

**Carla  
Palavecino  
Rojas\*\***

mirandapalavecino@gmail.com

Recibido: 11.07.22

Aceptado: 14.09.22

## Los elementos de laboralidad en el trabajo vía plataformas digitales a la luz de la jurisprudencia laboral chilena

### The elements of labor in digital platforms in the light of Chilean labor law jurisprudence

**Resumen:** El presente trabajo pretende analizar la existencia de los elementos clásicos de laboralidad en el trabajo vía plataformas digitales, a raíz de la incipiente jurisprudencia emanada de los tribunales laborales especializados, limitado al caso chileno. El análisis que se estructura en los apartados del presente artículo trabaja sobre la base de dos premisas básicas. La primera de ellas dice relación con la incursión de las empresas de plataformas digitales en el mercado nacional y la forma en como este fenómeno vino a poner en tela de juicio la eficacia y poderío de la subordinación o dependencia como elemento configurador e inequívoco, con determinado consenso, de la existencia de relación laboral, ya que esta figura no habría sido suficiente para otorgar la debida protección a quienes desempeñan funciones mediante aplicaciones. En segundo término, se reconoce que el derecho del trabajo y su ámbito normativo es una rama en esencia cambiante que va delimitando su campo de acción conforme evoluciona la relación laboral, siendo, por ende, una regulación reactiva a los cambios sociales, económicos y, en este caso particular, a los tecnológicos, que imperan en una sociedad y en un tiempo determinados. Esta forma de operar, particular pero a la vez lógica, que ha desarrollado el derecho del trabajo nos lleva a la urgente necesidad de determinar cómo se resguardan,

cautelan y garantizan los derechos de aquellos que desempeñan trabajos vía plataformas. En este contexto, se tratará de determinar el rol que en este posible ejercicio de “flexibilización” del concepto de subordinación o dependencia juegan los tribunales laborales, teniendo como base de análisis el desarrollo jurisprudencial que han observado las acciones interpuestas en los tribunales competentes, que persiguen la declaración de existencia de relación laboral de aquellos que desempeñan funciones para las empresas de plataformas digitales.

**Palabras clave:** laboralidad; plataformas digitales; subordinación y dependencia; relación laboral; derecho del trabajo.

**Abstract:** This paper aims to analyze the existence of the classical elements of labor in digital platforms, as a result of the incipient case law emanating from the specialized labor courts, limited to the Chilean experience. The analysis that is structured in the sections of this article works on the basis of two basic premises; the first one is related to the incursion of digital platform companies in the national market and the way in which this phenomenon came to question the effectiveness and power of subordination or dependence as a configuring and unequivocal element, with certain consensus, of the existence of an employment relationship, since

\* Este artículo ha sido realizado en el marco de la ejecución del Proyecto FONDECYT Regular N.º 1200362, titulado “El trabajo vía plataformas digitales en Chile. Revisión de las fronteras del Derecho del Trabajo y de los instrumentos jurídicos de protección social y laboral”, financiado por la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo ANID-Chile.

this figure would not have been sufficient to provide due protection to those who perform functions through digital apps. Secondly, it is recognized that Labor Law and its normative scope is a changing branch of the law, which delimits its field of action as the labor relationship evolves, being, therefore, a reactive regulation to the social, economic and in this particular case, technological changes, which prevail in a society and at a given time. This particular but at the same time logical way of operating, developed by Labor Law, leads us to the urgent need to determine how the rights of those who work via digital platforms are protected,

safeguarded and guaranteed. In this context, we will try to determine the role played by the labor courts in this possible exercise of “flexibilization” of the concept of subordination or dependence, taking as a basis for analysis the jurisprudential development that has been observed in the actions filed in the competent courts, which seek the declaration of the existence of an employment relationship of those who perform functions for digital platform companies.

**Keywords:** labor; digital platforms; subordination and dependence; employment relationship; labor Law.

La incursión de las empresas de plataformas digitales en el mercado nacional ha venido a poner en tela de juicio la eficacia de la subordinación o dependencia como elemento configurador e inequívoco de la existencia de relación laboral, no siendo suficiente, en su análisis clásico, para lograr otorgar la debida protección a quienes desempeñan funciones mediante aplicaciones. En este contexto, el desafío del presente trabajo está dado por determinar si el concepto de subordinación o dependencia es capaz de proveer los elementos necesarios para calificar una relación como laboral o no, flexibilizando sus márgenes y permitiendo, en una interpretación alejada de su forma tradicional, englobar las nuevas formas de prestación de servicios. En otras palabras, la tarea que se plantea aquí es observar si la subordinación ha logrado adaptarse a los cambios y avances sociales, económicos, culturales y tecnológicos existentes en las nuevas formas de trabajo.

En este sentido, y frente a la nula regulación que existía en este tema hasta el 11 de marzo de 2022 (Leyton y Azócar, 2022)<sup>1</sup>, y considerando que en Chile

no existe normativa intermedia aplicable a la figura que se sitúa entre el trabajador independiente y aquel regido por el Código del Trabajo (Ruay, 2022, p. 129), nuestro objetivo fue, en primer término, analizar desde una arista puramente jurisprudencial si los tribunales competentes, supliendo este vacío, habían sido capaces de entregar lineamientos que nos permitieran establecer si la relación entre las empresas de aplicaciones y quienes desarrollan funciones para estas califica dentro del concepto tradicional de subordinación o si, por el contrario, los tribunales han sido partidarios de negar dicho resguardo por entender que se trata de una relación contractual que es ajena a los límites de la esfera de protección de la normativa laboral y de la seguridad social. Lo anterior se analiza estableciendo la clara autonomía que poseen los tribunales para resolver los asuntos que han sido puestos bajo su conocimiento, pero al mismo tiempo, reconociendo que una determinada postura sobre una misma materia puede influir en las decisiones judiciales posteriores, entregando de esta forma elementos que permitan definir criterios y, con ello, la certeza que busca el derecho como uno de sus fines.

<sup>1</sup> “El 11 de marzo de 2022 fue publicada en el Diario Oficial la Ley Nro. 21.431, que modifica el Código del Trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios, y que entrará en vigor el 01 de septiembre del mismo año”.

Para los efectos anteriores, nos servirán de complemento ciertos elementos ajenos a la labor jurisprudencial propiamente tal. En este punto, es importante destacar que las conclusiones a las que arribe el presente trabajo serán útiles no obstante la reciente publicación de la Ley 21.431<sup>2</sup>, ya que, en primer término, su vigencia comienza en septiembre del año en curso y, en segundo lugar y a nuestro entender, la labor que realiza el legislativo en la regulación del contrato de trabajo de personas que desarrollan funciones para aplicaciones presenta dificultades y vacíos que serán observadas en la aplicación de esta (Leyton y Azócar, 2022).

La presente investigación se desarrollará bajo la hipótesis de que la actividad jurisprudencial no ha sido capaz de suplir la ausencia normativa existente, por medio de una respuesta uniforme y consistente en el tiempo respecto a la determinación de la laboralidad con relación al vínculo que une a las personas que se desempeñan en trabajo vía plataformas digitales. Se trata, por ende, de un trabajo basado en los pronunciamientos de los tribunales especializados en materia laboral, que nos permitirá establecer los criterios normativos respecto a la laboralidad vía plataformas, para determinar si es posible predecir los resultados de las acciones a través de la postura existente.

## 1. Determinación del universo de la jurisprudencia revisada en la presente investigación

1.1. Universo de causas que han sido analizadas en la presente investigación

Mediante una labor de acceso al portal público del Poder Judicial<sup>3</sup>, se rastreó la totalidad de causas en que una de las partes litigantes correspondiera a alguna de las nueve empresas de trabajo a través de plataforma que se encuentran presentes en el mercado nacional.

Teniendo presente que en términos generales debemos entender la noción de jurisprudencia como referente al “conjunto de fallos o decisiones de un tribunal de justicia cualquiera, que han sido dictados sobre una similar materia o asunto, sobre la base de aplicar un mismo criterio acerca del derecho concerniente a esa materia y al modo como debe interpretárselo” (Squella, 2014, pp. 263-264), para los efectos del análisis realizado en el presente trabajo, se entenderá por “jurisprudencia” el grupo de pronunciamientos de los juzgados de letras del trabajo y los respectivos fallos de la Corte de Apelaciones

en los limitados casos en que el conflicto ha llegado a ser conocido por dicho tribunal.

La decisión de establecer el universo de estudio sobre la base de los fallos de juzgados de instancia se toma de acuerdo con dos consideraciones. La primera dice relación con el elemento temporal, ya que al tratarse de un conflicto que se ha masificado judicialmente en los últimos dos años, la mayor cantidad de pronunciamientos está concentrada en los tribunales de instancia. La segunda razón está dada por la especialidad de estos juzgados, la que permite entregar un análisis más acabado de los temas específicos que son puestos bajo su conocimiento. En el orden temporal, el muestreo comprendió desde enero de 2015 hasta el 30 de noviembre de 2021. Conforme con estos criterios, el resultado de la búsqueda arrojó como resultado un total de 47 causas en las que se advierte demanda por diferentes materias, y se centró el estudio en aquellas que tuvieran por objeto determinar el reconocimiento de

<sup>2</sup> Boletín N.º 13. 496-13.

<sup>3</sup> www.pjud.cl

la existencia de relación laboral entre las personas que desarrollan servicios a través de plataformas digitales, ya sea que hayan sido entabladas como acción principal, conjunta o en subsidio de otra reclamación, interpuesta como consecuencia del desempeño de las funciones de *rider*<sup>4</sup>.

Una vez que fueron aplicados los filtros antes señalados, el resultado fue la obtención de cuatro pronunciamientos de los juzgados de letras con competencia laboral, dos de los cuales, además, fueron refrendados por las respectivas cortes de apelaciones.

1.2. Sentencias dictadas a raíz de demandas de reconocimiento de relación laboral presentadas por trabajadores de plataformas digitales

Existen solo cuatro sentencias de instancia que efectivamente analizan la procedencia o no de relación laboral en el trabajo a través de plataformas digitales, las que, además, no han seguido una misma línea en cuanto a la determinación de la laboralidad. Lo anterior es indiciario de que el debate jurisprudencial acerca de la laboralidad del trabajo a través de aplicaciones en Chile se encuentra abierto, sin que la judicatura haya establecido un precedente respecto a la materia, siendo la jurisprudencia la primera forma a través de la cual se intentó dar respuesta al debate del trabajo de plataformas (Ruay, 2022, p. 128).

Para efectos de esta investigación, y en todos los casos que se analizan, la discusión se centra en la determinación de la naturaleza jurídica de la relación que se desarrolla entre las empresas de plataformas digitales y las personas que ejercen funciones para permitir el funcionamiento de estas. Debido a ello, en los siguientes párrafos nos dedicaremos a analizar de modo general cuál ha sido la conclusión de cada una de las sentencias

en análisis, para luego pasar a determinar la existencia o ausencia de los elementos de laboralidad clásica en los pronunciamientos de los tribunales de justicia chilenos.

En orden cronológico, toca analizar la primera sentencia de instancia<sup>5</sup> que resolvió sobre la existencia o no de relación laboral en el asunto que fue sometido a su conocimiento, que rechazó la existencia de laboralidad para el caso concreto. En la causa en comento, el actor entabló demanda por declaración de relación laboral, despido injustificado, nulidad de despido y cobro de prestaciones en contra de la empresa UBER Chile. La sentencia razona sobre la base de que no se encuentra configurada subordinación alguna entre las partes, ya que, en los hechos, el demandante no logró entregar los elementos necesarios para determinar la existencia de relación laboral. De ahí que dispone que lo que se habría producido es la “unión” voluntaria de los choferes, en tanto personas naturales o jurídicas, con sus propios vehículos a la empresa, quien solo “les facilita el soporte tecnológico que permite captar clientes a través de una aplicación en el celular a fin de movilizarlos de un lado a otro”. Lo anterior conduce, finalmente, a determinar la inexistencia de relación laboral y rechaza la demanda en todas sus partes.

Luego, y siguiendo un orden temporal en la dictación de los pronunciamientos, debemos observar la sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción<sup>6</sup>, que declara al actor como trabajador dependiente de la empresa de reparto PedidosYa, determinando la existencia de relación laboral entre las partes, lo que, además, fue validado por la Corte de Apelaciones<sup>7</sup> respectiva, luego de que la empresa recurriera por vía de nulidad. En este caso, el actor interpone acción de despido injustificado indebido o improcedente, cobro de prestaciones e indemnizaciones laborales y nulidad del despido, entendiendo como fundamento lógico de

<sup>4</sup> A lo largo del presente trabajo utilizaremos la expresión *rider* o repartidor para referirnos a las personas que realizan actividades mensajería o entrega de bienes y productos por intermedio de una plataforma digital.

<sup>5</sup> Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 14 de julio de 2015, RIT O-1388-2015.

<sup>6</sup> Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, RIT M-724-2020, de 5 de octubre de 2020.

<sup>7</sup> Corte de Apelaciones de Concepción, ROL 395-2020, de 15 de enero de 2021.

dichas pretensiones la necesidad de reconocimiento de relación laboral entre las partes. En el caso puntual, se trata de un trabajador que había realizado funciones de reparto en calidad de *riders* para la empresa PedidosYa Chile SpA.

Esta sentencia determina que “se estiman concurrentes los requisitos que configurarían una relación laboral entre las partes, en los términos que exigen los artículos 7 y 8 del Código del Trabajo”. De este modo, y a lo largo de su pronunciamiento, el fallo analiza uno a uno los elementos que a juicio de la sentenciadora resultan ser constitutivos de relación laboral tales como el proceso de selección, el uso de distintivos de la empresa y uniformes, la forma como se materializaba el control del actor por parte de la empresa a través de las calificaciones y la prestación de servicios a través de turnos.

Todo lo dispuesto por la jueza de la causa es refrendado por la Corte de Apelaciones de Concepción<sup>8</sup>. En lo que nos interesa, el fallo indica en su análisis que para resolver la cuestión debatida se debe tener presente y ponderar “la existencia de una nueva realidad productiva, basada en prestaciones de servicios a través de plataformas digitales”, lo que plantearía al derecho del trabajo nuevos desafíos en cuanto a la forma en que deben ser interpretadas las relaciones laborales, entendiendo que el sistema tradicional de empleo, conocido hasta ahora, está siendo desplazado por las nuevas formas de trabajo digital, remotas y con nuevas características y particularidades que deben ser amparadas por el ordenamiento jurídico.

Con fecha 17 de mayo de año 2021, casi cuatro meses después del recién comentado fallo de la Corte de Apelaciones de Concepción, se dicta en el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

un pronunciamiento absolutamente contrario<sup>9</sup>. Al efecto, la sentenciadora rechaza en todas sus partes la demanda, estimando que lo que une a los actores y la empresa demandada es meramente un contrato de prestación de servicio, cuya diferencia con la relación de naturaleza laboral radica en que en esta última existe una supervigilancia directa y constante y una fiscalización permanente de las labores, lo que no ocurre en la especie. Frente a este resultado, los denunciados interponen recurso de nulidad<sup>10</sup>, que la Corte de Apelaciones de Santiago rechazó con base en consideraciones de orden estrictamente formales, lo que impidió un pronunciamiento respecto al fondo del asunto.

Finalmente, la sentencia de instancia más reciente en la materia, de la que se tuvo registro al momento del cierre de la investigación que dio lugar al presente trabajo, es la pronunciada por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago<sup>11</sup>. En esta ocasión, se acciona por parte de un trabajador de la empresa Rappi Chile SpA, quien interpone declaración de reconocimiento de relación laboral, nulidad del despido, despido injustificado y cobro de indemnizaciones y prestaciones laborales adeudadas.

En el fallo de instancia, el juez concluye que en los hechos sí se encuentra establecida una relación contractual entre las partes, pero que la prueba aportada por el demandante no permite establecer que esta pueda catalogarse como una relación laboral, por lo que termina rechazando la demanda en todas sus partes. Dentro de los aspectos más relevantes del fallo, destaca que el trabajador no estaba obligado a usar elementos institucionales, así como tampoco se logró acreditar que la empresa ejerciera algún tipo de supervisión o control del actor a través de la plataforma, lo cual impide, a su juicio, que la relación pueda ser calificada como laboral.

<sup>8</sup> Corte de Apelaciones de Concepción, ROL 395-2020, de 15 de enero de 2021.

<sup>9</sup> Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT T-980-2020, 17 de mayo de 2021.

<sup>10</sup> Corte de Apelaciones de Santiago, ROL N.º 1864-2021, 13 de diciembre de 2021.

<sup>11</sup> Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT O-5008-2020, 2 de octubre de 2021.

## 2. Análisis general de la jurisprudencia judicial a raíz de acciones que persiguen la declaración de relación laboral entre empresas de plataformas y quienes desarrollan funciones para ellas y del impacto de factores externos a la dictación de sentencias en el resultado de estas

2.1. Análisis general de la jurisprudencia judicial a raíz de acciones que persiguen la declaración de relación laboral entre empresas de plataformas y quienes desarrollan funciones para ellas

El objetivo principal del presente apartado es observar y analizar, desde un enfoque cuantitativo y estadístico, el impacto que las principales resoluciones judiciales

en la materia han tenido en el comportamiento litigioso posterior que se ha observado en nuestro medio jurídico.

*2.1.1. Posible impacto de las sentencias que han declarado la existencia de relación laboral en el trabajo vía plataformas en la interposición de demandas o en la búsqueda de vías alternativas para evitar sentencias*

RIT Sentencia/ Declaración Laboralidad	Fecha	N.º causas ingresadas al 1.º mes de dictación	N.º causas ingresadas entre el 2.º y 3.º mes de dictación	N.º de causas falladas/ conciliadas al 1.º mes de dictación	N.º de causas falladas/ conciliadas entre el 2.º y 3.º mes de dictación
M-724-2020 Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción	5/10/2020	10	3	3	3
ROL 395-2020 Corte de Apelaciones de Concepción	15/01/2021	1	4	1	4

## Los elementos de laboralidad en el trabajo vía plataformas digitales

En el cuadro anterior se intenta observar si es posible establecer alguna relación entre las sentencias que declararon la existencia de relación laboral en el trabajo vía plataformas y el número de acciones interpuestas con igual objeto con posterioridad a su dictación y, de otro lado, si esta misma circunstancia pudo tener algún tipo de incidencia en los acuerdos a que arribaron las partes en el proceso judicial, con el fin de evitar la dictación de una sentencia referente a la declaración de existencia de relación laboral.

Respecto al primer punto, basándonos solo en el número de causas ingresadas con el mismo objeto, se puede sostener la hipótesis de que estos pronunciamientos que determinaron la existencia de laboralidad podrían haber tenido impacto en el número de acciones ingresadas por los actores que perseguían la existencia de relación laboral. Lo anterior se podría sostener a partir de lo que ocurre luego de la dictación de la sentencia en causa Rit M-724-2020, del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, ya que en los tres meses siguientes, se observaron diez nuevos ingresos de acciones con igual objeto, lo que comparado con el total de demandas y/o procesos judiciales (47), que refleja que del total de causas ingresadas cuyo objeto es perseguir la determinación de laboralidad, un 21 % de ellas fueron interpuestas luego de este resultado favorable. Similar

efecto, pero con menor intensidad, se observa respecto de la causa seguida ante la Corte de Apelación de Concepción. De lo anterior es posible presumir que el resultado obtenido en el proceso seguido ante el Juzgado del Trabajo de Concepción habría motivado el accionar de los demandantes de las acciones posteriores.

Por otro lado, se analizó el número de procesos concluidos a través de algún medio de solución alternativa de conflictos, como es el caso del avenimiento o conciliación. El resultado que se obtuvo es que él se encuentra en línea con el anterior, pudiendo obtenerse la misma hipótesis desde que se detectaron seis causas cerradas por avenimiento dentro de los tres primeros meses siguientes a la dictación de la sentencia de instancia, y cinco luego del pronunciamiento de la Corte de Apelaciones, lo que hace presumir, solo por el número de acciones interpuestas en relación al total de juicios en estudio, que este fallo pudo tener impacto en las acciones posteriores.

*2.1.2. Posible impacto de las sentencias que han declarado la inexistencia de relación laboral en la dictación de fallos posteriores y en la búsqueda de vías alternativas de resolución de conflictos, para evitar dictación de sentencias*

RIT Sentencia/ Inexistencia de relación laboral	Fecha	N.º de causas falladas/ conciliadas al 1.º mes de dictación	N.º de causas falladas/ conciliadas entre el 2.º y 3.º mes de dictación
O-1388-2015 Santiago (2.º)	14/07/2015	0	0
T-980-2020 Santiago (1.º)	17/05/2021	4	11
RoI N°1864-2021- laboral Santiago	13/12/2021	0	0
O-5008-2020 Santiago (1.º)	2/10/2021	0	0

En este caso, se vislumbra una clara diferencia entre la influencia que puede predicarse respecto de uno de los pronunciamientos dictados en contraposición a los restantes. En efecto, si examinamos el caso del fallo de 14 de julio de 2015, su impacto es nulo pero lo atribuimos a la fecha de la dictación de este, al no existir procesos judiciales coetáneos a dicha sentencia. La misma conclusión, pero por razones diferentes, debe ser aplicada a los últimos dos pronunciamientos dictados en la materia, ya que por sus fechas de dictación y el periodo de investigación de este estudio no resulta posible observar la eventual conducta posterior.

Finalmente, vale la pena detenerse en los números que nos entrega el análisis realizado al tenor de la causa Rit

T-980-2021, del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, dictado con fecha 17 de mayo del año 2021, la que tras su dictación muestra un posible impacto en cuatro procesos judiciales con igual objeto debatido, número que se amplía hasta los 15 procesos si tomamos como referencia el tercer mes posterior a la fecha del fallo.

2.2. Comportamiento de la actividad jurisprudencial a raíz de factores externos, distintos a la dictación de sentencias

2.2.1. Posible impacto de los proyectos de ley en la interposición de acciones judiciales que dicen relación con el trabajo vía aplicaciones digitales

N.º de Boletín	Fecha	N.º causas ingresadas al 1.º mes de emisión	N.º causas ingresadas entre 2.º y 3.º mes de emisión	N.º de causas falladas/ conciliadas al 1.º mes de emisión	N.º de causas falladas/ conciliadas entre 2.º y 3.º mes de emisión
Boletín N.º 10.937-15	25/10/2016	0	0	0	0
Boletín N.º 11.934-15	20/07/2018	0	0	0	0
Boletín N.º 12.618-13	14/05/2019	0	1	0	1
Boletín N.º 12.475-13	14/03/2019	0	0	0	0
Boletín N.º 12.618-13	14/05/2019	0	1	0	0
Boletín N.º 13.496-13	13/05/2020	3	2	0	0

Tal como se observa en el cuadro anterior, existen a la fecha del presente trabajo seis proyectos de ley que<sup>12</sup>, entre los años 2016 y 2020, han intentado establecer un marco regulatorio para el trabajo a través de plataformas digitales. Si bien las materias que abordan los diferentes proyectos son de diversa índole, son dos de ellos los que se abocan de una manera más sistematizada a regular el tipo de relación contractual que existe entre las empresas de plataforma digitales y quienes desempeñan funciones para estas<sup>13</sup>.

Entendiendo que el objeto del presente trabajo está lejos de ahondar en el análisis legislativo del contenido de los diferentes proyectos de ley que se han presentado en Chile sobre el tema, revisaremos brevemente la materia que intenta abordar cada uno de ellos, con el fin de poder medir el impacto que pudieron haber tenido en el número de demandas presentadas ante los tribunales competentes o bien en las decisiones de los procesos que ya se encontraban vigentes.

En orden temporal, el primero de ellos data del año 2016 y es el proyecto pionero en la tarea de intentar regular el transporte de pasajeros a través de plataformas digitales. Luego, encontramos el Boletín N.º 11.934-15, de 20 julio de 2018, que también busca establecer un marco normativo para los trabajadores de las aplicaciones de transporte remunerado de pasajeros y los servicios que a través de ellas se presten. Hasta este punto, los proyectos de ley no incluían referencias expresas a la naturaleza jurídica del vínculo que unía a los conductores y las empresas dueñas de las aplicaciones (Palomo, 2021, pp. 78-79). Esta técnica legislativa de los proyectos cambia con el tercero de ellos<sup>14</sup>, el que “se enfoca en la definición de la naturaleza del vínculo que une a empresas con sus conductores, optando por la laboralidad de la relación” (Palomo, 2021, p. 79).

En el mes de mayo de 2020, se presenta el Boletín N.º 13.496-13. Este proyecto originado por moción parlamentaria<sup>15</sup>, en su idea original, buscaba reconocer garantías básicas a las personas que prestan servicios a través de plataformas digitales, pero sobre la base de no reconocerles la calidad de trabajadores subordinados. Lo que finalmente consagra esta normativa es regular el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios, a través de figuras especiales, distinguiendo entre trabajadores de plataformas digitales independientes y dependientes. Esta forma de regulación, si bien aporta dos regímenes paralelos y una idea de protección a los trabajadores de plataformas digitales, no contempla la forma o la elección de la misma. Es por lo anterior que al existir incentivo para la empresa por optar por la figura más desprotegida, lo que en los hechos puede ocurrir es que esta se convierta en una decisión discrecional, “quedando en evidencia, una vez más, el desigual poder negociador de las partes” (Leyton y Azócar, 2022). Sumado a lo anterior, existen vacíos que han sido abordados en la ley y que dicen relación con la realidad práctica de los trabajadores de plataformas digitales, por ejemplo, se ha omitido pronunciamiento respecto a las personas que prestan servicios simultáneos para dos o más plataformas (Ruay, 2022, p. 155).

Finalmente, encontramos el Boletín N.º 12.475-13 que pone mayor énfasis en la determinación del vínculo laboral y propone que los trabajadores de plataforma queden cubiertos por el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y el proyecto de ley sobre modernización laboral para la conciliación, familia e inclusión, correspondiente al Boletín N.º 12.618-13, que entre los diversos asuntos que trata destaca su intención de modernización en materia de adaptabilidad laboral, para lo que propone una modificación al Código del Trabajo incorporando la regulación de la prestación de

<sup>12</sup> Con posterioridad a la finalización del presente trabajo se publicó la Ley 21.431 de fecha 11 de marzo de 2022.

<sup>13</sup> Boletín N.º 12.475-13, de 14 de marzo de 2019 y Boletín N.º 13.496-13, de 13 de mayo de 2020.

<sup>14</sup> Boletín N.º 12.475-13, de 14 de marzo de 2019.

<sup>15</sup> Al momento del cierre de este trabajo este proyecto se encuentra aún pendiente la tramitación del veto ejercido por el presidente de la República relativo al reconocimiento del derecho a negociación colectiva por parte de estos trabajadores, y con posterioridad a la finalización del presente trabajo se publicó la Ley 21.431 de fecha 11 de marzo de 2022.

servicios a través de empresas que operan mediante plataformas digitales de intermediación (Palomo, 2021, p. 79).

Tal como se expone en la tabla precedente, se logra evidenciar que solo uno de los proyectos de ley existentes a la fecha puede haber tenido un posible efecto en el comportamiento judicial de la materia<sup>16</sup>, pero

solo con relación al número de demandas presentadas, no así respecto de los procesos que ya se encontraban vigentes.

*2.2.2. Análisis de la forma de solución de controversias judiciales entre las partes del trabajo vía aplicaciones digitales*

<b>AÑO</b>	<b>N.º de causas terminadas por avenimiento/conciliación/transacción</b>	<b>N.º de causas terminadas por desistimiento</b>	<b>N.º de causas terminadas por sentencia</b>
2015	0	0	1
2016	0	0	0
2017	0	0	0
2018	0	0	0
2019	1	1	1
2020	6	2	0
2021	18	3	2
<b>TOTAL</b>	19	6	4

<sup>16</sup> Boletín N.º 13.496-13, de 13 de mayo de 2020.

Respecto de las cifras que exhiben estos procesos con relación a las formas de término de los procedimientos que han tenido su origen en demandas que persiguen la declaración de relación laboral, se puede señalar que, del total de procesos que se han ventilado en los tribunales especializados en materia laboral entre los años 2015 y 2021, se encuentran concluidos a la fecha del presente estudio un total de 29 juicios. De ellos: (i) 19 causas han finalizado a través de formas alternativas de resolución de conflictos, entendiendo por tales el avenimiento, la transacción y la conciliación; (ii) seis de ellos han culminado por desistimiento, y (iii) solo cuatro por sentencia de instancia, dos de los cuales cuentan con fallos de las cortes de apelaciones respectivas a la fecha de este trabajo. Por ende, resultan ser 25 los procesos que han terminado por vías distintas a la dictación de una sentencia definitiva, entendiendo por tal cualquier forma de solución alternativa del conflicto, incluido el desistimiento de la demanda.

Los posibles fundamentos para explicar el gran número de términos de conflictos a través de vías alternativas de solución de controversias son múltiples. En primer lugar, encontramos el tiempo que demora un demandante en conseguir un pronunciamiento firme por parte del órgano judicial. De acuerdo con las estadísticas oficiales que el Poder Judicial publicó en el año 2018<sup>17</sup>, la duración de los procedimientos laborales, graficándose el promedio en días y estableciendo que ya en el año 2018 era de 86, sin incluir el tiempo de tramitación en la corte de apelaciones y en la Corte Suprema. A modo de ejemplo, y solo con el fin de dar indicios de la duración de la tramitación de un recurso de nulidad promedio, se constató que este procedimiento ante la Corte de Apelaciones de Talca, antes del año 2020, demoraba aproximadamente 120 días (Delgado *et al.*, 2018, p. 13). Claro está que con la llegada de la crisis sanitaria, a causa de la pandemia de Covid 19, estos plazos no harían más que aumentar.

En segundo lugar, y en concordancia con los números que arroja la tabla expuesta en este punto, se puede apreciar un gran número de procesos cuyo término se produjo mediante una solución alternativa de resolución de controversias. En este sentido, los procedimientos judiciales que terminaron por avenimiento, transacción o conciliación representaron un 78 % del total de causas terminadas durante el año 2020 y un 66 % del total del año 2021. Este fenómeno se explica, entre otros factores, en el impacto que la pandemia durante los años 2020 y 2021 ha tenido en el mayor retraso que la actividad jurisdiccional. En este sentido, el tiempo de duración de la tramitación de las causas laborales durante el año 2017 era de 87 días en promedio, cifra que en el año 2020 se extendió a 163 días, de acuerdo con los datos del Poder Judicial. Es así como “una demanda podía tomar alrededor de ocho meses en ser resuelta, en circunstancias que ahora puede superar el año, y de escalar a la Corte de Apelaciones y a la Suprema, la podría tardar por encima de dos años”<sup>18</sup>.

Este fenómeno de evidente retraso en la actividad jurisdiccional encuentra antecedente en la entrada en vigor de la Ley 21.226, de 2020, que establece un régimen jurídico de excepción para los procesos judiciales, por el impacto de la crisis sanitaria en Chile, persiguiendo la realización solo de aquellas gestiones que tengan carácter urgente. Sumado a ello, “la improvisación, la falta de regulación común entre tribunales, la escasa capacitación de los funcionarios/as en estas tecnologías, entre otros factores, han hecho que cientos de asuntos se encuentren suspendidos y otros simplemente no pudieran iniciarse. Ello ha significado una acumulación de causas en estado de tramitación que ha generado una importante congestión judicial que, estimamos, se verá acrecentada luego de que termine el estado de excepción constitucional” (Lillo y Vargas, 2021, p. 182).

<sup>17</sup> Poder Judicial en números 2018. Estadísticas de causas (2018). Disponible en <https://www.pjud.cl/post/download/484>. [visitado el 07/12/2021].

<sup>18</sup> Diario Financiero: “Justicia laboral está al límite: tramite de causas casi se ha duplicado en los últimos cuatro años”. Disponible en: <https://www.df.cl/noticias/economia-y-politica/laboral-personas/justicia-laboral-esta-al-limite-tramite-de-causas-casi-se-ha-duplicado/2021-08-06/190856.html> [fecha de consulta: 7 de diciembre de 2021].

Todo lo anterior juega en contra de la necesidad de los demandantes de contar con el pago de los “haber” existentes al término de la relación laboral, que, en este caso, corresponderían a los montos que podrían surgir de la determinación de existencia de relación laboral por parte de los tribunales de justicia.

Por último, y en lo que creemos es el fundamento

primordial, se encuentra el legítimo derecho de las empresas que prestan servicios a través de plataformas digitales de evitar la existencia de pronunciamientos que puedan ser contrarios a las lógicas y a la actual forma de funcionamiento de ellas, que se basa en lo ellos han denominado como un modelo de “prestación de servicios”.

### 3. Análisis particular de los elementos clásicos de laboralidad en los pronunciamientos de los tribunales laborales

En este apartado, analizaremos la presencia o ausencia de los elementos de laboralidad clásicos o tradicionales en los pronunciamientos de los tribunales con competencia laboral en la materia objeto de este estudio. En primer lugar, describiremos, desde un punto de vista doctrinario, aquellos elementos que tradicionalmente se han entendido como configuradores de la noción de subordinación y dependencia. Luego, se analizarán los referidos elementos a partir de los pronunciamientos judiciales existentes a la fecha en materia de reconocimiento de relación laboral de trabajadores de plataformas.

#### 3.1. Del concepto tradicional de subordinación o dependencia: elementos clásicos

El concepto de subordinación y dependencia ha sido aceptado, en forma general, por la doctrina latinoamericana como un elemento fundamental para determinar la existencia de la relación laboral y el despliegue del ámbito de aplicación que ello supone (Ermida y Hernández, 2002, p. 282), ya que en efecto “es un concepto jurídico y expresa un elemento estructural de la relación laboral” (Caamaño, 2007, p. 12). No obstante lo anterior, este elemento es en esencia variable y está dotado de fronteras dinámicas y movibles, lo que

hace que el ámbito de aplicación del derecho del trabajo cambie continuamente, según los factores externos que lo determinen (Ermida y Hernández, 2002, p. 281).

En Chile, al igual que en gran parte de las legislaciones comparadas, no se define lo que debe entenderse por subordinación o dependencia (Ermida y Hernández, 2002, p. 281). A su vez, este concepto encuentra su antecedente legal en nuestro ordenamiento jurídico en los artículos 3 y 7 del Código del Trabajo. El primero de ellos lo hace al definir o conceptualizar las partes de una relación laboral desde una mirada eminentemente contractual. Como se puede observar en la propia letra del mencionado artículo 3 del Código del Trabajo, la técnica del legislador ha sido entregar un concepto general de cada una de las partes de la relación laboral, sin determinar cuáles son los elementos o indicios que dan lugar a una relación laboral y que, por ende, nos permita distinguirla, principalmente, de un contrato civil. Es más, en la letra del citado artículo, no hay mención expresa alguna del concepto de subordinación o dependencia como elemento necesario de la relación laboral (Irureta, 2014, p. 278). Lo anterior ha posibilitado que las fronteras de la laboralidad puedan ir adaptándose a los requerimientos del momento y contexto en que se desarrolla una determinada relación de trabajo, ya

que a falta de normativa expresa que determine los elementos de la laboralidad, su delimitación ha sido producto, fundamentalmente, del trabajo doctrinario y jurisprudencial.

Por su parte, el artículo 7 del mismo cuerpo normativo establece como requisito del contrato individual de trabajo la prestación de servicios personales bajo dependencia y subordinación, a cambio de una remuneración determinada, de modo que el legislador ha configurado la existencia de relación laboral y una presunción de esta, en caso de concurrir tales elementos. En el mismo sentido, “la doctrina emanada de la Dirección del Trabajo ha puntualizado que, de lo estatuido en los artículos 7° y 8° del Código del Trabajo, es dable sostener que para que una persona pueda ser considerada trabajador de otra, debe prestar a esta servicios personales, ya sean intelectuales o materiales, mediando subordinación o dependencia y recibiendo a cambio de dicha prestación una remuneración determinada” (Orellana, 2016, p. 32).

Por evidente que resulte, es necesario destacar que la posibilidad de determinar si la subordinación se configura o no en un determinado vínculo contractual no es baladí desde que a partir de dicha calificación, y una vez constatada la presencia de esta, se despliega “todo un estatuto protector de carácter legal y de rango constitucional” (Gamonal, 2013, p. 447). De esta manera, el calificar el vínculo contractual como una figura civil implicará la imposibilidad de protección de derechos laborales y de seguridad social (Gamonal, 2013, p. 447).

A su vez, la normativa laboral no contempla una serie de los elementos que deben ser revisados para establecer de manera categórica si una determinada relación de prestación de servicios personales responde a la naturaleza jurídica laboral o civil, sino que se ha limitado a establecer indicios de laboralidad. Ello ha implicado que, en los hechos, es el juez quien deberá interpretar y determinar la procedencia o no de los elementos que se entienden comunes a la subordinación (Orellana, 2016, p. 4).

Así, teniendo en cuenta la redacción empleada por el

legislador, “la prestación de servicios por cuenta ajena y bajo subordinación laboral constituye, en verdad, y a pesar de las críticas a que ha sido sometida históricamente, uno de los requisitos básicos que exige el Código del Trabajo chileno para que se pueda configurar efectivamente un trabajador y, por ende, un sujeto empleador” (Irueta, 2014, pp. 267-268). Por ello, se hace del todo necesario para el despliegue del manto protector del ordenamiento jurídico laboral la existencia de un sistema indiciario que permita verificar la subordinación, también entendido como el poder de dirección y control del empleador, para el caso concreto (Ugarte, 2020, p. 28).

Lo anterior es necesario ya que tampoco se ha observado en el análisis de las sentencias estudiadas en la presente investigación el desarrollo de los principios que inspiran el Derecho del Trabajo para, de esta manera, lograr dar protección a quienes desarrollan funciones para las empresas de plataformas digitales. En dicha dirección, entendemos que el rol de este elemento es fundamental en la actuación supletoria para el caso de ausencia normativa que regule un tema concreto, ya que se trata de directrices “que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para 1) promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, 2) orientar la interpretación de ‘las existentes’ y 3) resolver los casos no previstos” (Raso, 2016, p. 16). En este sentido, no hay luces del principio protector ni del de buena fe. El primero de ellos “asegura la eficaz y adecuada aplicación de las normas” (Plá, 2015, p. 86), mientras que el de la buena fe resulta ser constitutivo del ordenamiento jurídico, es decir, uno de los vértices del marco normativo más general y que opera como un límite externo al ejercicio de los derechos subjetivos, ya que el contenido de cada derecho subjetivo en particular constituye su primer o natural límite, una especie de límite interno (López, 2016, p. 550).

Es tal la fuerza de la subordinación que incluso se ha entendido que esta debe primar frente al acuerdo de voluntades de las partes, bastando la concurrencia de la prestación de servicios personales bajo dependencia y subordinación, mediante el pago de una remuneración,

para presumir legalmente la existencia de la relación laboral (Gamonal, 2011, p. 269). Lo anterior se desprende del inciso primero del artículo 8 del Código del Trabajo, el que consagra a través de una presunción simplemente legal el principio de primacía de la realidad, a efectos de hacer aplicable el ordenamiento jurídico del trabajo en todos aquellos casos en que existe una real subordinación. En suma, en virtud de este orden de consideraciones se deriva y aprecia con nitidez la importancia de establecer o no la procedencia de este concepto en el trabajo vía plataformas digitales.

Si bien es cierto que la subordinación no es un elemento suficiente para abordar de manera cabal todos los escenarios que conducen a la efectiva determinación de la relación laboral, como es el caso del trabajo vía plataformas, sí puede establecerse que entrega los elementos para delimitar los contornos del sujeto protegido y resulta ser un instrumento capaz de resguardar la figura de trabajador (Muñoz, 2018, p. 17). Por ello, es un elemento esencial e inherente a la relación de trabajo la facultad de empleador o de la empresa de dirigir la producción e instruir sobre ella (Lizama, 2020, p. 71). En este contexto, se observa como cada vez más necesaria la labor de poder fijar las fronteras de este concepto (Martín, 2002, p. 38), con el fin de responder desde el derecho del trabajo a las nuevas formas de prestación de servicios que han surgido de la mano de los avances tecnológicos, antes de que todas ellas terminen transformándose en trabajo autónomo, en la “búsqueda por alcanzar mayores grados de flexibilidad” (Caamaño, 2007, p. 14).

En suma, entendiendo que los requisitos que conducen a la determinación de la laboralidad clásica no responden a un listado taxativo o de *numerus clausus*, se utilizarán en este análisis los elementos que la misma jurisprudencia judicial, a través del desarrollo de las sentencias existentes a la fecha, ha determinado como tales, para poder examinar la tendencia que están asentando nuestros órganos de justicia y si, a la postre, están realizando una reinterpretación del concepto de subordinación o dependencia con el objeto de determinar

la existencia de una relación laboral, entregando la protección que requieren los trabajadores de aplicaciones o plataformas en el contexto actual, o si bien están optando por resguardar las fronteras de derecho del trabajo, entendiendo que la relación existente entre la empresa dueña de la plataforma y quienes desarrollan labores en ese contexto sería propia de un vínculo de naturaleza civil.

3.2. Determinación de la concurrencia o ausencia de los elementos clásicos de laboralidad a la luz de la jurisprudencia laboral

### 3.2.1. El elemento de control, supervisión, supervigilancia o fiscalización del empleador

Un primer elemento que estudiar dice relación con la forma en que los pronunciamientos judiciales chilenos han entendido el elemento de control o fiscalización del empleador sobre el trabajo realizado por los *riders*, el que, como sabemos, constituye un pilar fundamental de la noción de subordinación o dependencia en el contexto laboral. En este sentido se puede establecer que en la subordinación subyace una sujeción personal que implica que el trabajador queda a disposición del poder directivo del empleador (Muñoz, 2018, p. 16). En doctrina, se ha señalado que sobre la base de las características del trabajo a través de plataformas digitales, el elemento *contra* no es necesariamente distinto de las otras formas de trabajo subordinado y en muchos casos puede intensificarse gracias al uso de las tecnologías como medio de vigilancia y control (Leyton y Azócar, 2022).

Junto con ello, será igualmente relevante advertir cuáles han sido los motivos que se han esgrimido en cada uno de los casos en que han recaído dichas resoluciones al objeto de fundar su concurrencia o su ausencia.

Conforme a la premisa anterior, en primer lugar, comentaremos lo que se ha dicho sobre este punto en la sentencia recaída en la causa Rit O-1388-2015. Este primer pronunciamiento niega la existencia de subordinación o dependencia, principalmente, por entender que no se configura el elemento control, lo que

el magistrado explica en mayor medida por la ausencia de sanciones a los choferes, en caso de incurrir en conductas que asociamos típicamente a “incumplimientos”<sup>19</sup> en el contexto de una relación laboral.

En esta dirección, la sentencia en comento expresa que existe entre los choferes de Uber y la empresa demandada “una especie de comunidad” (Considerando quinto), por lo que al dotar de esta naturaleza jurídica al trabajo vía plataformas digitales, se estaría, consecuentemente, desconociendo la capacidad de supervisión o control a la empresa.

La conclusión anterior, como podrá apreciarse, resulta ser contundente al tiempo de atribuir a las personas que desarrollan funciones a través de esta aplicación una autonomía plena para decidir sobre el desarrollo o no de labores, así como también respecto del tiempo que destinan a esta actividad. Todo ello deriva en que el fallo estime que estos “prestadores de servicios” se encuentran fuera de la esfera de control de la empresa dueña de la aplicación. En este sentido, proyectando la interpretación judicial respecto a la absoluta libertad de que estarían dotados los *riders*, podemos inferir que, para el magistrado, los choferes serán libres de elegir y determinar sus horarios de trabajo, el lugar en que desempeñan sus funciones y podrán ir determinado la ganancia económica de acuerdo con el tiempo de conexión y con la cantidad de solicitudes que la voluntad de cada persona determine. El fallo centra su análisis del “control o supervisión” por parte del empleador vinculándolo con la potestad disciplinaria del empleador, determinando que la empresa Uber al no imponer a los *riders* sanciones, obraría en tal sentido, precisamente, por no tratarse en la especie de una relación laboral. De este modo, la sentencia concluye que no existe castigo alguno asociado a la falta de conexión, entendido como el desarrollo de actividades, desde que no existe “despido” como represalia a la ausencia de conexión por parte del

chofer, toda vez que, según se dijo anteriormente, aquel sería plenamente autónomo para decidir si se conecta o no a la aplicación<sup>20</sup>.

En consecuencia, el pronunciamiento concluye que no se encuentra acreditada subordinación alguna entre las partes, ya que no existen antecedentes que permitan determinar la presencia del elemento control o fiscalización, desestimando, con ello, la aplicación del concepto tradicional de laboralidad en el caso concreto.

Por último, en el caso específico del demandante, otro elemento analizado para fundar la falta de control por parte de la empresa Uber es el relativo al tiempo que transcurrió sin que él se conectará a la aplicación, lo que no trajo aparejada sanción alguna para el  *rider*.

Por su parte, la sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción viene a exhibir la dispersión de criterios judiciales existente en la materia, al determinarse por la jueza del trabajo en el caso concreto la configuración del elemento control, que concluye que todos los indicios que resultan del análisis de la prueba conllevan una necesaria manifestación del vínculo de subordinación y dependencia.

En esta causa, la jueza analiza uno a uno los indicios que, desde su mirada, deben considerarse para definir la existencia de relación laboral. Al detenerse en el control que ejerce el empleador, la sentencia repara en múltiples elementos acreditados a través de la incorporación de la prueba, que darían cuenta de la existencia de fiscalización por parte de PedidosYa. Destacan dentro de estos, (i) la exigencia de cumplimiento de horarios y puntualidad a los trabajadores y (ii) un sistema de calificación o  *ranking* que determina la ubicación de los *riders* dentro de listados configurados por la misma empresa. En la misma dirección, se advierte que los mecanismos de evaluación, los incentivos que son ofrecidos, y, sobre todo, los

<sup>19</sup> Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 14 de julio de 2015, RIT O-1388-2015.

<sup>20</sup> De acuerdo con el análisis del magistrado, la falta de sanción queda acreditada por la prueba testimonial y por el propio relato del demandante en el libelo pretensor.

elementos de sanción que determinan la posición del trabajador respecto a sus demás compañeros dentro del sistema de listas expresan claramente la labor de supervisión por parte de la empresa demandada.

En suma, de los elementos analizados y expresados en la sentencia se llega a la conclusión de que la libertad de la que aparentemente estaría dotada esta relación es falaz, ya que, en los hechos, el trabajador no puede elegir su turno ni horario, se encuentra controlado a través de un GPS que se contiene en el teléfono celular, principal herramienta de trabajo y, además, está permanentemente sometido a las instrucciones del empleador, so riesgo de obtener una baja calificación que impacta en sus remuneraciones. Así, con base en la acreditación de estos elementos, que se entienden como indicios de laboralidad clásicos, la sentenciadora concluye que esta forma de control es una clara manifestación de la supervisión que ejerce la empresa sobre el trabajador, y determina, en definitiva, la existencia de un vínculo de subordinación y dependencia.

A pesar de los argumentos entregados por la magistrado de la instancia para fundar la presencia de control en la relación entre aplicación y *riders*, la postura contenida en la sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción no es compartida, hasta ahora, por los pronunciamientos posteriores en materia de determinación de existencia de relación laboral, en cuanto al elemento control.

En la dirección apuntada, nos encontramos con el pronunciamiento del primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, emitido en mayo de 2021. En la sentencia, se indica que la falta de sanción (limitándola al despido) por parte de la empresa, en caso de baja producción o ante tiempos de conexión acotados por parte de los *riders*, conduciría a establecer que los servicios se realizaban en el contexto de una relación civil, al estar exentos de supervigilancia directa y constante y de fiscalización por parte de la referida empresa.

En el mismo sentido, encontramos el pronunciamiento más actual por parte de un tribunal de instancia, dictado en octubre del año 2021, el que analiza el caso de la empresa Rappi y donde para resolver la causa, desestima la presencia del elemento control en la relación existente entre las partes. En efecto, si bien en este caso el sentenciador daría por establecido indicios de laboralidad, al expresar que la empresa al poseer facultades de “cancelación de órdenes”<sup>21</sup> no podría ser mirada como un mero intermediario entre el consumidor y el prestador de servicios, termina desechando esta hipótesis al indicar que no se incorporaron al proceso elementos que puedan dar cuenta de la supervisión ejercida por Rappi, fundado principalmente en la ausencia del uso de la potestad disciplinaria en casos de no conexión o no aceptación del encargo, sosteniendo que esta acción es absolutamente discrecional para el *rider* y desechando por tal motivo que exista control por parte de la empresa.

En síntesis, podemos apreciar que se evidencia una dispersión de criterios jurisprudenciales en torno al elemento referido al control que las empresas de aplicaciones tecnológicas ejercen sobre las personas que desarrollan labores mediante plataformas, lo que impide definir un criterio asentado sobre él.

Así las cosas, resultará fundamental establecer en los procesos judiciales venideros la procedencia de este elemento en la labor desarrollada por los *riders*, y el desafío de los litigantes estará en proveerse de medios probatorios que sean capaces de generar en los sentenciadores la convicción de la concurrencia de este elemento.

Por último, las sentencias son concordantes en orden a establecer que el elemento control, supervisión o fiscalización encuentra su mayor expresión en el poder disciplinario del empleador y que, además, la procedencia o ausencia de este elemento podría llegar a establecer por sí solo la existencia de la relación laboral.

---

<sup>21</sup> Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT O-5008-2020, 2 de octubre de 2021. Considerado sexto.

### 3.2.2. El elemento de la determinación de la jornada de trabajo

A diferencia del indicio tratado en el punto anterior, en el caso de la jornada de trabajo podemos advertir que en las sentencias estudiadas se ha omitido una referencia en extenso a este elemento y solo existe un desarrollo del tema en aquel pronunciamiento que determina la existencia de relación laboral. Las sentencias que rechazaron la existencia de relación laboral<sup>22</sup>, se limitaron, a su vez, a negar el trabajo bajo el régimen de jornada u horario de trabajo basado en la absoluta libertad que este sistema les entregaría a quienes desarrollan labores a través de plataformas<sup>23</sup>. Esta libertad se expresaría en la posibilidad de determinar autónomamente su horario, eligiendo ellos mismos su tiempo de conexión<sup>24</sup>, sin que exista intervención ni imposición de sanciones por parte de la empresa en torno a la regulación de este elemento. Lo anterior parece ser más nítido en el caos de las aplicaciones de transporte de pasajeros, ya que existe meridiano consenso en torno a que el “transportista” es libre para determinar su jornada de conexión (días y horario) exento de penalizaciones o sanciones por parte de la empresa de plataforma digital (Lizama, 2020, pp. 68-69).

Por su parte, contrario a lo constatado en las sentencias anteriores, la causa conocida en el Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción<sup>25</sup> rehúye la posición anterior y concluye la existencia de una jornada de trabajo impuesta por la empresa dueña de la aplicación a los trabajadores, la que, además, era controlada por la empresa de reparto. La sentenciadora determina la existencia de una jornada de trabajo que se desarrolla en turnos variables y que, además, eran impuestos por la empleadora.

La labor de esta sentencia es disponer de la existencia de jornada de trabajo a partir de los elementos no tradicionales presentes en el caso, partiendo de la base de una ausencia absoluta de regulación contractual entre partes (al menos sobre este punto) y, luego, el lograr encontrar en los elementos probatorios los indicios suficientes para concluir la existencia de una jornada que se materializa, en este caso, por turnos. En este sentido, los elementos que configuran la jornada laboral del trabajador vía plataformas a la luz de este pronunciamiento son: (i) la incapacidad del trabajador de elegir libremente su jornada, (ii) la opción preferente de optar a determinados turnos sobre la base de la calificación y, especialmente, (iii) el control que la empresa ejerce sobre los trabajadores en la fiscalización del cumplimiento de la jornada de trabajo, imponiendo sanciones en caso de incumplimiento.

En virtud de los pronunciamientos en análisis y del contenido de estos respecto al desarrollo de la jornada, se reconoce que el tratamiento de este elemento puede ser, a la luz de las nuevas tecnologías y formas de prestación de servicios, uno de los indicios más complejos de delimitar en la relación de trabajo vía plataformas. Lo anterior se puede afirmar principalmente debido a que los márgenes de este concepto se han vuelto difusos, incluso en las formas de trabajo más formales, fenómeno que se percibió de manera nítida y abrupta desde la crisis sanitaria por causa del Covid-19.

En este sentido, una demostración de lo afirmado al final del párrafo anterior se encuentra en el hecho de que en Chile fue dictada la Ley 21.220<sup>26</sup>, que incorporó los conceptos de trabajo a distancia y teletrabajo. El afán de esta ley fue adaptar la legislación laboral a las

<sup>22</sup> Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 14 de julio de 2015, RIT O-1388-2015; Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT T-980-2020, 17 de mayo de 2021 y Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT O-5008-2020, 2 de octubre de 2021.

<sup>23</sup> En este sentido, ver la sentencia Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT O-5008-2020, 2 de octubre de 2021, que señala: “Así, es el propio trabajador quien reconoció en el libelo que no se encontraba sujeto a jornada de trabajo”.

<sup>24</sup> Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT T-980-2020, 17 de mayo de 2021. Considerando décimo.

<sup>25</sup> Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, RIT M-724-2020, de 5 de octubre de 2020.

<sup>26</sup> Ley N° 21.220, que “[m]odifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia”.

nuevas formas de trabajo impuestas por la realidad del desarrollo del mercado, las necesidades y motivaciones de los trabajadores, logrando al mismo tiempo generar oportunidades de trabajo “para hacerlos compatibles con los estándares de protección de los trabajadores, los que se encuentran contenidos en la multiplicidad de instrumentos internacionales que nuestro país ha suscrito y reflejado en nuestra legislación”<sup>27</sup>. Tal como lo reseña el mismo mensaje de la ley, este proyecto fue mirado desde un inicio con desconfianza, ya que la regulación de esta forma de trabajo podía traer consigo la precarización de la prestación de servicios remotos en desmedro de la protección de los derechos de los trabajadores<sup>28</sup>.

El derecho del trabajo se estructura a partir de un conjunto de principios que lo guían y asisten en su siempre constante evolución, y entre ellos destaca el que conocemos como de primacía de la realidad, conforme al cual en “caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos y acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”<sup>29</sup>, por lo que para los casos concretos que sean puestos bajo el conocimiento de los juzgados del trabajo, ellos podrán llegar a constatar, vía principios, la manifestación no tradicional del elemento jornada de trabajo.

### 3.2.3. El elemento de la dependencia económica y exclusividad

Revisada la jurisprudencia en estudio se pudo constatar que este indicio no ha sido de aquellos más determinantes a la hora de calificar la existencia de relación laboral. En efecto, si bien se intentaron analizar dos posibles aristas de este elemento, los magistrados de

las únicas dos sentencias que lo mencionan<sup>30</sup> se centran más en la exclusividad de la prestación de los servicios, entendido como el tiempo o jornada destinado a la actividad productiva, que en la dependencia económica que las vincula a la misma.

En efecto, el contenido de los pronunciamientos no nos será provechoso en la tarea de pesquisar criterios jurisprudenciales en este punto, toda vez que, por ejemplo, en el primero de ellos, que corresponde a la sentencia de 2015<sup>31</sup>, solo se limita a establecer que no existe exclusividad, sin entregar fundamentos que permitan advertir dicha conclusión, y a señalar que dentro de la prueba aportada al proceso “no hay exclusividad y no existe antecedente o documento o declaración alguna que pueda rebatir esta afirmación”<sup>32</sup>, para, finalmente, resolver el asunto por temas formales y no sustantivos, según se dijo.

De otro lado, la resolución definitiva del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción<sup>33</sup> desecha la alegación que realiza la demandada de que la relación entre la empresa y el *rider* es meramente civil, atendida la capacidad que tendría el demandante de desempeñar labores para otras aplicaciones, denotando que, al no existir exclusividad, malamente podría configurarse la laboralidad<sup>34</sup>. Conforme con lo anterior, los fundamentos de la jueza descansan en establecer que es admisible que un trabajador pueda desarrollar funciones para uno o más empleadores, ya que la pluralidad de empleos en nuestra legislación está permitida, por lo que, en definitiva, la “falta de exclusividad” con un empleador no puede ser considerada como un factor determinante para fundar en nuestro ordenamiento jurídico la existencia de relación laboral.

<sup>27</sup> Mensaje N° 071-366/ de S.E. el Presidente de la República con el que inicia un proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia. Santiago, 8 de agosto de 2018.

<sup>28</sup> Mensaje N° 071-366/ de S.E. el Presidente de la República con el que inicia un proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia. Santiago, 8 de agosto de 2018.

<sup>29</sup> Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, RIT M-724-2020, de 5 de octubre de 2020. Considerando quinto.

<sup>30</sup> Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 14 de julio de 2015, RIT O-1388-2015, y Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, RIT M-724-2020, de 5 de octubre de 2020.

<sup>31</sup> Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT O-1388-2015, de 14 de julio de 2015.

<sup>32</sup> Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT O-1388-2015, de 14 de julio de 2015. Considerando quinto.

<sup>33</sup> Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, RIT M-724-2020, de 5 de octubre de 2020.

<sup>34</sup> Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, RIT M-724-2020, de 5 de octubre de 2020. Considerando Décimo octavo.

Por lo expuesto, y a pesar de que la alegación de inexistencia de exclusividad en la labor desempeñada por el trabajador de plataforma forma parte del acervo recurrente de fundamentos de las empresas de plataforma para intentar desestimar la existencia de relación laboral, creemos, que no es un fundamento decisivo a la hora de resolver, ya que, como bien se señaló en el párrafo anterior, la falta de exclusividad no tiene la capacidad de controvertir la laboralidad.

### *3.2.4. El elemento de la fijación del valor de los servicios personales prestados, de manera autónoma, por parte del trabajador de plataforma*

Si bien este elemento se encuentra estrechamente vinculado con el concepto de “ajenidad” de la determinación de laboralidad, lo que llamaremos “titularidad” del valor de los servicios merece una mención separada. Somos de esta idea toda vez que entendemos que este aspecto no se encuentra íntegramente cubierto en el desarrollo doctrinario de la ajenidad y que, además, las sentencias que hacen referencia a este elemento<sup>35</sup> han optado de igual manera por establecer un margen de separación entre ambos conceptos.

Este indicio de laboralidad resulta del todo relevante, ya que siempre ha sido mirado como un factor claro de trabajo subordinado, por oposición al trabajo independiente, donde el autónomo es libre para poder fijar la tarifa de sus servicios. Entendiendo que el estudio de este concepto puede extenderse en el sentido de que se podría examinar también la fijación del valor de los bienes repartidos más allá de solo el precio del servicio, nos centraremos en este último aspecto por ser los servicios personales de reparto de productos adquiridos por terceros el objeto del trabajo de los repartidores<sup>36</sup>.

Al investigar este indicio en las sentencias estudiadas, nuevamente se detectan diferencias en el contenido sustantivo de los diferentes pronunciamientos. En este sentido, la primera sentencia se limita a efectuar una constatación de hechos que obtiene de la prueba analizada, para luego, a partir de ello, desprender que efectivamente esta potestad de determinación del valor de los servicios queda entregada a la empresa. Ahora bien, debemos precisar que, sin perjuicio de ello, la sentencia no incorpora dicha conclusión para postular la determinación de laboralidad, optando, en definitiva, por la ausencia de ella. Dentro de los elementos que describe se encuentran la forma de determinación de la tarifa, la forma de pago y el establecimiento de beneficio o incentivos fijados por la empresa para fomentar la conexión en determinadas fechas o eventos especiales, pero termina justificando todo ello en el “interés” que la empresa demandada tiene puesto en obtener su ganancia a partir del valor del servicio<sup>37</sup>.

Así, este primer fallo no aborda el análisis de la titularidad del valor del servicio desde la ajenidad ni tampoco lo utiliza como un indicio fundante de la subordinación, sino que se limita a conectarlo con la falta de sanción, que es el elemento primordial de este fallo para descartar la laboralidad<sup>38</sup>.

Una vez más, es la sentencia que reconoce la existencia de relación laboral en el caso de los trabajadores de plataformas<sup>39</sup> la que nos entrega un análisis más acabado del punto, dando luces de como la fijación del valor de reparto por parte de la empresa se termina constituyendo en un indicio de laboralidad.

<sup>35</sup> Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 14 de julio de 2015, RIT O-1388-2015, Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, RIT M-724-2020, de 5 de octubre de 2020 y Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT O-5008-2020, 2 de octubre de 2021.

<sup>36</sup> Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, RIT M-724-2020, de 5 de octubre de 2020. Considerando noveno.

<sup>37</sup> Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 14 de julio de 2015, RIT O-1388-2015. Considerando quinto.

<sup>38</sup> En el mismo sentido razona la sentencia del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT O-5008-2020, 2 de octubre de 2021. Considerando sexto.

<sup>39</sup> Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, RIT M-724-2020, de 5 de octubre de 2020.

En esta dirección, en el pronunciamiento se concluye, a partir de la declaración conteste de los testigos de ambas partes, que efectivamente el “actor no tenía libertad para fijar el valor de su reparto” y desde esta afirmación desarrolla su examen<sup>40</sup>. La magistrado conecta la falta de autonomía en la fijación del valor del servicio por parte del demandante con la ajenidad, determinando que existiría entre ambos una relación género-especie. En esta sentencia, la capacidad de influir en la fijación del precio del servicio o “tarifa” es un elemento fundante de ajenidad, el que, a su vez, configura el trabajo dependiente, y se concluye que no existe un elemento más distintivo para determinar que una relación es de naturaleza laboral que el hecho de que “el trabajador realiza un trabajo por cuenta ajena” (Considerando Décimo Cuarto).

En definitiva, sea que consideremos la fijación del valor del servicio como un elemento que configura la ajenidad o, bien, que lo consideremos como un indicio separado de este concepto, lo cierto es que se trataría de un elemento que debe ser tenido en cuenta a la hora de razonar sobre la existencia o no de relación laboral, ya que ha sido considerado como un indicio clásico de trabajo autónomo.

### 3.2.5. *El elemento de ajenidad*

En este punto compararemos el tratamiento que las diferentes sentencias en estudio le han dado a este elemento clave en la determinación de la relación laboral conocido como ajenidad. Este factor es parte de la esencia del contrato de trabajo ya que por él se entiende que el producto de los servicios personales que desarrolla el trabajador nacen de propiedad del patrono, quien, además, asume los riesgos del trabajo. Esta característica de ajenidad es generalmente aceptada por la doctrina y por la jurisprudencia como propia del contrato de trabajo (Ermida y Hernández, 2002, p. 289), por lo que es este tipo de trabajo, que se realiza por cuenta ajena, aquel que amerita la protección laboral propia del derecho del trabajo (Caamaño, 2007, p. 11).

El examen de este apartado discurre sobre la tarea principal de apreciar si los elementos que son aportados por las partes logran configurar la ajenidad, entendida como la cesión por parte del trabajador a otro de los resultados o frutos de su esfuerzo (Muñoz, 2018, p. 16), para los casos concretos que fueron sometidos al conocimiento de los tribunales especializados en la materia.

Desde una perspectiva doctrinaria, resulta lógica la premisa que adoptan las sentencias en su análisis, en el sentido de que la ajenidad es reconocida como una clara manifestación de la existencia de una relación laboral y que, en apretada síntesis, implica que el producto de los frutos del trabajo se entrega a una persona distinta de aquella que los ejecuta (Sierra y Bernet, 2020), y deja en un tercero el resultado de su esfuerzo. Por lo tanto, nos abocaremos a ver de qué forma los pronunciamientos han determinado quién se aprovecha del costo del servicio de reparto de bienes.

En el estudio jurisprudencial de este indicio de laboralidad nos encontramos con la misma realidad que ya hemos detectado en puntos anteriores, consistente en que tratándose de aquellas sentencias que optan por rechazar la existencia de relación laboral podemos advertir que el examen de la ajenidad es más superficial, y llega en algunos casos incluso a no encontrarse mención expresa alguna sobre el asunto, debiendo desprenderse de otros elementos que aparecen en los pronunciamientos, siendo, por el contrario, justamente aquella que determina la existencia de una relación regida por el derecho del trabajo la que se aboca a una observación más extensiva de la materia.

Por lo anterior, con el fin de simplificar su análisis, seguiremos en este punto lo observado en el fallo del Juzgado de Concepción<sup>41</sup> respecto de los elementos que establece como necesarios para configurar la ajenidad entre el trabajador y el empleador. En este sentido, la

<sup>40</sup> Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, RIT M-724-2020, de 5 de octubre de 2020. Considerando décimo cuarto.

<sup>41</sup> Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, RIT M-724-2020, de 5 de octubre de 2020.

sentencia dispone que habrá trabajo por cuenta ajena en todos aquellos casos en que: “a) los frutos del trabajo se radiquen en una persona distinta de quien lo ejecuta; b) los riesgos derivados del trabajo recaigan en el empleador, sin que el trabajador se vea afectado; c) el trabajador preste sus servicios en una organización (empresa) cuya titularidad no le pertenece, es decir, le es ajena; y d) el trabajo verse sobre bienes cuya titularidad no le pertenece”<sup>42</sup>.

Por su parte, y como ya advertíamos, en los pronunciamientos que han desechado la existencia de relación laboral es difícil encontrar un desarrollo de la procedencia o no de ajenidad y se han limitado, básicamente, a establecer su no concurrencia a través de la presencia de otros elementos.

Es nuevamente en la sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción donde encontramos un análisis más detallado del elemento en estudio. En primer término, la resolución establece que el trabajador no tenía libertad alguna para incidir en el precio del valor que se le cobra al cliente por el servicio de reparto, siendo nula su injerencia en el valor del fruto del trabajo, asunto que se radica en la empresa de aplicación digital, la que, luego, simplemente le paga un monto por el servicio<sup>43</sup>. Del mismo modo, el fallo resuelve que los riesgos que involucra el trabajo son asumidos por el empleador, al señalar expresamente que “el actor se limitaba a efectuar los repartos, asumiendo la demandada la responsabilidad frente a problemas de este o inconvenientes con los clientes”<sup>44</sup>. Ello es así, toda vez que en caso de inconvenientes que puedan involucrar al repartidor, ya sea con clientes o de otra índole, no son los propios *riders* quienes pueden determinar libremente la solución, sino que ello es realizado por el área de

“soporte” de la empresa<sup>45</sup>, lo que, en simple, no es más que la constatación de que los riesgos recaen en la empresa.

Corresponde ahora observar cómo se verifica en la sentencia el hecho de que la persona que realiza los servicios de reparto no es titular de la organización, esto es, en definitiva, que el repartidor realiza labores para una empresa cuyo dueño es un tercero. En este punto, el fallo, luego de establecer la procedencia de la subordinación y dependencia para el caso en estudio, indica que el servicio que realizaba el demandante era absolutamente ajeno a su gestión y que este era ofrecido y coordinado por la empresa Rappi<sup>46</sup>, con lo que se infiere que el trabajador le presta servicios a una organización que le es ajena.

El último factor de determinación de ajenidad, a la luz de la sentencia en estudio, es aquel que busca definir la titularidad de los bienes sobre los cuales versa el trabajo o servicio, el que, para estos efectos, está constituido por los productos que son recogidos por los repartidores y llevados al cliente. En este punto, si bien el fallo no se refiere directamente a la titularidad de los bienes, como concepto, sí indica que la prestación de servicios consiste en el “reparto a domicilio de los productos que el usuario adquiriría a través de la aplicación PedidosYa”<sup>47</sup>, con lo que no puede más que desprenderse que la tarea del repartidor se limitaba a trasladar productos de propiedad de un tercero.

De esta forma, la sentencia logra configurar todos los componentes doctrinarios del concepto de ajenidad, y concluye, en definitiva, la determinación de existencia de relación laboral. En este sentido, se logra, a nuestro

<sup>40</sup> Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, RIT M-724-2020, de 5 de octubre de 2020. Considerando décimo cuarto.

<sup>41</sup> Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, RIT M-724-2020, de 5 de octubre de 2020.

<sup>42</sup> Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, RIT M-724-2020, de 5 de octubre de 2020. Considerando décimo cuarto.

<sup>43</sup> Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, RIT M-724-2020, de 5 de octubre de 2020. Considerando noveno. De él se lee que: “El actor no tenía libertad para fijar el valor de su reparto, de lo señalado por el testigo de la demandante Felipe Candía y el testigo de la demanda, se les paga un monto por retirar el pedido”.

<sup>44</sup> Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, RIT M-724-2020, de 5 de octubre de 2020. Considerando noveno.

<sup>45</sup> Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, RIT M-724-2020, de 5 de octubre de 2020. Considerando noveno.

<sup>46</sup> Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, RIT M-724-2020, de 5 de octubre de 2020. Considerando undécimo.

<sup>47</sup> Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, RIT M-724-2020, de 5 de octubre de 2020. Considerando noveno.

juicio, mediante el ejercicio descrito y contenido en el fallo comentado, dar claras muestras de cómo los márgenes de la laboralidad pueden, con los elementos que nos entrega el trabajo vía plataformas, adaptarse de una forma tal que posibilitan el ajuste de todos sus requisitos clásicos al formato de servicios desplegado por las aplicaciones.

### 3.2.6. El elemento del proceso de selección e inducciones o capacitaciones, por parte del empleador

Este indicio, consistente principalmente en la evaluación que el empleador realiza sobre la persona del trabajador, debe ser entendido como parte integrante de todo contrato de trabajo, el que se caracteriza por establecerse como una relación *intuitu personae*, donde las características, habilidades y destrezas propias de determinada persona para el cargo serán lo que haga que el empleador opte por un determinado trabajador. La superación de este proceso de selección que realiza la empresa de plataforma constituye un claro indicio de sujeción de los *riders* al control de la empresa, típico de la prestación personalísima de servicios que realiza un trabajador asalariado, figura en la que se configura sin duda la subordinación (Vallecillo, 2017, p. 10).

Con base en lo anterior, podemos afirmar que las sentencias en estudio no se han hecho cargo de analizar la procedencia de este elemento, a pesar de que en gran parte de las demandas estudiadas, a raíz de los casi 50 procesos judiciales sobre la materia, es posible encontrar reclamos y referencias expresas a la existencia de procesos de selección y de capacitaciones, como indiciarios de laboralidad. En este contexto, todas las sentencias que rechazan la existencia de relación laboral<sup>48</sup> omiten pronunciarse sobre este aspecto. Por su parte, solo la sentencia que declara la laboralidad se refiere al punto estableciendo “que para llegar a prestar servicios para la demandada, el actor debió pasar por

un proceso de selección, en el que debió acompañar una serie de antecedentes requeridos por la demandada tales como certificado de antecedentes, hoja de vida del conductor, entre otros”. Acto seguido, el fallo detalla que la intervención de la demandada a efectos de preparar al trabajador no se agotaba ahí, ya que luego de la selección citarían a los repartidores a capacitaciones en las que se les entregarían instrucciones sobre la aplicación, sobre los lugares de reparto y las posibles sanciones en caso de atrasos<sup>49</sup>.

En definitiva sobre este punto, y atendido el escaso, por no decir inexistente, tratamiento jurisprudencial, somos de la opinión de que en caso de probarse en un caso concreto la existencia de tales elementos en los procesos en que se debate la laboralidad, los fallos no pueden hacer caso omiso del establecimiento de esta circunstancia a la hora de fundar la aceptación o el rechazo de la acción de reconocimiento de relación laboral. Esto se afirma, principalmente, porque este elemento viene a reafirmar la existencia de un contrato donde las características personales son determinantes al tiempo de la celebración y ejecución de este, como también, en consideración a representar este un claro elemento de control por parte de la empresa de plataforma digital.

### 3.2.7. El elemento del uso de distintivos representativos de la empresa

Si bien no es claro que este elemento se encuentre dentro de aquellos que clásicamente consideramos para determinar la subordinación o dependencia, somos de la idea que al revisar esta especial forma de trabajo, el uso de distintivos con los que se caracteriza una determinada empresa de reparto no puede ser dejado de lado. En efecto, por las especiales características del reparto de bienes que realizan los *riders*, el uso de elementos distintivos, tales como mochilas, chaquetas, poleras y gorros, son del todo necesarios para otorgar certezas al

<sup>48</sup> Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 14 de julio de 2015, RIT O-1388-2015; Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT T-980-2020, 17 de mayo de 2021 y Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT O-5008-2020, 2 de octubre de 2021.

<sup>49</sup> Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, RIT M-724-2020, de 5 de octubre de 2020. Considerando noveno.

usuario de plataformas digitales en torno a la identidad de determinada empresa. Además, basta salir a la calle, en aquellas ciudades donde el reparto de bienes mediante aplicaciones se ha instaurado, para poder constatar que el uso de uniformes por parte de los repartidores es una realidad.

No obstante ello, hasta ahora, el desarrollo jurisprudencial sobre este punto no ha sido fructífero y las sentencias en estudio se han limitado a constatar si el uso de distintivos es o no una exigencia impuesta por las empresas de plataformas digitales, sin vincularla mayormente con el rechazo o declaración de existencia de laboralidad.

El fallo de instancia del Juzgado de Concepción arriba al convencimiento no solo de la presencia del uso de distintivos y uniforme por parte del repartidor, sino que, además, de que aquello era exigido por la demandada, so riesgo de ser dado de baja de la aplicación, y quedar impedido de seguir trabajando<sup>50</sup>. Distinto resulta ser el caso de los transportistas que desarrollan funciones en Uber, Cabify o Beat, ya que estas no establecen condición de uso de distintivos representativos de la empresa para poder prestar el servicio (Lizama, 2020, p. 70).

En suma, resulta claro que este factor no podría llegar a constituir por sí solo la existencia de relación laboral, pero ello no excluye la utilidad que puede reportar en esta tarea, donde en conjunto con los demás elementos que hemos analizado puede convertirse en un importante indicio de subordinación o dependencia por vincular al repartidor de manera directa con una determinada empresa y por ser expresión de un elemento de control ejercido sobre el repartidor<sup>51</sup>.

### 3.2.8. El elemento del lugar de trabajo o zona asignada

En concordancia con lo analizado en los puntos

anteriores, debe señalarse que este indicio ha perdido fuerza como elemento determinante de la relación laboral y sus límites se han vuelto difusos a raíz de las nuevas formas de trabajo que han surgido en el último tiempo. Por lo mismo, en la actualidad resulta complejo precisar con certeza si la presencia de este elemento es realmente una señal de laboralidad. Debido a ello, y atendido el objeto de esta investigación, el debate sobre él se centrará en establecer, de acuerdo con el contenido de los fallos, si los repartidores contaban con libertad para determinar su zona de reparto, o si, por el contrario, esta era establecida por el empleador. El enfoque propuesto se funda desde la premisa de que al recaer el objeto del desarrollo del servicio en la entrega de bienes o mensajería, necesariamente, deberá existir un lugar de trabajo o zona asignada por ser de la esencia de este.

La única sentencia de instancia que determina la laboralidad, luego de observar la prueba del juicio, especialmente la testimonial, concluye que los repartidores no tienen libertad para elegir sus rutas, así como tampoco para variar o modificar la zona de reparto. En esa misma línea, el pronunciamiento agrega que el sistema de asignación de repartos se realiza solo a través de la aplicación, lo que, además, permite a la empresa controlar la ubicación del actor<sup>52</sup>. Esto resulta relevante, toda vez que el fallo vincula este indicio al control ejercido por la empresa de plataforma digital para con ello llegar a sentenciar la existencia de laboralidad para el caso que conoce.

En sentido contrario a lo señalado en el párrafo anterior, dentro de las sentencias que optan por desestimar la acción de declaración de relación laboral, encontramos una que hace directa alusión al indicio en comentario<sup>53</sup>. Dicho pronunciamiento indica que los actores no pudieron determinar la imposición de una zona de trabajo por parte de la empresa y que muy por el contrario son

<sup>50</sup> Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, RIT M-724-2020, de 5 de octubre de 2020. Considerando noveno.

<sup>51</sup> Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, RIT M-724-2020, de 5 de octubre de 2020. Considerando duodécimo.

<sup>52</sup> Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, RIT M-724-2020, de 5 de octubre de 2020. Considerando noveno.

<sup>53</sup> Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT T-980-2020, 17 de mayo de 2021.

los propios trabajadores quienes definen el lugar donde desarrollarán sus funciones<sup>54</sup>.

En definitiva, no existe consenso ni desarrollo suficiente en la jurisprudencia que sirvan para guiar la definición acerca de cuáles son los requisitos que hacen procedente o no este elemento a la hora de calificar la laboralidad del trabajo vía aplicaciones. Lo

anterior redundaría en la configuración de una situación de incerteza jurídica propiciada por la labor observada por parte de los tribunales de justicia en torno a la calificación de la naturaleza de la relación de los trabajadores con las empresas de plataforma (Vallecillo, 2017, p. 5); lo que presenta como lógica consecuencia que el derecho del trabajo deba ceder en sus fronteras, negando protección y tutela a un importante grupo de trabajadores.

## 4. Conclusión

Analizado latamente el comportamiento judicial de las acciones que persiguen la determinación de la existencia de relación laboral en Chile, ha quedado establecido que el debate sobre la laboralidad en el trabajo a través de plataformas tecnológicas, al menos desde la labor desplegada por los tribunales de justicia competentes, es un capítulo abierto.

A lo largo de este estudio, hemos planteado que el desafío de la judicatura y la finalidad de este análisis jurisprudencial era, justamente, el poder determinar si el concepto de subordinación o dependencia ha sido capaz de flexibilizar sus márgenes en sede judicial, y si, a raíz de ello, se ha permitido entregar protección a las nuevas formas de prestación de servicios, especialmente a aquellas derivadas del trabajo a través de empresas de plataformas digitales.

Para enfrentar el objeto de estudio, en primer lugar, se examinó el total de las demandas presentadas en los tribunales con competencia laboral a lo largo del país en contra de alguna de las empresas de plataforma existentes en el mercado nacional, en que lo debatido era eminentemente la declaración de existencia de

relación laboral. En el universo de procesos detectados, solo se verificaron cuatro de ellos con sentencias de instancia que contenían un desarrollo del tema y que, por ende, entregaban aportes y consideraciones al debate planteado.

Este primer dato relativo a la escasez de pronunciamientos resultó ser indiciario de que la judicatura no ha sido capaz de entregar soluciones que permitan otorgar una adecuada protección laboral y de seguridad social a quienes desarrollan funciones para plataformas tecnológicas. Ello se afirma porque no permitió establecer una tendencia judicial a partir de la cual efectuar afirmaciones sistemáticas y con alguna pretensión de estabilidad respecto a los aspectos tratados. En efecto, no es posible argüir la existencia de una tendencia judicial por dos consideraciones principales: el primero de ellos, es el ya mencionado acotado número de fallos existentes en la materia y, el segundo, se configura al apreciar que aun en el limitado universo de fallos encontramos pronunciamientos que resultan ser contradictorios entre ellos. Así, de la conjunción de estos elementos obtuvimos como resultado la actual imposibilidad, de proyectar criterios generales que puedan dar luces de la regulación

<sup>54</sup> Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT T-980-2020, 17 de mayo de 2021. Considerando décimo.

de la subordinación en el trabajo vía aplicaciones digitales, desde una mirada centrada en la actividad jurisdiccional.

Despejado lo anterior, no se puede dejar de lado que a pesar de que la judicatura no entrega solución al problema, sí se vislumbra en el análisis de los textos de los fallos, sumado a los argumentos vertidos por actores y empresas demandadas, como también, a partir de la forma de término de los casi 50 procesos judiciales en que se ha debatido la laboralidad, la efectiva posibilidad de flexibilizar el concepto de subordinación y dependencia ya existente para proveer de protección a los trabajadores de plataformas.

Queda pendiente, así, la existencia de un texto legal que regule especialmente la materia, o bien, la tarea de precisar y aplicar el que pueda existir en un futuro se aprecia como un claro desafío que deben asumir los tribunales de justicia, en el sentido de ser capaces, a partir de la posibilidad que les otorga la flexibilidad del concepto de subordinación y dependencia, en esencia variable, el establecer un nuevo listado de indicios que, a la luz del trabajo a que han dado lugar las nuevas tecnologías, deban observarse para dar por establecida una relación amparada por la protección de la legislación laboral. Este necesario complemento de los indicios tradicionales de laboralidad no solo permitiría ampliar el rango de protección de quienes quedarían amparados por el ordenamiento jurídico laboral, sino que también posibilitaría a las empresas dueñas de las tecnologías conocer con mayor nitidez los márgenes de la laboralidad, y, conforme a ello, poder definir y estructurar las funciones que son necesarias en la empresa.

Lo anterior no quiere decir que los conceptos clásicos deban ser del todo abandonados desde que se ha

demostrado que la subordinación no se agota en el desarrollo de los elementos clásicos, o, si se quiere, que estos elementos pueden adaptarse para responder a las nuevas realidades de trabajo. Por el contrario, han sido los operadores de la norma los que han dejado de lado la modernización del concepto evitando una mayor extensión de este, y se han conformado con el análisis clásico de la materia e impedido con ello el resguardo de estas nuevas formas de trabajo bajo la esfera del derecho del trabajo.

Lo anterior, entendemos, se hace del todo apremiante atendida la fuerza de las cosas. Ella para esta situación mandata que una vez que se dan por configurados los elementos de una relación de trabajo, esta debe quedar bajo la esfera de protección del ordenamiento jurídico, más allá de consideraciones formales o nominales que puedan distraer la vista de la situación efectivamente concurrente, haciendo del todo necesario y suficiente para el pleno reconocimiento de las nuevas formas de trabajo que los agentes que intervienen en su determinación puedan adaptar el concepto clásico de subordinación y dependencia a lo que está ocurriendo en los hechos con estas nuevas formas de trabajo. Así, en definitiva, el concepto de subordinación debería ser capaz de adaptarse a las nuevas formas y realidades de trabajo. Es decir, se trata de pedirle, nuevamente, al derecho del trabajo y a sus operadores la reivindicación de un principio que lo inviste, cual es el de la "primacía de la realidad", en este caso aplicado a los trabajadores de plataformas digitales.

## Referencias

- Asenjo, A. y Coddou, A. (2021). *Economía de plataformas y transformaciones en el mundo del trabajo: el caso de los repartidores en Santiago de Chile*. (Informe N. ° 17). OIT Cono Sur – Informes Técnicos, Santiago de Chile. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms\\_798681.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_798681.pdf)
- Caamaño, E. (2007). La descentralización productiva y el surgimiento de nuevas formas de empleo autónomo. *Revista de Derecho de la Empresa, Universidad Adolfo Ibáñez*, (12), 9-36.
- Delgado, J., Campos, M., Carsalade, J., González, D., Mancini, M.J., Melendez, M., Tapia, M., Troncoso, F. y Vergara, D. (2018). Recurso de nulidad laboral: críticas desde la garantía del derecho al recurso. *Estudios Jurídicos Democracia y Justicia* (6), 12-40.
- Ermida, O. y Hernández, Ó. (2002). Crítica de la subordinación. *Ius Et Veritas* (25), 281-295.
- Gamonal, S. (2011). *Trabajo y derecho*. Santiago, Chile: AbeledoPerrot LegalPublishing.
- Gamonal, S. (2013). El principio de protección del trabajador en la Constitución chilena. *Estudios Constitucionales*, Año 11, (1), 425-458.
- Irureta, P. (2007). La regulación jurídica del trabajo dependiente. *Ensayos Jurídicos* (3), 1-27.
- Irureta, P. (2014). La noción jurídica de empleador ante el derecho del trabajo. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, (42), 251-282.
- Leyton, J. y Azócar, R. (2022). 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* (7), 161-195.
- Lillo, R. y Vargas, M. (2021). *Acceso a la justicia civil y la pandemia de Covid 19*. Informe Anual sobre Derechos Humanos en Chile 2021 (pp. 177-227). Universidad Diego Portales. <https://derechoshumanos.udp.cl/cms/wp-content/uploads/2021/12/DDHH2021-Definitivo-177-228.pdf>
- Lizama Portal, L. y Lizama Castro, D. (2020). *El derecho del trabajo en las nuevas tecnologías*. Santiago, Chile: DER Ediciones.
- López, M. (2016). La teoría de los actos propios en el derecho del trabajo chileno. *Revista Chilena de Derecho*, 43(2), 549 – 573.
- Orellana, P. (2016). *La noción jurídica de la teoría del haz indiciario de laboralidad a la luz de la simulación y de la apariencia en el ámbito de la contratación laboral* [Memoria para el optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Chile]. Repositorio Académico de la Universidad de Chile <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/139943>
- Martín, A. (2002). Fronteras y «zonas grises» del Derecho del Trabajo en la jurisprudencia actual (1980-2001). *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* (38), 21-50.
- Muñoz, B. (2018). Uber, la subordinación y las fronteras del Derecho del Trabajo. Algunas ideas para delimitar. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 9(17), 13-40.
- Palomo, R. (2021). Los desafíos del trabajo en la economía de plataformas. En I. Rojas. *El Proyecto del Gobierno sobre Jornada laboral y otras materias* (pp. 75-80). Talca: Cuadernos de Análisis Legislativo (1), Universidad de Talca.
- Plá, A. (2015). *Los principios del derecho del trabajo* (4ª ed.). Uruguay: Fundación de Cultura Universitaria.
- Raso, J. (2016). El Derecho del Trabajo como rama del derecho y sus nuevas fronteras. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 7(13), 13-52.
- Ruay, F. (2022). Trabajadores mediante plataformas en Chile. Comentarios a propósito de su regulación legislativa. *Revista Jurídica del Trabajo* (7), 124-160.

- Sierra, A. y Bernet, M. (2020). Régimen jurídico de los programas computacionales elaborados por trabajadores en Chile. *Revista Ius et Praxis*, Año 26, (2), 254-273.
- Squella, A. (2014). *Introducción al Derecho*. Santiago: Editorial Jurídica de Chile.
- Todoí, A. (2016). Los falsos autónomos en el contrato de franquicia: la importancia de la prestación de servicios bajo una marca ajena como indicio de laboralidad en el contrato de trabajo. *Revista de Seguridad Social* (77), 105-124.
- Ugarte, J.L. (2007). *El nuevo Derecho del Trabajo*. Santiago, Chile: LexisNexis.
- Ugarte, J.L. (2020). Trabajo en empresas de plataforma: subordinación y más allá. *Revista Chilena de Derecho Privado* (35), 17-49.
- Vallecillo, M.R. (2017). Economía colaborativa y laboralidad: los cabos sueltos entre el vacío legal y la dudosa legalidad. En Organización Internacional del Trabajo y Ministerio de Empleo y Seguridad Social. *El futuro del trabajo que queremos* (pp.461-473). Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

## Jurisprudencia citada

- Corte de Apelaciones de Concepción. ROL 395-2020, Alvaro Felipe Arredondo Montoya/ Pedidos Ya Chile SpA, fecha de ingreso: 23/10/2020.
- Corte de Apelaciones de Santiago. ROL 1864-2021, Escalante/ Pedidos Ya Chile SpA, fecha de ingreso: 07/06/2021.
- Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta Causa O-1436-2020, Vanegas/Touch Retail, fecha ingreso: 30/11/2020.
- Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta Causa O-778-2021, Peñaranda/Pedidos Ya Chile SpA, fecha ingreso: 11/08/2021.
- Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta Causa T-337-2019, Valenzuela/Pedidos Ya Chile, fecha ingreso: 03/09/2019.
- Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta Causa T-452-2020, Rivera/Touch Retail SpA, fecha ingreso: 04/11/2020.
- Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta Causa T-458-2020, Codoceo/Touch Retail SpA, fecha ingreso: 09/11/2020.
- Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta Causa T-459-2020, Brontis/Touch Retail SpA, fecha ingreso: 10/11/2020.
- Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta Causa T-472-2020, Vega/Rappi Chile SpA, fecha ingreso: 17/11/2020.
- Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta Causa T-479-2020, Bustamante/Touch Retail SpA, fecha ingreso: 23/11/2020.
- Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta Causa T-483-2020, Parra/Touch Retail SpA, fecha ingreso: 26/11/2020.
- Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta. Causa M-581-2019, Alvarado/Pedidos Ya Chile, fecha ingreso: 04/11/2019.
- Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta. Causa M-646-2019, Aliaga/Pedidos Ya Chile SpA, fecha de ingreso: 23/12/2019.
- Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta. Causa O-1239-2020, Martinez/Pedidos Ya Chile, fecha de ingreso: 27/09/2020.
- Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción. Causa M-1053-2020, Anabalón/Rappi Chile SpA, fecha ingreso: 28/09/2020.

- Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción. Causa M-1155-2021, Candia/Rappi Chile SpA, fecha ingreso: 16/11/2020.
- Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción. Causa M-54-2021, Escobar/Pedidos Ya Chile, fecha ingreso: 31/01/2021.
- Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción. Causa M-724-2020, Arredondo/Pedidos Ya Chile, fecha ingreso: 21/06/2020.
- Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción. Causa O-1215-2020, Candia/Pedidos Ya Chile, fecha ingreso: 31/07/2020.
- Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción. Causa O-1899-2019, Pinilla/Pedidos Ya Chile, fecha ingreso: 19/11/2019.
- Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción. Causa O-684-2019, Ulloa/GlovoApp Chile SpA, fecha ingreso: 24/04/2019.
- Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción. Causa T-540-2019, Gallardo/Pedidos Ya Chile, fecha ingreso: 16/11/2019.
- Juzgado de Letras del Trabajo de Chillán. Causa I-48-2020, Pedidos Ya Chile/Inspección Provincial del Trabajo Ñuble, fecha ingreso: 21/10/2020.
- Juzgado de letras del trabajo de Puerto Montt. Causa I-14-2021, Pedidos Ya Chile Spa/Inspección Provincial del Trabajo, fecha ingreso: 23/04/2021.
- Juzgado de letras del trabajo de Puerto Montt. Causa O-247-2021, Parra/Pedidos Ya Chile SpA, fecha ingreso: 23/06/2021.
- Juzgado de letras del trabajo de Puerto Montt. Causa O-264-2021, Chávez/Pedidos Ya Chile SpA, fecha ingreso: 01/07/2021.
- Juzgado de Letras del Trabajo de Talca. Causa M-450-2019, Vallejos/Pedidos Ya Chile, fecha ingreso: 23/08/2019.
- Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso. Causa M-1027-2020, Del Rosario/Pedidos Ya Chile, fecha ingreso: 29/11/2020.
- Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso. Causa M-1083-2019, Romero/Pedidos Ya Chile, fecha ingreso: 16/08/2019.
- Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso. Causa M-29-2020, Poveda/Pedidos Ya Chile, fecha ingreso: 10/01/2020.
- Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso. Causa M-419-2021, Páez/Uber Chile SpA, fecha ingreso: 25/05/2021.
- Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso. Causa M-595-2021, Caicedo/Pedidos Ya Chile S.P.A., fecha ingreso: 12/08/2021.
- Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso. Causa M-700-2021, Peraza/Pedidos Ya Chile SpA, fecha ingreso: 21/09/2021.
- Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso. Causa O-1571-2020, Chavez/Pedidos Ya Chile, fecha ingreso: 17/12/2020.
- Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso. Causa O-389-2021, Zarate/Pedidos Ya Chile SpA, fecha ingreso: 04/04/2021.
- Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso. Causa O-602-2021, Olmos/Hinter Chile SpA, Uber Chile SpA y Otros, fecha ingreso: 26/05/2021.
- Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso. Causa O-760-2021, Caballero/Pedidos Ya Chile SpA, fecha ingreso: 13/07/2021.
- Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago. Causa T-980-2020, Escalante/Pedidos Ya Chile, fecha ingreso: 29/05/2020.
- Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago. Causa M-2983-2019, Concha/Pedidos Ya Chile, fecha ingreso: 26/09/2019.
- Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago. Causa O-3903-2021, Valdés/Delivery Technologies SpA, fecha ingreso: 15/07/2021.
- Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago. Causa O-4002-2021, Cid/Uber International Holding B.V., fecha ingreso: 21/07/2021.
- Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago. Causa O-5008-2020, Morillo/Rappi Chile SpA, fecha ingreso: 06/08/2020.
- Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago. Causa O-8007-2020, Vega/Delivery Technologies, fecha ingreso: 31/12/2020.

Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago. Causa T-980-2020, Mendoza/Pedidos Ya Chile, fecha ingreso: 29/05/2020.

Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago. Causa M-1724-2021, Rodríguez/Delivery Technologies SpA, fecha de ingreso: 22/07/2021.

Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago. Causa M-1891-2021, Jiménez/Delivery Technologies SpA, fecha ingreso: 12/08/2021.

Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago. Causa M-553-2021, Artiaga/Touch Producciones y Eventos Ltda, fecha ingreso: 03/03/2021.

Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago. Causa O-1388-2015, Thomson/Uber Chile SpA, fecha de ingreso.

Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago. Causa O-4232-2021, Díaz/Uber International Holding B.V., fecha de ingreso: 03/08/2021.