los proyectos fueron archivados, como en el caso de Colombia, o están siendo debatidos, como en el caso de México.

Este informe se divide en cuatro partes. Las dos primeras secciones son exclusivamente descriptivas. La primera presenta la regulación española y la segunda la regulación chilena. En la tercera parte, analítica, presentamos una evaluación preliminar sobre las ventajas y desventajas de una y otra regulación con base en la evidencia de la que disponemos. En la cuarta parte hacemos algunas propuestas y advertencias frente a un posible esfuerzo regulatorio este campo en el contexto colombiano teniendo en cuenta los éxitos y fracasos parciales de los ejemplos chileno y español.

1. España. La Ley Rider de 2021 declara que los domiciliarios son trabajadores dependientes

Entre los países estudiados la primera norma sobre trabajo en plataformas es la conocida como *Ley Rider* del 11 de mayo de 2021 adoptada en España. Regular el trabajo en plataformas era importante en ese país por varios motivos. Por un lado, porque España era el segundo país en la Unión Europea con el número más alto de trabajadores en plataformas de domicilios⁴. Además, varias investigaciones académicas se habían ocupado de describir y denunciar las condiciones de trabajo precario a las que se encontraban expuestos los trabajadores de plataformas, particularmente los domiciliarios. Estos hallazgos llamaron la atención del gobierno sobre la necesidad de llenar el vacío jurídico existente y responder a las condiciones materiales de empleo de los trabajadores en este sector⁵. Asimismo, este país fue uno de los nichos de más alta conflictividad relacionada con la naturaleza del vínculo contractual que unía a los domiciliarios de esta industria con las plataformas de reparto. De hecho, en una investigación en la que analizamos un grupo de fallos judiciales sobre la naturaleza jurídica de la relación que une a conductores y domiciliarios con las plataformas de reparto encontramos que 14 de 38 fallos en el mundo⁶ se produjeron en España y todos fueron sobre plataformas de domicilios. En los años 2019, 2020 y 2021 varios

4 Waeyaert, Willem, Lenaerts, Karolien, and Gillis, Dirk. *Spain: The 'Riders' Law', New Regulation on Digital Platform Work*. European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA), 2022.

5 Karol Morales Muñoz y Paula Abal Medina. "Precarización de plataformas: El caso de los repartidores a domicilio en España." *Psicoperspectivas* 19.1 (2020): 97-108; Esther Guerrero Vizuete. "La Digitalización del trabajo y su incidencia en los derechos colectivos de los trabajadores." *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball* 1 (2019): 267-286; Carmen Jover Ramírez. "El fenómeno del 'Gig Economy' y su incidencia en el derecho del trabajo: aplicabilidad del ordenamiento jurídico laboral británico y español." *Nueva revista española de derecho del trabajo* 209 (2018): 101-128.

6 Natalia Ramírez-Bustamente et al, "¿Son trabajadores o contratistas independientes? Balance jurisprudencial del trabajo en plataformas", *Borradores de Trabajo y Derecho* No. 1, (2021): 3-18.; Natalia Ramírez Bustamante and Juan Felipe Parra Rosas, "¿Los Trabajadores De Plataformas Son Independientes? Análisis De Sentencias Internacionales Que Niegan El Carácter Laboral De La Relación Contractual" (Bogotá: Universidad de los Andes, 2021), pp. 1-27.

juzgados y Tribunales en diferentes comunidades de España declararon la existencia de la relación laboral entre los *riders* y las plataformas⁷. En efecto, de acuerdo con el gobierno, una de las causas que motivó la adopción de esta regulación fue el contexto de conflictividad entre los *riders* y las plataformas de reparto, así como la queja de algunas entidades administrativas⁸. La Ley Rider recoge la conclusión a la que se llegó en la mayoría de los fallos de los jueces españoles: los domiciliarios son trabajadores subordinados⁹. La regulación española fue el resultado de un proceso de diálogo social entre sindicatos y representantes de los empleadores¹⁰ y les dio a las empresas de *delivery* tres meses para adaptarse a los mandatos establecidos por ella.

Como se desprende de la parte motiva del decreto, el interés primordial por regular la relación jurídica era ofrecerles algún tipo de protección a los trabajadores frente a estas nuevas formas de empleo¹¹.

La pieza central de la regulación española es la presunción de laboralidad que declara que la actividad desarrollada por los *riders* en estas plataformas se entiende cubierta dentro del ámbito laboral como una relación de subordinación. De acuerdo con la regulación, todas las actividades personales que

⁷ Particularmente, 13 de los 14 fallos declararon la relación laboral. Ver: Natalia Ramírez-Bustamante et al, “¿Son trabajadores o contratistas independientes? Balance jurisprudencial del trabajo en plataformas”, *Borradores de Trabajo y Derecho* No. 1, (2021): 3-18. <https://derecho.uniandes.edu.co/sites/default/files/borradores-de-trabajo-y-derecho.pdf>; Natalia Ramírez Bustamante and Juan Felipe Parra Rosas, “¿Los Trabajadores De Plataformas Son Independientes? Análisis De Sentencias Internacionales Que Niegan El Carácter Laboral De La Relación Contractual” (Bogotá: Universidad de los Andes, 2021), pp. 1-27.

⁸ Por ejemplo, la Inspección de Trabajo española conminó a Glovo y Deliveroo, que son plataformas de reparto de domicilios, para que asumieran su responsabilidad respecto al pago de los aportes de seguridad social de los domiciliarios. Para la Inspección, las plataformas eran verdaderos patronos de los domiciliarios, e incluso llevaron algunos casos a los estrados judiciales con el fin de que los jueces declararan la existencia de la relación laboral y ordenaran el pago de los aportes de seguridad social al fisco español.

⁹ En la exposición de motivos, el gobierno español dispuso que “(l)a labor esencial realizada por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se encuentra en el origen de buena parte de las sentencias que han resuelto a favor o en contra de la laboralidad de las prestaciones de servicios en plataformas digitales de reparto y que han culminado con la STS 805/2020, de 25 de septiembre. La nueva disposición adicional incorpora los criterios y parámetros establecidos por el Tribunal Supremo en dicha sentencia, primera dictada en unificación de doctrina, valiéndose para ello de la prevalencia del principio de realidad en el sentido señalado por sentencias precedentes, como la STS 263/1986, de 26 de febrero de 1986, o STS de 20 de enero de 2015, recurso 587/2014, y en la que se destaca, asimismo, la necesidad de adaptar los requisitos de dependencia y ajenidad al contexto actual” Real Decreto Ley.9/2021. España

¹⁰ Ane Aranguiz, “Spain’s Platform Workers Win Algorithm Transparency” (2021) Social Europe, available at: <https://www.socialeurope.eu/spains-platform-workers-win-algorithm-transparency>

¹¹ De acuerdo con el gobierno: “Resulta fundamental para conseguir este nivel de protección adoptar un concepto material de persona trabajadora y un concepto funcional de empresa, superando elementos instrumentales que impidan garantizar el efecto útil de un conjunto de derechos mínimos de los que se ocupa de manera genuina el Derecho del trabajo. De otra manera, corremos el riesgo de que un número creciente de personas que desempeñan su actividad en el contexto atípico de las plataformas digitales de reparto queden excluidas de su ámbito de aplicación y condenadas a una situación de extrema vulnerabilidad” (Real Decreto Ley.9/2021. España).

consistan en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía a cambio de una remuneración y bajo la dirección implícita, directa o indirecta de una compañía que usa algoritmos, entran en el ámbito de aplicación de la ley laboral¹². Una de las implicaciones de esta presunción es que son los empleadores quienes deben desvirtuar el carácter laboral de la relación y para hacerlo, deberían demostrar que los servicios se prestan de manera autónoma, es decir, sin subordinación.

Además, la Ley Rider le otorga al Comité de Empresa, —un órgano de origen legal que representa a los trabajadores en España—, el derecho a conocer cómo funciona el algoritmo de asignación de turnos, el cual tiene un papel central en la ejecución material del trabajo realizado por los domiciliarios. Esta disposición busca la “transparencia del algoritmo” que la ley describe como el conocimiento que deberían poder adquirir los trabajadores sobre los parámetros que rigen su funcionamiento así como conocer los efectos que puedan incidir en el acceso y permanencia de los riders en las plataformas¹³.

2. Chile: los conductores y domiciliarios eligen su propia clasificación como trabajadores o autónomos

La segunda regulación del trabajo en plataformas digitales fue adoptada en Chile en 2022. A pesar de que existía una cifra oficial del número de trabajadores de plataformas y una caracterización confiable de este sector, el gobierno chileno era consciente de la importancia de los empleos que esta industria había generado, especialmente para grupos históricamente marginados del mercado laboral como mujeres, jóvenes e inmigrantes¹⁴. En ese contexto, tanto el legislativo como el ejecutivo buscaron un marco jurídico que lograra incluir una serie de garantías para los trabajadores en plataformas. Estas garantías estaban enfocadas en protegerlos de riesgos relacionados con la actividad, así como limitar el abuso en las condiciones de trabajo por parte de las empresas.

¹² El artículo textualmente dispone que “Disposición adicional vigesimotercera. Presunción de laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales de reparto. Por aplicación de lo establecido en el artículo 8.1, se presume incluida en el ámbito de esta ley la actividad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital. Esta presunción no afecta a lo previsto en el artículo 1.3 de la presente norma.”

¹³ El artículo textualmente dispone que “Uno. Se introduce una nueva letra d) en el artículo 64.4, con la siguiente redacción: d) Ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.” (Real Decreto Ley.9/2021. España).

¹⁴ Así lo señalan varios senadores durante durante el trámite legislativo del proyecto: <https://www.bcn.cl/historiadelaley/nc/historia-de-la-ley/7981/>

La ley chilena incluyó tanto el trabajo de domiciliarios como el de conductores, aunque no resuelve la pregunta relacionada con la naturaleza del vínculo contractual que une a los trabajadores con las plataformas. En ese país, la discusión sobre zanjar este vacío regulatorio empezó en el 2019 con la presentación de dos proyectos de ley cuyo contenido era contrario: mientras que uno adoptaba las recomendaciones de la OIT sobre trabajo decente y declaraba el carácter laboral de la relación¹⁵, el otro proyecto negaba su carácter laboral¹⁶. Estas dos visiones contrarias se materializaron en la Ley 21431 de 2022¹⁷.

La Ley 21431 de 2022, comienza por presentar una serie de definiciones para limitar el ámbito de aplicación de la norma. Define, por ejemplo, qué se entiende por empresa de plataforma digital de servicios y trabajador de plataformas digitales. Sobre este punto la ley hace la claridad de que “el trabajador de plataformas digitales será considerado como trabajador dependiente o trabajador independiente, según concurren o no los requisitos establecidos en el artículo 7° del presente Código.”¹⁸, lo que en la práctica significa que si bien el trabajador puede escoger el régimen que desee, si logra acreditar los elementos de un contrato de trabajo, el trabajador podrá ser reclasificado *por un juez* como un trabajador subordinado a la plataforma¹⁹.

15 Pablo Morris Keller, “Trabajo en plataformas en Chile y desafíos para el trabajo decente: Situación actual y lineamientos para diseñar políticas públicas dirigidas al sector”. CEPAL - Naciones Unidas (2021). Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47647/1/S2100623_es.pdf

16 Pablo Morris Keller, “Trabajo en plataformas en Chile y desafíos para el trabajo decente: Situación actual y lineamientos para diseñar políticas públicas dirigidas al sector”. CEPAL - Naciones Unidas (2021). Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47647/1/S2100623_es.pdf

17 Las discusiones sobre los mínimos que debía tener esta regulación comenzaron en la Mesa Técnica del 2020, conformada a raíz de una petición especial del legislativo y el ejecutivo. En esta, se encontraban representados todos los sectores de la sociedad interesados en la propuesta. Desde representantes del Consejo Superior Laboral; de la Comisión de Trabajo del Senado; del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; representantes de los trabajadores, académicos expertos e instancias internacionales (como la Organización Internacional del Trabajo). En la discusión de las Mesas Técnicas se llegó a puntos de acuerdo importantes que se materializaron en la Ley 21431 de 2022. Por ejemplo, existió consenso en torno a seis puntos. En primer lugar, la extensión de la protección del sistema de seguridad social a los trabajadores de plataformas sin importar la naturaleza de su vínculo jurídico; segundo, la implementación de un límite de horas de trabajo y unas horas de descanso diarias; tercero, la aplicación de mecanismos para garantizar la transparencia en los términos y condiciones en las que se presta el servicio (asignación de pedidos, asignación de precios y límites a los cambios unilaterales); cuarto, la protección y manejo de los datos e información de los trabajadores; quinto asegurar la entrega de información veraz, detallada y oportuna; y sexto, otorgar a los domiciliarios protección en materia de no discriminación. Ver al respecto: Fernando Arab Verdugo y María Florencia Frontaura Marzolo. “Descripción y análisis de la ley 21.431, que regula el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios.” *Revista de Derecho Aplicado LLM UC 9* (2022).

18 Chile. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Ley 21431 de 2022. Publicada el 11 de marzo de 2022. <http://vlex.cl/vid/ley-num-21431-publicada-898480362>

19 Estos elementos son los mismos establecidos por el artículo 23 del Código Sustantivo de Trabajo colombiano: i) que el servicio sea personal, ii) que exista una remuneración; y iii) que exista subordinación. La ley establece que es el trabajador el que decide a qué figura quiere acogerse.

La segunda sección de la ley regula lo relacionado con el trabajo dependiente en las plataformas. Los artículos correspondientes señalan que dentro del contrato de trabajo se deben incluir de manera clara los términos y condiciones de los servicios que se van a prestar así como los mecanismos para estimar la remuneración a la que tiene derecho el trabajador. Además, se impone la obligación en cabeza de las plataformas de indicar los canales para que el trabajador se pueda comunicar y presentar cualquier inconformidad. La norma también incluye provisiones destinadas a garantizar la publicidad de la información, como por ejemplo la claridad y conocimiento de los criterios utilizados para asignar servicios y la estimación de la jornada laboral, entendida como aquella en la que el trabajador se encuentra a disposición de la plataforma. Además, al estar frente a una relación laboral, los trabajadores tienen derecho a la cobertura contra riesgos laborales y no pueden devengar menos de un salario mínimo.

La tercera sección de la ley regula el contrato de los trabajadores de plataformas digitales independientes. Estos artículos reiteran la libertad que deben tener los trabajadores y la verdadera calidad de intermediario que deben ostentar las plataformas. Este contrato, denominado “contrato de prestación de servicios de trabajadores de plataformas digitales independientes”, debe constar por escrito y debe contener los términos y condiciones para determinar la tarifa de los servicios, los criterios que utiliza la plataforma para ofrecer servicios a sus domiciliarios/conductores, las reglas de protección de los datos del trabajador; la designación de un canal oficial donde el trabajador independiente pueda presentar sus objeciones y las causales de terminación del contrato. Además, existen disposiciones que buscan garantizar el derecho a la desconexión y se dispuso que el trabajador de plataformas digitales independiente podrá acceder a la cobertura de seguridad social si cotiza al sistema.

Por último, la ley incluye un grupo de garantías comunes a las dos relaciones contractuales. El grueso de estas disposiciones se concentran en la publicidad y transparencia de las condiciones de trabajo y en proteger la información del trabajador con la que cuenta la plataforma y que puede afectar su desempeño en la aplicación²⁰. También se incluyó un artículo que busca prohibir la discriminación de parte de los mecanismos automatizados de toma de decisiones (como lo son algoritmos) frente a los trabajadores, “particularmente en la asignación de trabajo, oferta de bonos e incentivos, cálculo de remuneraciones, entre otros”²¹. Otros artículos se refieren a la entrega de elementos de protección por parte de la plataforma y la posibilidad, tanto del trabajador dependiente como independiente, de ejercer su derecho a la asociación sindical.

²⁰ Por ejemplo, la ley considera que debe existir transparencia en las calificaciones que tenga en domiciliario y que impacten el desempeño de su trabajo.

²¹ Así lo dispone la Ley 21431 de 2022 en su artículo 152 quinquies E.

3. Ventajas y desventajas de las regulaciones chilena y española

Por la relativa novedad de ambas normas, no contamos todavía con estudios de impacto que evalúen su implementación en Chile y en España para entender el efecto de estas disposiciones en términos de niveles de empleo pre y post regulación, y calidad y condiciones del mismo. Sin embargo, existen algunas fuentes que ofrecen información relevante para estimar, informalmente, de manera provisional, estos impactos. Por ejemplo, la prensa española ofrece alguna información para hacer seguimiento a las dinámicas del sector después de la entrada en vigencia de la Ley Rider. Según algunos medios de comunicación luego de la entrada en vigencia de la ley, Deliveroo abandonó el país²², y aunque Glovo y UberEats siguieron contratando a sus trabajadores como trabajadores autónomos²³, en el 2022 las inspecciones de trabajo lograron regularizar la situación de casi 40.000 trabajadores de esta industria²⁴. Otros informes señalan que, como resultado de la ley, el sector de reparto duplicó su contratación laboral un año después de su entrada en vigencia pasando de más de cinco mil trabajadores a 10.980, en 2021²⁵. Además, el 97% de esta nueva contratación se realizó a través de contratos de trabajo a término indefinido²⁶.

Para algunos autores, la presunción de laboralidad cumple dos objetivos. En primer lugar, fortalece las herramientas con las que cuentan los trabajadores de estas plataformas para resistirse a los mecanismos de simulación con que cuentan los empleadores para eludir la ley laboral. En segundo lugar, genera una advertencia jurídica para que las plataformas que efectivamente estén ejerciendo subordinación nieguen su rol de patrono y reconozcan la materialidad

²² Beatriz Garcia "Deliveroo se va de España con un despido dorado para sus riders: "No tenían obligación de darnos nada", *Libre Mercado*, 22 de noviembre de 2021 <https://www.libremercado.com/2021-11-22/deliveroo-se-va-de-espana-con-un-despido-dorado-para-sus-riders-no-tenian-obligacion-de-darnos-nada-6839635/#:~:text=Deliveroo%20se%20marchar%C3%A1%20de%20Espa%C3%B1a,seguir%20trabajando%20en%20nuestro%20pa%C3%ADs>.

²³ Jesus Martinez, "La factura millonaria de riders en Glovo amenaza las cuentas de Delivery Hero", *La información*, 25 de enero de 2023 <https://www.lainformacion.com/empresas/factura-millonaria-riders-glovo-amenaza-cuentas-delivery-hero/2880265/>

²⁴ F.D "Falsos autónomos: qué son y cómo Trabajo consiguió acabar con 40.000 de estos puestos irregulares en 2022", *Diario de Cadiz*, 26 de enero de 2023 https://www.diariodecadiz.es/vivir_en_cadiz/Falsos-autonomos-que-son-Trabajo-consiguio-puestos-irregulares-2022_0_1760525241.html

²⁵ Pierre Lomba, "El sector del reparto a domicilio duplica su contratación laboral un año después de la "Ley Rider", *El País*, 27 de octubre de 2022. Disponible en: <https://elpais.com/economia/2022-10-27/el-sector-del-reparto-a-domicilio-duplica-su-contratacion-laboral-un-ano-despues-de-la-ley-rider.html>

²⁶ Ibidem.

de la relación que los une a los domiciliarios²⁷. Además, como lo señala Ana Fabrellas, la regulación española reconoce el derecho a la información, lo que permite evaluar la legalidad y constitucionalidad de las decisiones adoptadas por las empresas en el marco de la relación laboral, más aún, cuando media un algoritmo que busca “automatizar y estandarizar” varias de las condiciones de acceso y mantenimiento de un trabajo²⁸.

Sin embargo, Fabrellas ofrece dos críticas a la regulación española. La primera es que este derecho de acceso a la información debería establecer, además, una obligación en cabeza de las plataformas consistente en evaluar los resultados del uso de los algoritmos para la toma de decisiones en el ámbito laboral. De esta manera se podría prevenir e identificar cualquier resultado discriminatorio o injusto en su uso²⁹. La segunda crítica se concentra en que en el decreto no se abordó la discusión relacionada con el punto de si las métricas y funcionamiento del algoritmo pueden estar amparados por la regulación de protección a la propiedad intelectual y la de secreto empresarial.

Otros autores tienen críticas frente a las ventajas que puede ofrecer la presunción de laboralidad para los trabajadores. Por ejemplo, Guerrero³⁰, Nieto³¹ y Dieste³² encuentran que los efectos prácticos de esta presunción pueden estar siendo sobrevalorados. Para Guerrero, por ejemplo, que exista la presunción de laboralidad no significa que se elimine la litigiosidad en la materia, ya que las plataformas pueden desvirtuar dicha presunción y están en su derecho de acudir a los estrados judiciales para hacerlo. Además, al igual que Nieto, señala que varios de los trabajadores de plataformas digitales que prestan un servicio distinto a la entrega de productos se ven desprotegidos e invisibilizados por los hacedores de política pública. Para ambos autores esta no es una norma que resuelva los múltiples problemas del trabajo precario en el trabajo en plataformas.

En el caso de la regulación chilena, García y Rodríguez explican que si bien esta regulación constituye un avance al establecer estándares mínimos en un área que antes no había sido regulada, se queda corta al no dirimir de fondo la pregunta relacionada con la naturaleza de la relación contractual de estos

27 Antonio Baylos Grau. “El accidentado recorrido hacia la laboralidad de los riders en España. Análisis de la ley 12/2021.” *Labour & Law Issues* 8.1 (2022): C-1; María Luisa Pérez Guerrero., “La Ley Riders: ¿problema o solución?” *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado* 4 (2021): 189-196.

28 Anna. Ginès i Fabrellas “El derecho a conocer el algoritmo: una oportunidad perdida de la” *Ley Rider*.” (2021).

29 Ibid.,

30 María Luisa Pérez Guerrero., “La Ley Riders: ¿problema o solución?” *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado* 4 (2021): 189-196.

31 Livina A. Fernández Nieto. “Más allá de la «Ley Rider». Fraude y precariedad laboral multi-sectorial.” *Diario La Ley* 9927 (2021): 2.

32 Juan Manuel Dieste Cobo. “Los trabajadores en las plataformas digitales: ¿autónomos o empleados?: Ser o no ser, la cuestión no resuelta por la Ley Rider. To be or not to be, that is the question not solved by the Riders’ law.” *Revista Aranzadi Doctrinal* 11 (2021): 4.

trabajadores. Para los autores, la disposición normativa ignora la disparidad en el poder de negociación de las partes al permitir que sea el trabajador quien elija libremente el vínculo legal que desea³³. Algo similar estiman Jorge Leyton, Arturo Arriagada, Macarena Bonhomme y Francisco Ibáñez. La norma chilena, de acuerdo con estos investigadores, desconoce la capacidad material que tienen las plataformas de imponer formas de contratación que los trabajadores aceptan como si se tratara de contratos de adhesión. Por esta vía, la regulación chilena contraviene el espíritu del derecho laboral, que es la protección de la parte débil de la relación, es decir, el trabajador, y lo expone al arbitrio contractual de la parte más fuerte: el empleador³⁴.

El cuadro que se presenta a continuación, sintetiza los aspectos más importantes de ambas regulaciones:

	España	Chile
Campo de aplicación	Sólo cubre a domiciliarios.	Abarca a trabajadores de plataformas de domicilios y conducción.
¿Declara la naturaleza laboral de la relación?	Sí y crea una presunción de laboralidad.	No. Considera que pueden ser dependientes o independientes. El trabajador es quien decide sobre la naturaleza de su labor. Si los trabajadores buscan una declaratoria posterior de laboralidad, deben recurrir a un juez.
¿Quién asume los riesgos del desempeño de la labor?	La plataforma asume los riesgos.	Depende. Si se trata de un trabajador subordinado la plataforma asume los riesgos. Si se trata de un trabajador independiente es el mismo trabajador quien los asume.
¿Establece reglas sobre transparencia del algoritmo?	Sí.	Sí.

Continúa

³³ Lo es también [un problema], como se ha señalado, por la falta de comprensión de las disparidades de poder negociador que caracterizan a las relaciones laborales. Este problema se encuentra en la raíz de la aproximación de la ley y se expresa en materias como la aparente libertad de elección entre categorías o el incompleto reconocimiento legal de los derechos asociados a la libertad sindical Jorge Leyton García y Rodrigo Azócar Simonet. "Análisis crítico de la regulación del trabajo en plataformas en Chile, introducida al Código del Trabajo por la Ley Nro. 21.431." *Revista Jurídica del Trabajo* 3.7 (2022): 162-195.

³⁴ Jorge Leyton, Arturo Arriagada, Macarena Bonhomme, Francisco Ibáñez, "Chile y la regulación legal del trabajo en plataformas: ¿Una oportunidad perdida?" Fairwork Policy Brief, disponible en: <https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2022/03/Policy-brief.-New-regulation-of-platform-work-in-Chile-a-missed-opportunity-ES.pdf>

Incluye medidas para reducir la asimetría de la información entre la plataforma y los trabajadores?	Sí.	Sí.
Ventajas de la regulación	<ol style="list-style-type: none"> 1. Resuelve el problema de la naturaleza de la relación entre los domiciliarios y la plataforma. 2. Regula lo concerniente a la asimetría de la información. 3. Busca transparencia en el funcionamiento del algoritmo y en los términos y condiciones de la aplicación. 4. De acuerdo con algunos informes ha aumentado la formalización del empleo en plataformas y a aumentado la contratación a término indefinido. 5. A raíz de la formalización del empleo el sistema de seguridad social ha aumentado su recaudo. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Incluye normas detalladas sobre cómo funciona la jornada laboral, la liquidación del contrato y prestaciones sociales en este tipo de trabajos. 2. Incluye artículos específicos que buscan eliminar la discriminación algorítmica dentro de estos espacios de trabajo. 3. Impone reglas claras sobre el manejo de datos. 4. Busca ofrecer transparencia en el funcionamiento del algoritmo y en los términos y condiciones de la aplicación.
Desventajas de la regulación	<ol style="list-style-type: none"> 1. Únicamente se concentra en los domiciliarios excluyendo a otros trabajadores en plataformas que pueden también ser trabajadores subordinados. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. No resuelve el problema de la naturaleza de la relación entre domiciliarios y conductores y las plataformas.

4. Advertencias y recomendaciones para la regulación colombiana del trabajo en plataformas

1. No todo el trabajo en plataformas es igual ni todo se ejerce bajo subordinación. En algunas modalidades en este trabajo hay un ejercicio notorio de la subordinación, lo que ha llevado a la mayoría de tribunales en el mundo a declarar la existencia de verdaderas relaciones laborales entre conductores y domiciliarios y las plataformas que los emplean³⁵. Sin embargo, existen otras modalidades en las cuales las plataformas realmente operan como facilitadoras de una conexión entre la oferta y la demanda de servicios los cuales se prestan

³⁵ En un artículo de coautoría de los dos autores de este informe y Andrés Rodríguez Morales, aceptado para publicación en la revista *Ius et Praxis* (Chile), revisamos 55 fallos de tribunales internacionales sobre el trabajo en plataformas. Encontramos que el 76% de las sentencias revisadas, es decir, 42 de ellas, declararon la existencia de una relación laboral entre los conductores y domiciliarios y las plataformas que los empleaban.

de manera autónoma. La regulación debería intentar capturar esas diferencias. Por un lado, estableciendo que cuando se ejerza subordinación el terreno es el del derecho laboral, y por otro, que cuando la prestación del servicio se hace de manera autónoma, la misma sale de esa especialidad. Lamentablemente no contamos con estudios del sector que ofrezcan claridad sobre este punto.

2. La creación de terceras vías o estatutos intermedios es indeseable. La misión de empleo 2022 desaconsejó la adopción de terceras vías o estatutos intermedios entre la contratación laboral y la contratación civil. Los miembros de la Misión consideramos que esta alternativa debía evitarse por varios motivos entre los cuales el principal es que esos estatutos pueden ofrecer vías de escape a la regulación laboral que luego se convierten en trampas de las cuales es difícil pasar a la cobertura completa que ofrece el Código del Trabajo³⁶.
3. La indecisión sobre el carácter laboral de la relación entre trabajadores y plataformas puede aumentar la conflictividad en el sector, además, de ser inconstitucional en el contexto colombiano. La adopción de un estatuto similar al chileno, en el cual los trabajadores pudieran elegir la regulación que los cobije, laboral o civil, podría resultar inconstitucional por vulnerar el principio de primacía de la realidad sobre las formas. Además, nada obsta para que trabajadores que se autclasifiquen en principio como independientes recurran luego a la jurisdicción para obtener la declaratoria de un contrato realidad lo que generaría un aumento en la demanda de justicia laboral, jurisdicción con una alta afectación por congestión y falta de personal³⁷.
4. La regulación del trabajo en plataformas debería ofrecer una delimitación clara de su ámbito de aplicación y ser escrita en un lenguaje claro y preciso. Cualquier tipo de regulación que se adopte debe establecer de manera clara cuál es su ámbito de aplicación, definir qué se entiende por plataformas de reparto y qué trabajadores estarían

36 Francisco Alvarado, Andrés Álvarez, Juan Camilo Chaparro, Carolina González, Santiago Levy, Darío Maldonado, Marcela Meléndez, Marcela Pantoja, Natalia Ramírez y Marta Juanita Villaveces “Reporte Ejecutivo de la Misión de Empleo de Colombia”. De manera derivada al problema que se enuncia aquí, la Misión señaló lo siguiente: Al mismo tiempo, la Misión quiere resaltar la inconveniencia de programas como el de Beneficios Económicos Periódicos, que al crear un régimen adicional de contribución para el retiro con subsidios públicos en coexistencia con los regímenes de Prima Media y de Ahorro Individual Solidario, agrava los problemas de simulación de formas de contratación y genera mayores oportunidades de arbitraje hacia la informalidad. El principio de la protección social debe ser ampliar la cobertura del sistema general y no crear esquemas para grupos con necesidades particulares que finalmente acaban por obstaculizar su incorporación al sistema general.” P. 12.

37 Natalia Ramírez Bustamante, “Cumplimiento de la regulación y conflictividad laboral en Colombia. Contribución a la misión de empleo 2021”, Borrador 3 Trabajo y Derecho, Universidad de los Andes, diciembre 2021.

cubiertos por la regulación. Además, tratándose de un tema con un alto nivel técnico, se debe hacer un esfuerzo especial para evitar ambigüedades en el lenguaje que dificulten su aplicación para los operadores jurídicos y su comprensión para la comunidad en general.

5. Una presunción de laboralidad podría reducir las barreras de acceso a la justicia que enfrentan los trabajadores de base. La presunción de laboralidad prevista en la ley española recoge los hallazgos de la mayoría de jueces en el mundo que han declarado la existencia de una relación laboral entre domiciliarios y las plataformas que los emplean³⁸. Además, aumenta la ventaja procesal de los trabajadores de este sector facilitando su tarea probatoria en un proceso laboral. Se trata de una ventaja importante teniendo en cuenta las barreras de muy distinta índole que enfrentan los trabajadores de base como son los trabajadores en plataformas. Por ejemplo, como lo recogió la Misión de Empleo para Colombia, el 60% de los trabajadores colombianos no hace nada para resolver los problemas derivados del empleo, es decir, no recurre a la autoridad administrativa ni radica una demanda³⁹. Aunque hace falta más datos para entender las implicaciones de esta cifra, consideramos que la presunción puede ser útil al ahorrarle a este grupo de trabajadores la necesidad de iniciar un proceso judicial, poniendo en cabeza de la plataforma la carga de ir a la justicia para desvirtuar la existencia del contrato de trabajo⁴⁰.
6. Democratización de las relaciones laborales a través de la transparencia del algoritmo. Un punto en que coinciden tanto la legislación chilena como de la española, es lo concerniente a la transparencia del

38 Ibidem.

39 Natalia Ramírez Bustamante, “Cumplimiento de la regulación y conflictividad laboral en Colombia. Contribución a la misión de empleo 2021”, Borrador 3 Trabajo y Derecho, Universidad de los Andes, diciembre 2021.

40 Si se adoptara una alternativa similar a la española de presunción de laboralidad, sería importante que se evaluara cómo se haría efectiva dicha regulación. De adoptarse una solución como esa, sería recomendable ampliar las competencias de los inspectores del trabajo. En efecto, la ley 1610 (Artículos 1 y 3) limita las competencias de los inspectores del trabajo al ejercicio de las labores de inspección, vigilancia y control pero no establece para ellos funciones jurisdiccionales. Sin embargo, sería deseable que los inspectores del trabajo contaran con la facultad jurisdiccional, por ejemplo, para declarar la existencia de un contrato realidad. Esta modificación requeriría varios ajustes institucionales que incluyen pero no se limitan a ofrecerles una mejor formación específica a los inspectores del trabajo para poder decidir los casos de contrato realidad. A su vez, se necesitaría la adopción de un procedimiento especial en el cual los empleadores cuenten con las garantías del debido proceso para desvirtuar la presunción de laboralidad. Esta modificación de las competencias de los inspectores reduciría las barreras de acceso que actualmente enfrentan los trabajadores en el país y que a nuestro juicio explica la baja utilización de los mecanismos administrativos y jurisdiccionales para resolver los conflictos derivados del contrato de trabajo. Esta modificación redundaría no solo en beneficios para los trabajadores en plataformas sino que además le daría mayores garantías a los trabajadores y ayudaría a descongestionar el aparato judicial.

funcionamiento del algoritmo haciendo que las reglas que emplea la plataforma para juzgar la ejecución del trabajo sean de público conocimiento para los trabajadores. Esta garantía se enfoca en regular la asimetría de información existente en la relación contractual de los domiciliarios/ conductores y las plataformas digitales de reparto.

7. Prohibición de la discriminación algorítmica. Las regulaciones española y chilena también coinciden en reconocer que los mecanismos automatizados o que emplean programas de inteligencia artificial también pueden discriminar a los trabajadores en su acceso a la plataforma, en la asignación de turnos u órdenes de trabajo, en el cálculo de remuneraciones, o en la desconexión y bloqueo del sistema, entre otros puntos. Para evitar el trato discriminatorio, ambas normas obligan a las plataformas a emplear medidas para evitar que estas prácticas ocurran.
8. Relación con el sistema de seguridad social. Al existir la posibilidad de que en el trabajo desempeñado por los domiciliarios y conductores concurren diferentes contratos, ya que un mismo conductor o domiciliario puede trabajar en más de una aplicación, es necesario pensar en una fórmula que permita una única afiliación y cotización a los sistemas de seguridad social (pensión, salud y riesgos). Como lo que se busca es proteger al trabajador de los riesgos emanados de una misma actividad las plataformas deberían tener la posibilidad de compartir de manera conjunta el aseguramiento de estos riesgos. Así, se ahorrarían costos tanto para el trabajador como para las plataformas, siendo además una protección completa e igual a la que tienen los demás trabajadores subordinados.

Referencias

- Baylos Grau, Antonio. “El accidentado recorrido hacia la laboralidad de los riders en España. Análisis de la ley 12/2021.” *Labour & Law Issues* 8.1 (2022): C-1; María Luisa Pérez Guerrero, “La Ley Riders: ¿problema o solución?” *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado* 4 (2021): 189-196.
- Chile. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Ley 21431 de 2022. Publicada el 11 de marzo de 2022. <http://vlex.cl/vid/ley-num-21431-publicada-898480362>
- Dieste Cobo, Juan Manuel. “Los trabajadores en las plataformas digitales: ¿autónomos o empleados?: Ser o no ser, la cuestión no resuelta por la Ley Rider. To be or not to be, that is the question not solved by the Riders’ law.” *Revista Aranzadi Doctrinal* 11 (2021): 4.
- Fabrellas, Anna. Ginès i “El derecho a conocer el algoritmo: una oportunidad perdida de la” *Ley Rider*.” (2021).

- Fernández Nieto, Livina A. “Más allá de la «Ley Rider». Fraude y precariedad laboral multisectorial.” *Diario La Ley* 9927 (2021): 2.
- F.D “Falsos autónomos: qué son y cómo Trabajo consiguió acabar con 40.000 de estos puestos irregulares en 2022”, *Diario de Cadiz*, 26 de enero de 2023 https://www.diariodecadiz.es/vivir_en_cadiz/Falsos-autonomos-que-son-Trabajo-consiguio-puestos-irregulares-2022_0_1760525241.html
- García, Beatriz “Deliveroo se va de España con un despido dorado para sus riders: “No tenían obligación de darnos nada”, *Libre Mercado*, 22 de noviembre de 2021 <https://www.libremercado.com/2021-11-22/deliveroo-se-va-de-espana-con-un-despido-dorado-para-sus-riders-no-tenian-obligacion-de-darnos-nada-6839635/#:~:text=Deliveroo%20se%20marchar%C3%A1%20de%20Espa%C3%B1a,seguir%20trabajando%20en%20nuestro%20pa%C3%ADs>
- Hale, Robert L. “Coercion and Distribution in a Supposedly Non-Coercive State.” *Political Science Quarterly* 38, no. 3 (September 1923): 470–94. <https://doi.org/10.2307/2142367>.
- Jaramillo Jassir, Iván Daniel. *Principios Constitucionales y Legales Del Derecho Del Trabajo En Colombia*. 3rd ed. Universidad del Rosario, Legis, 2020.
- Joy Borkholder, Montgomery, M., Chen, M. S., y Smith, R “Uber State Interference: How Transportation Network Companies Buy, Bully, and Bamboozle Their Way to Deregulation.” New York: National Employment Law Project and Partnership for Working Families, (2018) <https://s27147.pcdn.co/wp-content/uploads/Uber-State-Interference-How-Transportation-Network-Companies-Buy-Bully-Bamboozle-Their-Way-to-Deregulation.pdf>
- Leyton García, Jorge y Rodrigo Azócar Simonet. “Análisis crítico de la regulación del trabajo en plataformas en Chile, introducida al Código del Trabajo por la Ley Nro. 21.431.” *Revista Jurídica del Trabajo* 3.7 (2022): 162-195
- Martinez, Jesus “La factura millonaria de riders en Glovo amenaza las cuentas de Delivery Hero”, *La información*, 25 de enero de 2023 <https://www.lainformacion.com/empresas/factura-millonaria-riders-glovo-amenaza-cuentas-delivery-hero/2880265/>
- Morales Muñoz, Karol, y Paula Abal Medina. “Precarización de plataformas: El caso de los repartidores a domicilio en España.” *Psicoperspectivas* 19.1 (2020): 97-108.
- Morris Keller, Pablo. «Trabajo en plataformas en Chile y desafíos para el trabajo decente: situación actual y lineamientos para diseñar políticas públicas dirigidas al sector». Documentos de proyectos. CEPAL, Ministerio de Asuntos Exteriores Noruega, 2021. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47647/1/S2100623_es.pdf.
- Oficina Internacional del Trabajo, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo* (Ginebra: OIT, 2021), 20.

- Observatorio Regional de Planificación para el Desarrollo de América Latina y el Caribe. «Programa de Gobierno de Chile (2018-2022)», 2018. <https://observatorio.planificacion.cepal.org/es/planes/programa-de-gobierno-de-chile-2018-2022>.
- Pérez Guerrero, María Luisa. “La Ley Riders: ¿problema o solución?” Trabajo, Persona, Derecho, Mercado 4 (2021): 189-196.
- Pablo Morris Keller, “Trabajo en plataformas en Chile y desafíos para el trabajo decente: Situación actual y lineamientos para diseñar políticas públicas dirigidas al sector”. CEPAL - Naciones Unidas (2021). Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47647/1/S2100623_es.pdf
- Ramírez-Bustamante, Natalia, Juan Felipe Parra Rosas, Antonia Celis Noguera, Andrés Rodríguez Morales, María Camila Salazar Patiño, y Juan Sebastián Sánchez Gómez. Working paper. ¿Son Trabajadores o Contratistas Independientes? Balance Jurisprudencial Del Trabajo En Plataformas. Borradores De Trabajo y Derecho. Bogotá, 2021: Universidad de los Andes, n.d. Disponible en: <https://derecho.uniandes.edu.co/sites/default/files/borradores-de-trabajo-y-derecho.pdf>.
- Ramírez Bustamante, Natalia, Juan Felipe Parra Rosas, y Andrés Rodríguez Morales. «¿Los trabajadores de plataformas son independientes? Análisis de sentencias internacionales que niegan el carácter laboral de la relación contractual». Borradores de Trabajo y Derecho. Bogotá: Universidad de los Andes, octubre de 2021. <https://derecho.uniandes.edu.co/sites/default/files/trabajo-derecho-08oct2021.pdf>.
- Ramírez Bustamante, Natalia “Cumplimiento de la regulación y conflictividad laboral en Colombia. Contribución a la misión de empleo 2021”, Borrador 3 Trabajo y Derecho, Universidad de los Andes, diciembre 2021. <https://derecho.uniandes.edu.co/sites/default/files/cumplimiento-de-la-regulacion-dic16-2021.pdf>
- Ramírez, Carmen Jover. “El fenómeno del” Gig Economy” y su incidencia en el derecho del trabajo: aplicabilidad del ordenamiento jurídico laboral británico y español.” Nueva revista española de derecho del trabajo 209 (2018): 101-128. Real Decreto Ley. 20/ 2007. España.
- Sanchez, Emilio “Trabajo impone otra multa a Glovo por emplear a falsos autónomos y ya acumula 205 millones en sanciones”, Diario el País, 24 de enero de 2023. <https://elpais.com/economia/2023-01-24/trabajo-impone-una-multa-a-glovo-por-emplear-a-falsos-autonomos-y-ya-acumula-205-millones-en-sanciones.html>
- Stewart, Andrew y Jim Stanford. “Regulating work in the gig economy: What are the options?.” The Economic and Labour Relations Review 28.3 (2017): 420-437. <https://doi.org/10.1177/1035304617722461>
- Todolí Signes, Adrián. «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, n.o 2 (9 de julio de 2021): 28-65. <https://doi.org/10.31009/IUSLabor.2021.i02.02>.

Verdugo, Fernando Arab, and María Florencia Frontaura Marzolo. “descripción y análisis de la ley 21.431, que regula el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios.” *Revista de Derecho Aplicado LLM UC 9* (2022).

Verdugo, Fernando Arab, and María Florencia Frontaura Marzolo. “descripción y análisis de la ley 21.431, que regula el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios.” *Revista de Derecho Aplicado LLM UC 9* (2022).

