

Legislación laboral para la economía colaborativa: ¿Cómo otorgar derechos sin perder flexibilidad?

La Tercera Pulso

El auge de las aplicaciones de transportes como Uber, o de reparto a domicilio como Rappi o Cornershop, abre un debate sobre cómo actualizar la normativa laboral bajo los nuevos esquemas.

El desarrollo de nuevos negocios como las aplicaciones de despacho a domicilio y de traslados, ha traído consigo nuevas formas de trabajo, que se caracterizan por la flexibilidad e independencia. A esto se le conoce como gig economy, entorno de negocio en que los trabajos temporales son cada vez más comunes y, por lo tanto, la relación laboral es de corto plazo.

En Chile, ya hay más de 3.000 repartidores a domicilio ligados a alguna aplicación y cerca de 100.000 conductores de apps de traslado, quienes actualmente no están sujetos a la regulación de la Ley Laboral. 'Lo que ocurre es que la relación laboral, para que esté regida por el Código del Trabajo, exige que haya claramente una subordinación y dependencia del empleador', explica el académico de la Escuela de Derecho de la U. Santo Tomás, Juan Jorge Lazo.

Bajo ese prisma, un conductor de aplicación o un repartidor, al elegir libremente dónde, cómo y cuándo trabajar, queda fuera de la regulación como trabajador dependiente. 'El problema de nuestra legislación es que no existe un nivel intermedio de trabajador: se es un trabajador pleno, con todos los derechos o no se es trabajador', indica la socia del área laboral de PPU Legal, Paulina Miranda.

¿Regular o dejar como está?

El gancho de este tipo de trabajos modernos es la flexibilidad, lo que permite que diversos perfiles de personas puedan desarrollarlos: desde quienes ya tienen un empleo formal y buscan complementar renta, hasta quienes prefieren dedicarse por completo a estas actividades, sin la presión de jefes y horarios.

'Estas nuevas formas de trabajo representan un desafío mayúsculo para la visión clásica del derecho del trabajo, por lo que podría ser útil el legislar incorporando principios o normas interpretativas que permitan adaptarnos a la modernidad, sin que ello implique desnaturalizar la libertad y flexibilidad que los hace tan atractivos', dice Francisco Espinoza, asociado senior del área laboral de Alessandri.

Para Luis Navarro, socio de Navarro Abogados, por la proliferación de estos empleos 'probablemente en algún momento se requiera legislar a este respecto, como ya ha sucedido en otros países como Italia o España, acerca del denominado 'trabajo parasubordinado', que es aquel en que los trabajadores autónomos reciben ciertas prestaciones de los trabajadores con contrato, como seguro de accidentes.

A juicio de Luis Parada, socio de DLA Piper BAZ NLD, 'al pasar a ser trabajadores, su relación se hará más rígida, lo que alejará a una gran cantidad de personas, y cambiarán los fundamentos mismos del negocio, lo que también tendrá impacto en el servicio: mayor valor en los viajes, menor dinero a entregar a drivers y repartidores, etc'.

En la misma línea, Enrique Munita, socio de Munita Abogados, afirma que 'de tratar de imponer un contrato de trabajo el sistema deja de ser interesante para la empresa, para el público y para los prestadores del servicio'.

Donde sí hay espacio para avanzar, señalan algunos de los expertos, es en incentivar las cotizaciones como trabajador independiente, lo que les permite acceso a salud y una pensión futura.