

C.A. de Concepción
Concepción, quince de enero de dos mil veintiuno.
VISTO:

En los antecedentes RIT M-724 -2019, caratulados “**ALVARO FELIPE ARREDONDO MONTOYA con PEDIDOS YA CHILE SPA**”, seguidos ante el Juzgado de Letras del Trabajo de esta ciudad, la juez titular de dicho tribunal, Ángela Hernández Gutiérrez, por sentencia de cinco de octubre de dos mil veinte, acogió la demanda deducida en contra de PEDIDOS YA CHILE SPA.

Declaró que entre las partes existió una relación laboral por el periodo que va desde 03 de julio de 2019 al 15 de mayo de 2020, siendo nulo e injustificado el despido del actor y ordenó el pago de las sumas de dinero correspondientes a indemnización sustitutiva del aviso previo, feriado proporcional, remuneraciones durante el periodo comprendido entre la fecha del despido y la convalidación de este, con los intereses y reajustes contemplados en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo. Ordenó asimismo el pago de las cotizaciones previsionales en la AFP que se indica, en Fonasa y AFC Chile por el periodo trabajado, debiendo cada parte pagar sus costas.

En contra de dicho fallo la parte demandada deduce recurso de nulidad, fundado en el artículo 477 del Código del Trabajo, infracción de ley, en relación con los artículos 7, 8 inciso 1º y 3 del Código del Trabajo, por una errónea aplicación de ellos. Solicita se invalide la sentencia impugnada, se dicte la correspondiente sentencia de reemplazo rechazando la demanda por la inexistencia de la relación laboral.

Declarado admisible el recurso, se procedió a su vista, oportunidad en la que alegaron, los apoderados de ambas partes, en defensa de sus respectivos derechos.

CON LO RELACIONADO Y CONSIDERANDO:



1º.- Que, el recurso de nulidad establecido en el Código del Trabajo, tiene por objeto, según la causal de que se trate, asegurar el respeto a las garantías y derechos fundamentales, o bien, conseguir sentencias ajustadas a la ley. Así se desprende claramente de los artículos 477 y 478 del referido Código, que establecen las causales por las cuales procede tal recurso, el cual, además, tiene un carácter extraordinario que se evidencia, de un lado, por la excepcionalidad de los presupuestos que configuran cada una de las referidas causales, en atención al fin perseguido por ellas, situación que igualmente determina un ámbito restringido de revisión por parte de los tribunales superiores.

2º.- Que la parte demandada funda el recurso de nulidad en la causal de nulidad del artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, infracción de ley que hubiera influido en lo dispositivo del fallo, específicamente en cuanto determina la existencia de una relación laboral entre las partes.

3º.- Que, para sostener el vicio invocado aduce que el actor dedujo demanda de reconocimiento de relación laboral y cobro de prestaciones, en su contra, en base a los servicios que prestaba como repartidor o “raider”, lo que hacía, en concepto del demandante, bajo vínculo de subordinación y dependencia, afirmación que niega, ya que la relación era de naturaleza civil; sin embargo, la sentencia acogió la tesis demandada reconociendo la efectividad de la relación laboral fundado en los hechos que tuvo por acreditados - los que no se discuten en el arbitrio-, subsumiendo esto, en el artículo 7 y 8, inciso primero, ambos del Código del Trabajo, siendo este ejercicio el que se estima como constitutivo del vicio que se denuncia e infractor de las citadas normas, al dar por concurrentes los requisitos de la relación laboral de subordinación y la dependencia, apartándose de la regulación sobre la materia del Código del Trabajo, forzando jurídicamente una posición de facto que no calza de ninguna forma con las normas que regulan el



derecho sustantivo sobre la materia. Para sostener su argumentación realiza un análisis de los hechos dados por ciertos en la sentencia y como ellos igualmente caben en una relación diversa a la laboral, como lo sería la que existe entre un médico y su paciente, o la de un abogado y su cliente.

En síntesis, estima se infringe el artículo 7 del Código del Trabajo al realizarse una falsa aplicación de la ley, consistente en subsumir una serie de hechos acreditados en una norma jurídica concreta. Se infringe en su opinión, el artículo 8, inciso primero del Código del Trabajo, porque el análisis del vínculo de subordinación y dependencia, debe realizarse en base a los elementos que la propia legislación laboral entrega, revisando si esa relación tiene aplicabilidad práctica en una relación de trabajo con las normas actualmente vigentes, cuestión que no se hizo en el fallo. También se infringe el artículo 3 del Código del Trabajo, al equiparar una plataforma tecnológica con una empresa y establecer la existencia de una relación laboral entre las partes sin que el actor sea parte integrante de la organización.

Finalmente, refiere que el vicio que se denuncia importa una infracción de ley que influye sustancialmente en lo dispositivo de la sentencia que se recurre, toda vez que, de haberse hecho una correcta aplicación de estas normas legales, el sentenciador debió llegar a la conclusión que la relación que unía a las partes del juicio, no era una de naturaleza laboral, y consecuentemente debió rechazar la demanda en todas sus partes.

4º.- Que, en lo concerniente a la única causal de nulidad invocada por la recurrente, la del artículo 477 del Código del Trabajo, cabe precisar que en su recurso ella dice exclusivamente relación con la infracción de ley sustantiva, lo que desde luego importa sustraerse de cualquier cuestión que diga relación con aspectos fácticos, ya que la errónea o falsa aplicación de la ley, implica



dejar inalterables los hechos fijados por el juez de la instancia.

5º.- Que, para los efectos de esta causal, resulta atingente determinar los hechos que se tuvieron por asentados en el fallo, para luego entrar a dilucidar si efectivamente ha habido error de derecho al aplicar las normas *decisoria litis* y si ello influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

La jueza en el motivo noveno de la sentencia, fijó como hechos ciertos, los siguientes:

a) *“Que la demandada Pedidos Ya, funciona a través de una aplicación o App, del mismo nombre y tiene como finalidad intermediar en el despacho de alimentos, lo que se materializa a través de los repartidores o raiders.”*

b) *“Que el demandante prestó servicios para la demandada entre el 03 de julio de 2019 al 15 de mayo de 2020, desarrollando funciones de raider o repartidor.”*

c) *“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”.*

d) *“Que, los servicios prestados por el actor consistían en el reparto de productos adquiridos por terceros.”*

e) *“Para el reparto de productos, el actor debía usar un uniforme consistente en casaca, mochila y poleras, todos con el logo de la demandada.”*

f) *“El control que la demandada ejercía sobre el actor se materializaba a través de las calificaciones.”*

g) *“El actor prestaba sus servicios en turnos, los que eran variables y determinados por la aplicación, es decir, la demandada.”*

h) *“El actor, no tenía libertad para elegir cualquier turno ni para alterar este, pues el actor solo podía elegir dentro de los turnos que le propusiera la demandada, elaborando esta el horario de cada turno y*



asignándolos según la calificación que efectuara del actor.”

i) “Cada repartidor tiene asignada una zona, la que se determina por la demandada.”

j) “El inicio de la jornada laboral se realizaba ingresando al sitio de conexión. Una vez ingresando a dicho sitio, que correspondía a la zona de reparto, el actor debía activar su aplicación para que le comenzaran a asignar pedidos, controlándose así la ubicación del actor.”

k) “El control de la jornada se realizaba, además de la forma señalada en el numeral anterior, a través de la supervisión de los pedidos que el actor tomaba, pues si este se negaba a tomar un pedido la demandada dejaba de asignarle funciones por un tiempo.

l) “El actor no tenía libertad para fijar el valor de su reparto.”

m) “El actor se limitaba a efectuar los repartos, asumiendo la demandada la responsabilidad frente a problemas de este o inconvenientes con los clientes.”

6°.- Que, es una cuestión indiscutida tanto a nivel doctrinal como jurisprudencial, que los elementos esenciales de la relación laboral o que definen el contrato de trabajo, son los de la subordinación y dependencia, y la ajenidad, ello derivado de los artículos 7, 8 y 3 del Código del Trabajo. Luego, para determinar si existió la infracción de ley que se denuncia, hay que estar a la concurrencia o no de tales elementos, conforme los hechos indubitados de la sentencia.

7°.- Que, para tal efecto, debemos tener presente que la existencia de una nueva realidad productiva, basada en prestaciones de servicios a través de plataformas digitales, con innovaciones tecnológicas que incluso propician, la instauración de sistemas de control digitalizados de la ejecución de tales prestaciones, representan una aparente dificultad a la hora de determinar la presencia de los elementos definitorios que nos permiten concluir si estamos o no ante la presencia de una relación contractual laboral.



En efecto, el trabajo a través de las plataformas digitales, plantea al derecho nuevos retos en la interpretación de las relaciones laborales, que ya no se ejecutan de la manera tradicional, en oficinas, sujetas a horarios o mediante instrucciones verbales. La realidad que surge del comercio electrónico, ha adaptado sectores del delivery y el transporte, a los servicios que vinculan, mediante nuevas formas de comunicación y de pago, a los prestadores y usuarios finales.

En este contexto y como una consecuencia natural de la masificación de las nuevas tecnologías, se han incorporados al mundo del trabajo, herramientas como las aplicaciones para smartphones y conceptos como el control a través de la geolocalización y las *cookies*, la utilización de algoritmos que indagan en los hábitos de los usuarios, pero al mismo tiempo personas que, como en este caso ocurre, cumplen con trasladar los pedidos efectuados por los clientes.

Por lo mismo, para determinar si concurren los elementos de la relación laboral, es necesario utilizar la técnica indiciaria, identificando los indicios favorables y los indicios contrarios a la existencia de un contrato de trabajo y decidiendo si en el caso en concreto concurre o no la mencionada relación laboral.

La sentenciadora realizó precisamente dicho ejercicio, como se desprende de los diversos considerandos de su fallo, y de esa forma llegó a concluir que la relación que ligó al demandante con Pedidos Ya Chile, era de carácter laboral, por estimar acreditado los elementos esenciales de tal relación, esto es la subordinación y dependencia, como lo consigna en su motivo décimo y undécimo, así como también la ajenidad de los servicios, como lo registró en el considerando Décimo Cuarto; raciocinios en los cuales explicita claramente los argumentos en base a las cuales concluye en lo resolutivo.-

8º.- Que, lo anterior no es otra cosa que la aplicación de uno de los principios que informan el ordenamiento jurídico laboral, el de primacía de la realidad, postulado que es entendido, conforme lo plantea la doctrina, como aquel axioma que, en caso de discordancia



entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, ordena dar preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. (PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, Los principios del Derecho del Trabajo, Ediciones Depalma, 3ª Edición, Buenos Aires, Argentina, 1998, p. 14)

No podemos soslayar que el ejercicio interpretativo del Tribunal del Trabajo, consiste en determinar la realidad fáctica que prevalece sobre el *nomen iuris* que las partes han dado a la relación jurídica, porque los contratos tienen la naturaleza que se deriva de su contenido de obligaciones y no aquella que una de las partes pretenda imponer. Así las cosas, para calificar la naturaleza laboral o no de una relación, se ha de tener particular cuidado en examinar si concurren los elementos que le otorgan tal naturaleza.

Desde esta perspectiva y conforme los hechos establecidos en la sentencia que se recurre –inamovibles atendida la causal esgrimida– conducen de manera inevitable a concluir la existencia de un vínculo de naturaleza laboral entre las partes.

La conclusión antedicha, no puede ser derrotada con las alegaciones formuladas por el recurrente, en cuanto a que de tales hechos igualmente es posible inferir un vínculo de carácter civil, como lo sería la relación entre el paciente y su médico, o el del abogado con su cliente, específicamente, porque en dichas relaciones la subordinación y dependencia, y la ajenidad, son inexistentes. Tales servicios se realizan con las directrices dadas por el propio profesional, el que trabaja para sí, radicándose en su persona de manera exclusiva el fruto de sus servicios, como también el riesgo de los mismos, no así en el caso en cuestión, como se deriva de las circunstancias fácticas acreditadas en la sentencia.

No debemos olvidar que la relación laboral, es a menudo asimétrica entre el empleador y el trabajador. En numerosas ocasiones, este último ha de aceptar las condiciones que aquel le propone para la contratación, razón por la cual el carácter tuitivo y protector de esta



rama del Derecho obliga al sentenciador a tener particular cuidado en que sus decisiones tiendan a equilibrar dicha relación.

Entonces, cuando exista controversia en la interpretación de una norma aplicable a la relación laboral, deberá preferirse aquella más conforme a los intereses del trabajador. Este principio es conocido como el *in dubio pro operario*. La visión protectora garantiza el pleno y efectivo disfrute de los derechos de los trabajadores, cautelando la justicia y equidad en las relaciones entre las partes. (ASTUDILLO CONTRERAS, Omar, “Regla del *in dubio pro operario* en la decisión probatoria”, *Revista Laboral Chilena*, N° 9-10, 2012, pp.86-89)

La perspectiva que proponen los principios de la primacía de la realidad y el *pro operario*, nos lleva a concluir que el razonamiento del Tribunal recurrido se ajusta a derecho. Es un hecho cierto que tales principios, no sólo fijan las pautas para la creación de un orden justo y eficiente que asegura debidamente las relaciones laborales, sino además sirven para precisar el marco de aplicación del Derecho del trabajo. (PALOMO Velez, Rodrigo, “El rol de los principios en la aplicación del Derecho del Trabajo. Antecedentes conceptuales sobre el estado del Arte en Chile”, en *Revista Laboral Chilena*, Noviembre de 2007, p.69).

9°.- Que, los hechos establecidos en el fallo recurrido, determinan que el “raider” no organiza por sí sólo la actividad productiva, ni negocia precios o condiciones con los titulares de los establecimientos a los que sirve, ni recibe de los clientes finales su retribución, no tiene una verdadera capacidad para organizar su prestación de trabajo, careciendo de autonomía para ello.

El “raider” estaba sujeto a las directrices organizativas fijadas por la empresa y para realizar su trabajo debía hacerlo vinculado a la plataforma; lo que revela un ejercicio del poder empresarial en relación al modo de prestación del servicio y un control de su ejecución en tiempo real, a través de la aplicación e ingreso a zona, lo que da cuenta del requisito de dependencia propio de la relación laboral.



10°.- Que, de otra parte, la ajenidad en sus diversos aspectos, también se verifica, desde que para llevar a cabo sus servicios el actor requería de la aplicación o plataforma digital, así se extrae al afirmarse que para trabajar debía conectarse a ella, siendo este elemento esencial para el servicio, el que era aportado por la empresa.

Del mismo modo la empresa asumía los riesgos de la actividad desarrollada a partir de la plataforma, toda vez que por ejemplo, si surgía algún problema respondía Pedidos Ya Chile y no el repartidor, además de recaer en la empresa el perjuicio de un mal servicio, desde que se prestaba bajo su nombre. Por otra parte, no se debe olvidar que el actor debía trabajar con el uniforme de la empresa, e incluso una mochila, que incluían sus logos.

Se debe considerar también que los beneficios o utilidad patrimonial prestada por el repartidor, repercutían en beneficio de la empresa, a quien se le abonaba por el cliente el valor del servicio y con posterioridad esta le pagaba al raider, siempre por periodos determinados. Finalmente, el cliente se contactaba con la empresa, limitándose el raider a entregar lo pedido.

11°.- Que, así las cosas, conforme lo preceptuado en el inciso primero del artículo 8 del Código de la materia y, en aplicación del citado principio de primacía de la realidad, ya mencionado e invocado por la sentenciadora, unido al principio *pro operario*, fluye como conclusión irredargüible, la existencia de una relación de naturaleza laboral entre las partes, y por lo tanto, regida por el código del ramo, y que, al verificarse su término, sin cumplir las formalidades que dicho texto legal establece, necesariamente debía acogerse la demanda en los términos señalados en el fallo.

12°.- Que, de acuerdo a las reflexiones anteriores, el tribunal a quo no ha incurrido en la infracción de derecho que se denuncia por el recurrente y, por el contrario, ha hecho una adecuada aplicación de las normas legales a la situación que se analiza y que el recurrente estima infringidas, razón por la cual la causal de nulidad invocada no



concorre en la especie y, por lo mismo la sentencia definitiva en la causa es válida y no puede anularse por el motivo que ha sido esgrimido.

Por estas consideraciones, disposiciones legales citadas y de conformidad, además, con lo dispuesto en el artículo 482 del Código del Trabajo, **se rechaza**, sin costas, el recurso de nulidad interpuesto por el apoderado de la parte demandante, en contra de la sentencia definitiva de cinco de octubre de dos mil veinte, dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, la que en consecuencia, no es nula.

Regístrese, notifíquese, insértese en la carpeta judicial virtual y devuélvase.

Redacción de la ministra suplente, Jimena Cecilia Troncoso Sáez.

Rol N° 395-2020. Laboral-Cobranza.

Viviana Alexandra Iza Miranda
MINISTRO
Fecha: 15/01/2021 16:03:32

Jimena Cecilia Troncoso Saez
MINISTRO(S)
Fecha: 15/01/2021 13:38:27

Waldo Sergio Ortega Jarpa
ABOGADO
Fecha: 15/01/2021 10:21:21



Pronunciado por la Cuarta Sala de la C.A. de Concepción integrada por Ministra Viviana Alexandra Iza M., Ministra Suplente Jimena Cecilia Troncoso S. y Abogado Integrante Waldo Sergio Ortega J. Concepcion, quince de enero de dos mil veintiuno.

En Concepcion, a quince de enero de dos mil veintiuno, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en <http://verificadoc.pjud.cl> o en la tramitación de la causa.
A contar del 06 de septiembre de 2020, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>