

Se trataría de primera sentencia de este tipo en Chile y podría ir delineando un criterio en estos casos

¿Socio o trabajador?: jueza establece que repartidor tiene relación laboral con app

A. CHAPARRO y M. BERRÍOS

¿Son los repartidores de aplicaciones "socios", como estas los denominan, o tienen el estatus jurídico de trabajadores? A esa pregunta respondió Ángela Hernández, titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, al resolver el caso de Alvaro Arredondo, quien demandó a PedidosYa Chile SpA, por despido injustificado, indebido o improcedente, nulidad del mismo y cobro de prestaciones e indemnizaciones laborales (ver recuadro).

Lo primero establece que "la controversia fundamental en esta causa (...) consiste en determinar si entre las partes efectivamente existió una relación laboral, para luego de esto determinar si efectivamente el demandante fue despedido en los términos planteados en su demanda y así condenar a la demandada al pago de las prestaciones alegadas por este".

Después, que la falta de escrituración del contrato de trabajo obliga a que el repartidor pruebe que se dan los elementos que configuran la relación laboral: "Una prestación de servicios personales, una remuneración por dicha prestación y su ejecución bajo subordinación y dependencia respecto de la persona en cuyo beneficio se realiza, elemento este último que permite diferenciar el contrato de otras relaciones jurídicas, requisitos que deben concurrir en forma copulativa. Se exige, asimismo, continuidad en la ejecución de las labores".

Nuevo tipo de relación laboral, según tribunal

La prueba fue rendida durante el procedimiento judicial y la magistrada, tras ello, sostiene: "La idea clásica del trabajador que presta servicios al interior de un lugar físico determinado con un jefe o supervisor con quien interactúa directamente, que regula su trabajo y a quien debe reportar dentro de un horario determinado acordado previamente y por escrito en un instrumento contractual generalmente denominado contrato de trabajo, debe ser superada justamente por la existencia de estas plataformas tecnológicas cuya dinámica es completamente distinta, en donde el vínculo de subordinación y dependencia se manifiesta, pero no de la manera tradicional".

También afirma que si bien la empresa argumenta que el "socio" es libre de elegir su jornada, de decidir si se conecta o no a la

El fallo determina que en estas plataformas tecnológicas, "cuya dinámica es completamente distinta, el vínculo de subordinación y dependencia se manifiesta, pero no de la manera tradicional".



PEDIDOSYA ANUNCIA APELACIÓN.— La empresa recordó que se trata de un fallo de primera instancia y anunció que apelará de la decisión judicial.

Gobierno prepara lineamientos para regular relación laboral

Tras conocer el, el subsecretario del Trabajo, Fernando Arab, planteó que la relación laboral entre las plataformas y "los socios" es un tema debatido a nivel mundial, donde aún no existe una sola posición al respecto.

Además, agrega, debe entenderse que los fallos tienen efecto relativo, es decir, solo se aplican al caso concreto respecto del cual se pronuncian.

No obstante, Arab adelanta que desde el Ministerio están terminando una mesa de trabajo con diversos actores relacionados al mundo de las plataformas de aplicaciones móviles o digitales. "Esto busca otorgar lineamientos concretos que permitan regular

el trabajo de las personas que prestan servicios en las plataformas digitales, garantizándoles determinados derechos, independiente de la calificación jurídica que tengan las partes", señala la autoridad.

Arab espera que esta mesa entregue su informe durante los próximos días.

"Es más, ya en el proyecto presentado el año 2018 por el Ejecutivo planteábamos regular esta materia otorgándoles a dichos trabajadores acceso a seguridad social y que la calificación de si la relación era laboral o no quedara radicada en los tribunales de justicia", sostiene.

aplicación, ello es "aparente", pues "bajo esta libertad para conectarse está la sanción de ser bajado de calificación, de no poder elegir el turno que mejor remuneración le entregue, pudiendo incluso ser dado de baja de la aplicación, (...) siempre está siendo calificado a fin de comprobar si cumple su cometido, conforme a las instrucciones de la demandada, siendo castigado

si no lo hace, con una baja calificación que termina incidiendo en sus remuneraciones".

Bajo subordinación y dependencia

El análisis de estos antecedentes, advierte la jueza, "permite adquirir la convicción de que el demandante prestó servicios bajo vínculo de subordinación y

dependencia de la demandada, al estar sujeto a órdenes e instrucciones, ser supervigilado en sus labores, percibiendo las sumas de rigor por sus servicios, finalmente, con una frecuencia semanal previa liquidación efectuada por la recaudadora. El actor finalmente debía someterse a la modalidad de trabajo impuesta por la empresa demandada en forma continua y permanente,



Fernando Arab, subsecretario del Trabajo.

como son los insumos que utiliza, la forma de desempeñar sus funciones, las zonas y turnos asignados por la demandada".

Demandante: es un criterio de la Suprema

Sobre el fallo, el grupo SoyTrabajador.cl, que ha asesorado a diversos repartidores en este tipo de controversias, comentó, mediante

EL DESPIDO

UN CORREO ELECTRÓNICO.

Según el demandante, el 15 de mayo recibió un e-mail de la empresa, informándosele que su cuenta había sido "desactivada", se lee en el fallo.

MENSAJES DE WHATSAPP.

También el repartidor exhibió mensajes "con el coordinador de la demandada, donde este le ratifica la desactivación de su cuenta, lo que equivale a una desvinculación".

NINGUNA CAUSAL.

"Acreditada la existencia de la relación laboral desde el 3 de julio de 2019 al 15 de mayo de 2020, poniéndose término por despido informal, sin invocar ninguna causa legal ni atribuirle algún hecho al trabajador, este despido deberá ser declarado como injustificado".

LO RESUELTO. La empresa deberá pagar al repartidor \$307.607 por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo; \$189.606 por feriado proporcional; así como remuneraciones durante el periodo comprendido entre la fecha del despido y la convalidación de este. También cotizaciones previsionales, en AFP Provida, Fonasa y AFC Chile por el mismo periodo, dice el fallo.

su abogado Pedro Peña, que "este fallo es el primero en el país. Antes, y debido a la premura de los trabajadores, hubo dos acuerdos, en los cuales la empresa Glovo aceptó pagar todos los sobrecargos legales demandados, pero sin reconocer relación laboral". Dijo, además, que es relevante, porque "se está imponiendo el criterio de la Corte Suprema, que dice que la relación de subordinación o dependencia se manifiesta por signos externos". Por ejemplo, la facultad de mando que tiene el empleador, la concurrencia diaria al lugar de trabajo, el cumplimiento de un horario, entre otras.

La empresa expresó, mediante un comunicado, que "PedidosYa fue notificado de este fallo, resuelto en primera instancia, el cual será apelado por no ser del todo aclaratorio. PedidosYa ha apostado por el diálogo constructivo con las autoridades, con el objetivo de continuar impulsando el desarrollo del ecosistema y seguir creando oportunidades para comercios, repartidores y consumidores".