



**UNIVERSIDAD DE CHILE**

**Facultad de Derecho Departamento  
de Derecho del Trabajo y Seguridad  
Social**

Uber, Empresas Digitales de Prestación de Servicios y Laboralidad

Memoria para Optar al Título de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales

MARCELO PABLO PEREDA ARAYA

PROFESOR GUÍA: SR. RICARDO JURI SABAG

Santiago, Chile

2024

*A Norma, Víctor, Denisse, Inés, Lucas, Pepa y algunos otros, por la creencia y la fe eterna puesta en este escritor.*

## ÍNDICE

<b>RESUMEN.....</b>	<b>5</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>5 1.</b>
<b>Plataformas Digitales de Prestación de Servicios y la economía colaborativa</b> <b>.....</b>	<b>6</b>
<b>2. Elementos de la Relación Laboral – Contrato Individual de Trabajo.....</b>	<b>12</b>
<b>2.1. La obligación del trabajador de prestar servicios personales por cuenta ajena.....</b>	<b>13</b>
<b>2.2. Remuneración.....</b>	<b>14</b>
<b>2.3 El vínculo de subordinación o dependencia del trabajador con el empleador</b> <b>.....</b>	<b>15</b>
<b>2.4. Principios del Derecho Laboral.....</b>	<b>17</b>
<b>3. ¿Constituye relación laboral la actividad desarrollada por las Empresas digitales de Prestación de Servicios?.....</b>	<b>23</b>
<b>3.1. Análisis Fáctico-Jurídico respecto de la Relación Jurídica de las empresas de prestación de servicios digitales con sus colaboradores.....</b>	<b>28</b>
<b>4. Regulación Laboral de las Empresas Digitales de Prestación de Servicios de conformidad con el Derecho comparado.....</b>	<b>37</b>

<b>4.1. Caso Español.....</b>	<b>37</b>
<b>4.2. Caso Británico.....</b>	<b>44</b>
<b>5. Regulación de Las Empresas de Prestación de Servicios en Chile.....</b>	<b>49</b>
<b>5.1. Regímenes de Trabajadores Dependientes.....</b>	<b>51</b>
<b>5.2. Regímenes de Trabajadores Independientes.....</b>	<b>53</b>
<b>5.3. Críticas a la “Ley Uber” ..... </b>	<b>57</b>
<b>6. Jurisprudencia Nacional en Torno a las Empresas de Prestación de Servicios Digitales.....</b>	<b>62</b>
<b>7. Conclusiones.....</b>	<b>73</b>
<b>8. Bibliografía.....</b>	<b>76</b>

## RESUMEN

El presente trabajo abordará y analizará la actividad desarrollada por las empresas digitales de prestación de servicios digitales, en el contexto del Derecho Laboral, específicamente respecto de si los colaboradores de dichas plataformas pueden o no ser considerados empleados de dichas empresas – bajo los criterios del derecho nacional -. Así también, se revisará la legislación comparada sobre la materia y como la nueva “Ley Uber” afecta la determinación laboral de aquellos colaboradores de dicha aplicación. Finalmente, se revisará jurisprudencia nacional bajo un criterio crítico respecto del fallo en la materia de nuestros tribunales de justicia.

## ABSTRACT

This work will address and analyze the activity carried out by digital companies providing digital services, in the context of Labor Law, specifically regarding whether or not the collaborators of said platforms can be considered employees of said companies - under the criteria of the national law-. Likewise, the comparative legislation on the matter will be reviewed and how the new “*Uber Law*” affects the employment determination of those collaborators of said application. Finally, national jurisprudence will be reviewed under a critical criterion regarding the ruling on the matter of our courts of justice.

## I. Plataformas Digitales de Prestación de Servicios y la economía colaborativa

La “economía colaborativa” proviene de una expresión anglosajona denominada como “*sharing economy*”, la cual fue masificada entre los economistas de habla inglesa como Lisa Gansky y Rachel Bootsman, para nombrar las actividades efectuadas sobre redes distribuidas de individuos y comunidades conectados que transforma la forma de producir, consumir, financiarse y aprender y lo contrapone a la tradicional basada en instituciones centralizadas<sup>1</sup>. En tal sentido, la economía colaborativa puede ser definida como aquella que se vale del uso de las redes – especialmente el internet – para crear un sistema socioeconómico fundamentado en el intercambio de bienes y servicios entre los entes de la sociedad, ya sea personas u organizaciones. Este intercambio tiene como principal finalidad, aumentar la eficiencia social y la optimización de los recursos utilizados en la sociedad. En otra definición, la Comisión Europea denomina la economía colaborativa como “*aquel modelo de negocio en los que se facilitan actividades mediante plataformas colaborativas que crean un mercado abierto para el uso temporal de mercancías o servicios ofrecidos a menudo por particulares*”.

---

<sup>1</sup> Gómez-Álvarez Díaz, R., & Morales Sánchez, R. (2018). *Principios ontológicos de la economía colaborativa verdadera. En Instrumentos normativos sociales ante el nuevo contexto tecnológico 3.0*, p. 17. Universidad de Sevilla.  
<https://core.ac.uk/download/pdf/187420721.pdf>

En virtud de las definiciones previamente expuestas se pueden extraer ciertos principios y/o pilares de la economía colaborativa, entre los cuales podemos enumerar los siguientes: plataformas digitales que conectan capacidad y demanda, operaciones que ofrecen acceso sobre la propiedad, formas colaborativas de consumo, confianza en las transacciones, revalorización del intercambio, entre otros.

Uber, DIDI, Cabify o la extinta aplicación Beat – en adelante “Empresas de Plataformas Digitales de Servicio” (EPDS) - comparten muchos de las características definidas previamente debido a que se encuentran dentro de los márgenes de lo que podríamos considerar como estructuras de economía colaborativa. No es óbice señalar que incluso, la rama de la economía colaborativa aplicada al servicio de transporte urbano de pasajeros es denominada por la doctrina como “*Uber economy*”, concepto central para conceptualizar a las aplicaciones de transporte que permiten vincular a usuarios que buscan servicio de transporte urbano y choferes independientes que están dispuestos a brindarlo por una contraprestación dineraria<sup>2</sup>

Las EPDS son entes relevantes en el desenvolvimiento de la economía del siglo XXI, esto debido al frenético ritmo de la sociedad en el que estas empresas

---

<sup>2</sup> Gallardo, H. (2018). *Las nuevas relaciones de trabajo en la economía on demand. Análisis del caso insignia: Uber. Lecciones y Ensayos*, (100), pp. 193-211. [http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/lye/revistas/lecciones\\_y\\_ensayos\\_nro\\_00100.pdf](http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/lye/revistas/lecciones_y_ensayos_nro_00100.pdf)

satisfacen una demanda de servicios que son ampliamente solicitados por la sociedad. Esto último ha devenido en una explotación de la industria de manera exponencial a niveles de que según datos del Instituto Nacional de Empleo (INE), más de 200.000 personas en Chile trabajan a través de aplicaciones y plataformas digitales de entregas, lo que representa más del 2,3% de la población del país<sup>3</sup>. Sin perjuicio de lo anterior y pese a los beneficios socioeconómicos en la explotación de las EPDS, existen diversas externalidades ocasionadas por la propia naturaleza de la actividad. Una de estas – y a nuestro criterio, la principal – es la poca regulación jurídica en materia laboral entre estas aplicaciones y los trabajadores o prestadores de servicio que ejercen labores a nombre de las EPDS.

Según la doctrina europea, las plataformas colaborativas en lo fundamental, corresponderían a prestación servicios de mediación, sin embargo, en materia estrictamente del área de la economía colaborativa enfocada en el desarrollo de servicios de transporte y/o reparto no se podría hablar de tal, pues de conformidad con concepto del mandato, este se define como un contrato o sea una convención, generadora de obligaciones, en virtud de la cual, una persona confía la gestión de una o más negocios a otra y esta se hace cargo de los negocios por cuenta y riesgo de aquella<sup>4</sup>, esto pues y por regla general no existe contratación entre aquellos que

---

<sup>3</sup> CNN Chile. (2022, 29 de julio). *Trabajadores de plataformas digitales: desafíos y regulación en debate*. [https://www.cnnchile.com/pais/trabajadores-plataformas-digitales626988\\_20220729/](https://www.cnnchile.com/pais/trabajadores-plataformas-digitales626988_20220729/)

<sup>4</sup> Stitckin Branover, D. (1989). *El mandato civil* (4ta ed.). Santiago de Chile: Editorial Jurídica de Chile, p. 31.



desempeñan el encargo y quienes aparecen como titulares del servicio, por ende la categorización legal de la actividad se encuentra en un ámbito gris.

La determinación de la relación entre los operadores de las empresas digitales de prestación de servicios (EPDS) y aquellos que a nombre suyo desarrollan una actividad es un problema que se suscita principalmente por la remota voluntad de quienes manejan estas plataformas, principalmente debido a los costos en que dichas entidades debieran incurrir con el objeto de dar cumplimiento cabal de las obligaciones y cargas laborales – previsionales que impone el legislador.

Sin perjuicio de lo anterior y pese al tibio pronunciamiento de la Dirección del Trabajo por medio del dictamen ORD N-° 6165, – el cual se analizará en los siguientes capítulos – no es descabellado aseverar que las empresas digitales de prestación de servicios camuflan una actividad que debiera ser regulada mediante un contrato individual de trabajo, esto debido a que diversos elementos que lo configuran la relación laboral se encuentran presentes en la actividad desarrollada bajo el alero de las EPDS, tales como la prestación de servicios, la subordinación o dependencia del trabajador y la remuneración por los servicios prestados, esto pese al esfuerzo de dichas plataformas en establecer lo contrario.

En el caso de Uber, por ejemplo, una persona para lograr ser aceptada como socio conductor debe aceptar una multiplicidad de términos y condiciones, entre los cuales existe un “reconocimiento”, por parte del socio que debe estar de acuerdo en los siguientes términos: (i) Uber no presta servicios de transportes o de logística y (ii) El socio conductor no se encuentra unido con Uber a menos que este sea

aceptado mediante un contrato separado por escrito<sup>5</sup>, por su parte DIDI, que es otra de las grandes empresas del rubro digital de servicios, dispone al momento del registro de los socios conductores, lo siguiente: *“El socio conductor reconoce que la empresa no presta servicios de movilidad ni de logística y que la empresa no opera como empresa de movilidad. Los Servicios son, en cada caso, proporcionados directamente por el Socio designado, que es un tercero independiente y no actúa como empleado de la Compañía ni de ninguna de sus afiliadas.”*.

Frente a lo anteriormente señalado, los trabajadores de las empresas de prestación de servicios tienen poco poder de decisión ya que no existe libertad en modificar los términos y condiciones propuestos ya que como mencionamos anteriormente, su aceptación es *conditio sine qua non* de la incorporación de las personas como trabajadores de estas plataformas y esto puede devenir en abusos

Por lo anteriormente prevenido es que se deben analizar los supuestos relacionados con la actividad desarrollada por las Empresas de Plataformas Digitales de Servicios y definir si es que las labores ejercidas en el contexto la referida, deberían constituir materia de regulación laboral de conformidad con los elementos propios del contrato individual de trabajo, de conformidad con criterios doctrinarios y jurisprudenciales<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> Uber. (27 de septiembre de 2023). *Términos generales de uso*. <https://www.uber.com/legal/es/document/?name=general-terms-of-use&country=chile&lang=es>

<sup>6</sup> Uber. (27 de septiembre de 2023). *“Los servicios” en Términos generales de uso*. <https://www.uber.com/legal/es/document/?name=general-terms-of-use&country=chile&lang=es>

## **II. Elementos de la Relación Laboral – Contrato Individual de Trabajo**

La doctrina actual ha definido al contrato individual de trabajo como una convención por la cual una persona se compromete a poner su actividad a disposición de otra, bajo su subordinación y mediando una remuneración<sup>7</sup>.

Por su parte, el artículo 7° del Código del Trabajo dice que el Contrato Individual de Trabajo es aquel en cuya virtud un trabajador se obliga a prestar servicios personales a un empleador, bajo subordinación o dependencia, a cambio de una remuneración determinada

En base a lo señalado, la doctrina<sup>8</sup>, como la jurisprudencia nacional y de derecho comparado, han justificado de las definiciones anteriormente señaladas aparecerían nítidos 3 requisitos:

Dichos elementos son los siguientes:

- La obligación del trabajador de prestar servicios personales en la forma convenida.
- La obligación del empleador, de pagar una remuneración determinada por los servicios prestados por el trabajador.
- El vínculo de subordinación o dependencia del trabajador con el empleador.

---

<sup>7</sup> Francis Lefebvre. (2023). *Mémento Pratique Social, Droit du Travail; Sécurité Sociale* (edición 2023). Editorial Francis Lefebvre.

<sup>8</sup> Humeres Noguera, H. (2021). *Derecho del trabajo y de la seguridad social, tomo I: Derecho individual* (20a. ed.). Editorial Jurídica de Chile.

## **2.1. La obligación del trabajador de prestar servicios personales por cuenta ajena**

El principio de ajenidad consiste en un estado de alineación del trabajador respecto al producto de su labor. Es decir, se trata de una situación fáctica a la cual está sometida un trabajador subordinado – en la cual – la utilidad patrimonial o fruto del trabajo, no queda para sí, sino para otra persona que es el patrono; y es en virtud de aquello que surgen otras obligaciones conexas y recíprocas.

Para la Dirección del Trabajo, la ajenidad se traduce en que los trabajadores son simplemente una de las partes del contrato de trabajo, que tienen derecho a su remuneración y la obligación correlativa de prestar servicios, en tanto que el empleador está obligado a pagar las respectivas remuneraciones y adoptar todas las medidas de resguardo y de protección que garanticen el normal desempeño de las funciones que a aquellos les corresponde desarrollar, recayendo sobre el empleador, todos los riesgos de la empresa, vale decir, el resultado económico favorable o menos favorable o adverso de su gestión”<sup>9</sup>.

Las definiciones expuestas son relevantes, pues es de la esencia que todos los efectos, resultados y consecuencias se radiquen en el patrimonio de la empresa, en

---

<sup>9</sup> Dictamen Ordinario N° 1676. (2022, 26 de septiembre). *Dirección del trabajo*. Pozo Sanhueza, N.

tanto los trabajadores no actúan – por regla general- a nombre propio, sino que mandatados por una estructura superior.

En tal sentido y reafirmando nuestra definición, la Corte Suprema señala que *“el trabajo personal debe verificarse por cuenta de otro: esto constituye un atributo primordial del trabajo regulado, que los frutos, entendidos como utilidad patrimonial del trabajo que origina la labor, pertenezcan a un sujeto diverso del trabajador, se expresa en el hecho que el riesgo de la empresa lo asume el empleador, es este quien incorpora al mercado los frutos del trabajo y percibe directamente su beneficio. Se trata entonces, según diversos autores, de una triple vertiente de la ajenidad: la ajenidad en los frutos, en el mercado y en los riesgos”*<sup>10</sup>.

## **2.2. Remuneración**

De conformidad con lo dispuesto por el legislador en el artículo 41 del Código del Trabajo, la remuneración se entiende como la o las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie valuables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.

De lo señalado anteriormente se puede depender que un determinado estipendio para que sea calificado como remuneración debe tener por causa el contrato de

---

<sup>10</sup> Causa N.º 3687/2013. (2013, 24 de septiembre). *Corte Suprema de Chile*, Fuentes Belmar, J. E., Egnem Saldías, R., & Valdés Aldunate, P.

trabajo, de lo anterior se sigue que, aquellos que no reúnan tal carácter, no pueden ser calificados como tal.

En tal orden de cosas, no cualquier pago por un determinado servicio será remuneración, sino que debe estar circunscrito en un determinado contexto productivo y bajo un vínculo de subordinación o dependencia del trabajador que recibe la remuneración de un determinado empleador.

### **2.3 El vínculo de subordinación o dependencia del trabajador con el empleador**

Este subconcepto no se encuentra descrito en nuestra legislación laboral, sin perjuicio, la doctrina y la jurisprudencia lo han precisado en incommensurables oportunidades. Para el profesor Macchiavello, la subordinación constituye una obligación de asistencia al lugar de la sede, de permanencia en ella durante una hora de sujeción a las facultades de dirección del empleador, todo lo cual es diverso de la obligación misma del trabajo, aunque conexas a ella<sup>11</sup>, por otra parte, el profesor Walker simplifica la definición y la reduce a un término esencial: la subordinación o dependencia surgen del hecho de que alguien trabaje para otro, lo que conlleva una serie de efectos en la actividad productiva de orden reglamentario. Lo anterior

---

<sup>11</sup> Machiavello Contreras, G. (1986). *Derecho del Trabajo, Teoría jurídica y análisis de las actuales normas chilenas, tomo I* (1ª ed., p. 175). Santiago de Chile: Editorial Fondo de Cultura Económica.

implica, por ejemplo, la imposición de jornadas laborales, formas productivas y el sometimiento a un orden productivo. También tendría la subordinación un aspecto organizacional, pues el hecho de formar parte de una organización y de efectuar tareas encomendadas por otro configura la dependencia.

Para la Dirección del Trabajo<sup>12</sup>, la subordinación o dependencia es el sometimiento – en relación a las labores ejecutadas – a la forma y condiciones impuestas por el empleador. Luego la subordinación se materializa por la obligación del trabajador, de forma estable y continua, de mantenerse a las órdenes del empleador y acatarlas. Es el poder de mando del empleador, traducido en la facultad de impartir instrucciones, de dirigir la actividad del trabajador, de controlarla e incluso de dar término a la relación laboral cuando aflore una justa causa de terminación.

En tal orden de cosas, recientemente la Cuarta Sala de la Excelentísima Corte Suprema en conocimiento de un recurso de unificación de jurisprudencia, causa Rol N° 11.634-2022, caratulados “**Silva Vásquez Lorena con Ilustre Municipalidad de Concón**”, determinó que existía dependencia y subordinación en base a antecedentes fácticos; *“Asimismo, se estableció que desempeñó sus tareas sujeta a una jornada de trabajo, ejecutándolas en el edificio consistorial, debiendo emitir un informe para recibir el pago de una contraprestación en dinero, con los mismos derechos de un funcionario público, tales como días de permiso, feriado, a hacer uso de licencias médicas o de pre y post natal, que de acuerdo a los artículos 7 y 8*

---

<sup>12</sup> Liendo Roa, R., Orellana Ortiz, P., & Walker Errázuriz, F. (2016). *Derecho de las relaciones laborales, tomo I* (2a ed.). Santiago de Chile: Editorial Librotecnia.



*del trabajo, permiten distinguir al contrato de trabajo de otras modalidades de prestación de servicio. De manera que la presencia de esas circunstancias determina que una prestación de servicios personales, retribuida con una remuneración mensual fijada en forma previa, deba ser calificada con una relación laboral*<sup>13</sup>.

Así son las cosas, la dependencia y subordinación en materia laboral se podría definir en nuestras palabras como el vínculo unilateral que emana del empleador hacia sus dependientes con la finalidad de organizar la actividad productiva que implica el acatamiento y ejecución de una serie de órdenes y actividades con motivo de producir determinados bienes o brindar determinados servicios, con facultades de control y con la posibilidad eventual de dar término a la relación laboral con justa causa.

#### **2.4. Principios del Derecho Laboral**

Según Américo Plá, los principios son *“líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa e indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar*

---

<sup>13</sup> Causa N.º 11634-2022. (2023, 3 de enero). *Corte Suprema de Chile*, Blanco Herrera, R., Muñoz Sánchez, A., Simpertigue Limare, D., & Munita Luco, D.

*la interpretación de las existentes y resolver casos no previstos*<sup>14</sup>, por otro lado Dworkin, señala que los principios “*son estándares que han de ser observados, no porque favorezcan ventajas económicas, políticas o sociales, sino porque son una exigencia de la justicia, la equidad o alguna otra dimensión de la moralidad*”<sup>15</sup>. Para nosotros los principios son ideas que emanan de la recta razón y que inspiran las normas jurídicas, a la vez que logran interpretarlas de manera armónica con un sentido de equidad y justicia.

Así son las cosas, los principios en materia laboral - que es una rama del derecho autónoma que en esencia se aleja de forma sustantiva a la concepción del derecho privado clásico, el cual está inmerso dentro de un concepto formal de igualdad entre las partes -, están vinculados con el nacimiento mismo de dicha área, toda vez que el Derecho del Trabajo nació como consecuencia de que la libertad de contratación entre personas con desigual poder de negociación y resistencia económica degeneró en explotación del fuerte sobre el débil<sup>16</sup>.

Por lo anteriormente expuesto, la doctrina laboral señala como principios orientadores del derecho del trabajo los siguientes:

a. Principio Protector

---

<sup>14</sup> Plá Rodríguez, A. (1998). *Los Principios del Derecho del Trabajo* (3ra ed., p. 14). Buenos Aires: Ediciones Depalma.

<sup>15</sup> Dworkin, R. (2014). *La filosofía del derecho* (2da ed., p. 86). Editorial Fondo de Cultura Económica.

<sup>16</sup> Palavecino Cáceres, C. (2011). *Los principios del derecho del trabajo*, p. 6. Recuperado de: [https://www.u-cursos.cl/derecho/2011/1/D128A0523/3/material\\_docente/detalle?id=339952](https://www.u-cursos.cl/derecho/2011/1/D128A0523/3/material_docente/detalle?id=339952)

- b. Principio de la norma más favorable
- c. Principio de la condición más beneficiosa
- d. Principio de la irrenunciabilidad de los derechos
- e. Principio de la continuidad de la relación de trabajo
- f. Principio de la primacía de la realidad
- g. Principio de la buena fe en el derecho del trabajo

Para efectos de la materia de nuestra memoria, analizaremos dos principios elementales que en materia jurisprudencial orientan al juez del fondo a decidir si los elementos fácticos presentes en una eventual relación de prestación de servicios constituyen o no relación laboral y si es que dicho vínculo debería ser regulado bajo los supuestos del contrato de trabajo. Dichos principios son el principio protector y el principio de primacía de la realidad.

#### **I. Principio Protector**

Como señalamos con anterioridad, el principio protector se relaciona íntimamente con el origen del derecho del trabajo y la necesidad del estado de otorgar cautela de derechos a la parte más débil de la relación de trabajo.

En nuestro Código del Trabajo encontramos innumerables disposiciones influidas por este principio. El libro II del Código del Trabajo se titula, “De la Protección a los

trabajadores”, que impone al empleador la obligación de tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores. También influye el principio protector a la interpretación del trabajador, el cual se manifiesta en la regla in dubio pro-operario, pues en caso de que un enunciado normativo admita dos o más sentidos, el juez deberá escoger aquel más favorable al trabajador. También aplicaría este principio al momento de interpretar los elementos fácticos, pues el juez del fondo al momento de decidir una determinada contienda deberá en ciertos casos<sup>17</sup>, fallar favorablemente al trabajador como es en el caso del artículo 9 inciso cuarto del Código del Trabajo, donde se señala que la falta de contrato escrito hará presumir legalmente que son estipulaciones del contrato las que declare el trabajador.

## **II. Principio de Primacía de la Realidad**

De acuerdo con lo dispuesto por el Profesor Plá, el Principio de Primacía de la Realidad es aquel que en situaciones fácticas donde exista discordancia entre lo

---

<sup>17</sup> Ibid.

que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdo, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos<sup>18</sup>.

Este principio adquiere relevancia en el contexto de la determinación de las relaciones laborales mediante el Contrato de Trabajo toda vez que de conformidad con lo expuesto en párrafos anteriores, los elementos configurativos a saber, la prestación de servicios (ajenidad), subordinación o dependencia y la retribución mediante remuneración son evaluados a raíz de los elementos fácticos por los jueces del fondo, ya que el Artículo N° 8 del Código del Trabajo señala que *“toda prestación de servicios en los términos señalados en el Artículo Séptimo del Código del Trabajo, hace presumir la existencia de un Contrato de Trabajo”*.

La Dirección del Trabajo por su parte, en Dictamen Ordinario número 3257/89 del año 2005 dispuso que la primacía de la realidad consiste en otorgar prioridad a los hechos, es decir, a lo que efectivamente ha ocurrido en la realidad, sobre las formas o apariencias o lo que las partes han convenido. En consecuencia, se ha agregado, que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos suscritos por las partes o acuerdos celebrados entre ellos, debe darse preferencia a los hechos<sup>19</sup>.

Por otro lado, nuestros tribunales superiores de justicia siguen la línea doctrinal, así como también la interpretación administrativa de la ley laboral.

---

<sup>18</sup> Plá Rodríguez, A. (1998). *Los Principios del Derecho del Trabajo* (3ra ed., p. 14). Buenos Aires: Ediciones Depalma.

<sup>19</sup> Dictamen Ordinario N° 3257/89. (2005, 29 de julio). *Dirección del trabajo*. Albornoz Serrano, M.

En fallo reciente pronunciado por la Cuarta Sala de la Excelentísima Corte Suprema, la cual acogió el recurso de unificación de jurisprudencia en contra de una sentencia dictada por Ilustrísima Corte de Apelaciones de San Miguel, quien rechazó el recurso de nulidad presentado por la parte demandante, pues no se dio por establecida la pretensión declarativa de relación laboral.

En tal orden de cosas, la Excelentísima Corte Suprema resolvió: *“que es necesario constatar cómo se ejecutaron en la práctica los servicios contratados y observar si concurren elementos de subordinación en la forma como el dependiente se desempeñó, relacionados con los indicios índices de laboralidad, tales como deberes de asistencia y cumplimiento de horario, obediencia a las instrucciones impartidas por el empleador, sujeción a su supervigilancia, control y directivas, en forma continua y permanente, que, de comprobarse, permitirán la aplicación de las disposiciones contenidas en el Código del ramo, excluyendo las estatutarias. Es por eso que, aún cuando no se escribiera un contrato de trabajo o se celebre bajo una denominación distinta, regirá la presunción establecida en su artículo 8, que dispone “Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo número 7, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo”<sup>20</sup>.*

En nuestra opinión, el principio de primacía de la realidad emana directamente del principio protector el cual tratamos anteriormente, toda vez que su fundamento principalísimo es otorgar ciertas garantías a los trabajadores cuando existen

---

<sup>20</sup> Causa N.º 105976-2022 (2023, 21 de agosto). *Corte Suprema de Chile*, Gajardo Harboe, M., Letelier Ramírez, M., Muñoz Pardo, J. M., & Muñoz Sánchez, A., considerando noveno.

conflictos laborales relacionados con diversos ámbitos de la relación laboral como por ejemplo las indemnizaciones que se puedan deber, monto de liquidaciones, obligaciones previsionales del empleador con el trabajador, etc.

### **III. ¿Constituye relación laboral la actividad desarrollada por las Empresas digitales de Prestación de Servicios?**

#### 2. Actividad desarrollada por las Empresas Digitales de Prestación de Servicios: El caso uber

A fin de analizar los componentes de la relación laboral y si es que estos se encuentran presentes en el desarrollo de la actividad desplegada por las empresas digitales de prestación de servicios, resumiremos brevemente en que consiste y cual es el proceso mediante el cual estas plataformas funcionan. Para tal efecto, revisaremos los antecedentes recopilados por la Dirección del Trabajo<sup>21</sup> por medio de una fiscalización investigativa a la plataforma digital de servicios más importante en Chile, Uber Inc.

En tal sentido, el ente fiscalizador logró recabar la siguiente información:

- a) Las personas que contactan a Uber y que cumplan con los requisitos, se inscriben y una vez que son seleccionados, reciben una capacitación para uso de software o aplicación electrónica en teléfono inteligente.

---

<sup>21</sup> Dictamen Ordinario N.º 6165. (2015, 26 de noviembre). *Dirección del trabajo*. Castro Castro, J. F.

- b) A estas personas se les denomina “socios”, los cuales ponen a disposición de la empresa Uber Chile SpA su tiempo y su vehículo.
  
- c) El sistema electrónico, software o aplicación electrónica, permite a un cliente enviar una solicitud de servicio de transporte. Esta solicitud es recibida por el “socio” más cercano a la ubicación del cliente quien puede aceptar o rechazar la asignación.
  
- d) Si el “socio conductor” acepta la solicitud de servicio de transporte, se dirige al lugar, se identifica al cliente y procede a su traslado.
  
- e) Una vez efectuado el servicio, el cliente paga con tarjeta de crédito o efectivo y el conductor recibe el pago por los servicios efectuados a través de depósitos electrónicos semanales.
  
- f) Uber no cuenta con vehículos, ya que estos son de propiedad de los conductores con quienes no suscriben contratos de trabajo ni de prestación de servicios.



g) Pese a lo señalado anteriormente, Uber Chile SpA mantiene un estatuto con derechos y obligaciones, el que debe ser aceptado por el socio conductor para poder operar en la plataforma, entre las cuales podemos encontrar las siguientes:

- Para aumentar la satisfacción del usuario con la aplicación móvil de Uber y sus servicios de transporte se recomienda que espere al menos diez minutos para que un usuario se presente en la ubicación de recogida solicitada
  
- La empresa retiene el derecho, en cualquier momento a la exclusiva discreción de la Empresa, a desactivarle al socio conductor o restringirle el derecho a utilizar o acceder a la Driver App o a los Servicios Uber en caso de incumplimiento del presente contrato, de su descredito a la Empresa o a cualquiera de sus afiliados, de su acto u omisión que cause daños y perjuicios a la marca, la reputación o la actividad comercial de la empresa o de sus afiliados según lo determine la empresa a su única discreción. La empresa se reserva, asimismo, el derecho de desactivar o restringir de otro modo el acceso o uso de la Driver App o los Servicios Uber por cualquier otro motivo a la única y razonable discreción de la Empresa.

- La empresa desea que los usuarios tengan acceso a unos servicios de alta calidad a través de la aplicación móvil de Uber. Para seguir teniendo acceso a la Driver App y los servicios de Uber, usted debe mantener una valoración por los Usuarios que exceda la valoración media mínima aceptable establecida por la Empresa para ese territorio, que podrá ser actualizada de cuando en cuando por la empresa a su exclusiva discreción. Si su valoración media cayera por debajo de la Valoración media mínima, la Empresa le notificará este hecho y podría proporcionarle, a discreción de la empresa, un periodo de tiempo limitado para aumentar su valoración media por encima de la valoración media mínima. Si el socio conductor no aumenta su valoración media por el encima de la media mínima, la empresa podrá desactivarle su acceso a la Driver App y los Servicios Uber.
  
- El socio conductor reconoce y acepta que, en todo momento deberá (a) ser titular y mantener un carnet de conducir vigente con el nivel de certificación valido para utilizar su vehículo, y todas las licencias, permisos, autorizaciones y autoridad aplicable a al socio conductor que sean necesarios para prestar servicios de transporte de pasajeros a terceras partes en el territorio; (b) poseer el nivel de formación, pericia y experiencia adecuados para prestar servicios de forma profesional con la debida habilidad, atención y diligencia; (c) mantener un alto nivel de profesionalidad, servicio y cortesía. El socio conductor reconoce y acepta que puede estar sujeto a determinadas

revisiones de antecedentes y registros de conducción de cuando en cuando para que esté autorizado a prestar Servicios de Transportes y seguir siendo apto para ello. El socio conductor reconocer y acepta que la Empresa se reserva el derecho, en cualquier momento y a exclusiva discreción de la empresa, a desactivar o restringir de otro modo su acceso o uso de la Driver App o de los Servicios de Uber si incumple los requisitos establecidos en el presente contrato.

- Como retribución de la prestación de los Servicios Uber por la Empresa, el socio conductor aceptar pagar a la empresa una tasa de servicio por transacción de Servicios de Transporte calculada en forma de porcentaje de la Tarifa, según se le proporciona por email o electrónicamente de otro modo por la Empresa de cuando es cuando para el territorio correspondiente. A menos que las normativas vigentes en su territorio lo requieran de otro modo, los impuestos se calcularán y cobrarán sobre la tarifa, y la empresa calculará la Tasa de servicio basándose en la tarifa más dichos impuestos. La empresa se reserva el derecho a modificar la tasa de servicio en cualquier momento a discreción de la empresa basándose en factores de mercado local, y la Empresa le notificará a usted en caso de dicha modificación. Si la empresa aumenta la Tasa de Servicio, usted tiene derecho a rescindir el contrato de inmediato, sin previo aviso. El uso continuado de los Servicios Uber después

de cualquier de dichos cambios en el cálculo de la Tasa de Servicio implica el consentimiento del socio conductor para que se realicen dichos cambios.

### **III.1. Análisis Fáctico-Jurídico respecto de la Relación Jurídica de las empresas de prestación de servicios digitales con sus colaboradores.**

Luego de analizar ampliamente el modus operandi de la empresa Uber – que es la entidad de prestación de servicios digitales con más presencia en nuestro país -, no queda de forma explícita la forma o regulación que vincula a Uber con sus colaboradores.

En vistas de las características referidas en el capítulo anterior, podemos vislumbrar una serie de indicios de que la regulación que une a las partes sería aquella propia de una relación laboral sui generis, por los siguientes motivos:

#### **a. Ajenidad en la prestación de servicios desarrollados por la empresa Uber**

Según lo visto en el segundo capítulo, la ajénidad se define como el elemento propio del contrato de trabajo mediante el cual, la utilidad o fruto del trabajo se radica en el patrimonio del empleador, en tal sentido y de conformidad con lo señalado y constatado por la Dirección del Trabajo, es el trabajador quien recibe una determinada remuneración por la prestación de servicios traducida en una tarifa previamente calculada por el conductor o repartidor, de forma unilateral, es decir,

sin posibilidad de negociación previa por parámetros objetivos, tales como el volumen de tráfico y la hora en que el usuario pide, como también solicita el servicio, variando la tarifa según el número de oferta de conductores disponibles en una determinada zona geográfica<sup>22</sup>.

Adicionalmente, y pese a que en determinados viajes los usuarios pueden pagar directamente su tarifa al socio conductor mediante dinero en efectivo, dicha transferencia opera en términos sencillos como retención por parte del trabajador respecto de dichos montos, los cuales son de propiedad de Uber hasta la deducción de las tarifas y comisiones respectivas que se efectúa, por regla general, al final de cada viaje, momento en el cual el trabajador obtiene su ganancia por el servicio prestado.

En otra vertiente - desde el punto de vista organizacional – la ajenidad consiste en una característica de las relaciones laborales en la cual, el tercero que se vale de un determinado servicio, lo hace orientado por la calidad o el nombre de la entidad contratada y no exclusivamente por el operador o prestador individual del servicio que lo ejecuta a nombre de un tercero.

Respecto de las Empresas de Prestación Digitales de Servicio, la Dirección del Trabajo, según dictamen N° 1831/39 de fecha 19 de octubre de 2022 *“el trabajador realiza una tarea, obra o servicio que se destina a un “mercado anónimo”, pero el empresario, que hace las veces de “intermediario”, es quien se conecta*

---

<sup>22</sup> Uber. (s.f.). *¿Calcular la tarifa de tus viajes con Uber? Descubre la calculadora de precios.* <https://www.uber.com/es-es/blog/calcular-tarifa-de-uber>.

*jurídicamente con los consumidores. Siguiendo este planteamiento, se habla a su vez, de la ajenidad en la marca, idea que se utiliza justamente para explicar la situación de los trabajadores y trabajadoras vía plataformas. La doctrina sostiene que con la interposición de una marca ajena entre el prestador de servicios y el cliente se impide que el prestador de servicios actúe en nombre propio en el mercado. De esta forma, la empresa (titular de la marca) será reconocida como el actor que participa en el mercado<sup>23</sup>.*

Por otra parte y respecto de este punto, es relevante destacar que en el desenvolvimiento de la actividad en las aplicaciones de prestación de servicios, son estas mismas quienes son contactadas a sus servidores por los usuarios que requieren los servicios de un determinado socio conductor o repartidor sin un determinado carácter *intuitu personae* del prestador de servicios, sino que en base a una determinada finalidad genérica como es llegar de un punto a otro – en el caso del servicio de UberDriver y/o similares – o recibir un determinado producto en una posición predeterminada – en el caso de UberEats o similares.

## **b. Remuneración**

Conforme con lo expuesto someramente en el punto anterior, respecto del funcionamiento de las aplicaciones de prestación de servicios – en especial Uber –

---

<sup>23</sup> Dictamen Ordinario N.º 1831/39. (2022, 19 de octubre). *Dirección del trabajo*. Zenteno Muñoz, P., p. 7.

es del caso señalar que dicha app a través de su software determina directamente cuanto dinero se le pagará a un determinado trabajador en base a parámetros objetivos, tales como la distancia del viaje o entrega, la demanda en la zona de requerimiento, entre otros.

Adicionalmente, Uber es quien recibe los pagos por parte de los usuarios, ya sea a través de tarjetas bancarias o a través de efectivo. En el primer caso, el socio conductor recibe el pago en su cuenta bancaria personal de forma semanal y en el segundo lugar, la remuneración es percibida al momento del descuento de tasas y comisiones de las cuales Uber percibe por cada servicio, las cuales deben ser devueltas a Uber de forma periódica a través de pagos a la empresa o bien a través de los descuentos sobre las ganancias percibidas por cada socio conductor por medio del pago electrónico. Hay otras empresas como *Cornershop* - la cual se especializa en el servicio de *picking* y *delivery* desde generalmente supermercados o comercios al domicilio del cliente – que perciben la totalidad de las ganancias obtenidas por sus trabajadores, quienes son remunerados de forma ordinaria los días jueves vía transferencia bancaria electrónica a la cuenta del *shopper*<sup>24</sup>, emulando la forma de remuneración a un trabajo ordinario.

### **c. Dependencia o Subordinación**

---

<sup>24</sup> Cornershop. (s.f.). *¿Cómo funcionan los pagos y propinas?*  
<https://media.cornershopapp.com/es-cl/shoppers-delivery/ayuda-para-shoppers/ganancias-pagos-y-beneficios/pagos-y-propinas/>

La idea de dependencia o subordinación engloban una serie de ideas en la cual – y previo al desarrollo de la idea en profundo – podemos definirla como la potestad del empleador para con sus trabajadores, que implica un vínculo bidireccional en el cual el empleador controla y tiene facultades de orientar al trabajador respecto de su función o tareas contratadas.

En relación con lo anterior, la doctrina y la jurisprudencia, en específico nuestra Excelentísima Corte Suprema ha señalado que existen ciertos indicios de la relación laboral y que dan cuenta del vínculo de subordinación y dependencia, el cual debe materializarse en situaciones concretas como por ejemplo, la continuidad de los servicios prestados en la faena; la obligación de asistencia del trabajador; el cumplimiento de un horario; la obligación de ceñirse a órdenes e instrucciones dadas por el empleador; la supervigilancia en el desempeño de sus funciones; la subordinación a controles de diversa índole y la rendición de cuentas por el trabajo realizado<sup>25</sup>

La Dirección del Trabajo por su parte ha señalado de forma reiterada que la existencia de los indicios podría significar la existencia de un vínculo de subordinación y dependencia y, por ende, de un contrato de trabajo. Algunos de esos indicios son similares a los señalados por la Excelentísima Corte Suprema, ha saber:

- La continuidad de los servicios prestados.

---

<sup>25</sup> Causa N.º 3642-2002 (2002, 19 de diciembre). *Corte Suprema de Chile*.



- La obligación de asistencia del trabajador.
- El cumplimiento de un horario por parte del trabajador.
- La obligación de ceñirse a las órdenes e instrucciones dadas por el empleador. •

La supervigilancia en el desempeño de las funciones.

- La subordinación a controles de diversa índole.
- La necesidad de rendir cuenta del trabajo realizado.
- La necesidad de mantenerse a disposición del empleador.

Todos los elementos señalados anteriormente, otorgan ciertas directrices al juez del fondo, quien conforme a las reglas de la sana crítica, evalúa los hechos otorgándoles determinado valor conforme con el contexto del caso, lo cual es una emanación directa del principio de la realidad en material laboral, pues incluso en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos suscritos por las partes o acuerdos celebrados entre ellos, debe darse preferencia a los hechos materiales.

Los indicios señalados previamente sin embargo, son aquellos que se han entendido y sentado a través del desarrollo de la doctrina laboral, pues apuntan directamente a un esquema clásico de trabajo en el cual, un determinado trabajador concurre a la industria para ejecutar durante una jornada de trabajo, ciertas actividades ordenadas por un superior jerárquico quien está a cargo de definir los objetivos y metas dentro de la empresa, sin embargo y con el avance de la tecnología, así como también respecto de otros sucesos – como la pandemia global

del Covid-19 -, cuyo desarrollo impulsó formas diversas de trabajo como el teletrabajo, se ha creado una obligación sistemática por parte de la doctrina y la jurisprudencia en flexibilizar el que entendemos por indicios de laboralidad en el contexto fáctico de determinar si estamos en presencia de una relación de laboralidad que merece tutela en tiempos modernos.

En tal orden de cosas y afianzando nuestra opinión, la Dirección del Trabajo, a través del Dictamen N° 1831 – El cual regula el alcance de la Ley Uber – ha señalado que *“el correcto entendimiento de la subordinación y dependencia en el ámbito de las empresas de plataformas digitales de servicios ahora puede asociarse a nuevos indicios de laboralidad a los que se debe atender, sin necesariamente abandonar los que tradicionalmente se han reconocido. Así, en el contexto del trabajo en plataformas digitales de servicios, se pueden identificar las siguientes manifestaciones de subordinación y dependencia generales y comunes, dado que el control sobre el trabajador de plataforma se realiza desde la distancia física, pero con cercanía tecnológica en el sentido que se determina tecnológicamente: a) La mediación de la demanda de consumidores o clientes en los pedidos que necesitan para ejecutar, y que reciben los trabajadores y trabajadoras en forma de notificaciones digitales; b) Se determina qué tareas tienen que ejecutar, dónde y cuándo; c) Se determina directa o indirectamente cuánto dinero se les pagará por la ejecución de tales tareas; d) Controla directa o indirectamente la ejecución del*

*trabajo y el desempeño de un trabajador en el trabaj, y. e) La evaluación del trabajo realizado*<sup>26</sup>.

Sin perjuicio de lo anteriormente señalado y pese a que la doctrina administrativa otorgaría cierto reconocimiento de laboralidad respecto del trabajo desarrollado por los socios de las empresas digitales de prestación de servicios, es del caso señalar que particularmente, la empresa Uber ha señalado que la relación entre los trabajadores y la empresa se rige a través de un contrato de prestación de servicios, en la cual los primeros en calidad de “*contratistas independientes*”, determinan con total autonomía diversos elementos que configuran el ordenamiento logístico en la actividad laboral. En tal sentido, los “socios” elegirían libremente que días, horas y exclusivamente en que horarios se encontrarán disponibles y conectados en la aplicación, así como también en que momentos “*prenden o apagan*” la aplicación, no existiendo una exigencias mínimas de tiempo a disposición. Por otra parte, es el socio conductor quien debe poner a disposición el vehículo y hacerse cargo de todas las contingencias asociadas con el despliegue de la prestación de servicios digitales. En tal orden de cosas, es el socio conductor quien debe pagar el mantenimiento del vehículo, combustibles, patentes, etc. Adicionalmente, sería el trabajador quien determina de forma libre la forma en que desempeña sus labores, resultando aquellas “pautas de mejor servicio” proporcionadas por la aplicación a

---

<sup>26</sup> Dictamen Ordinario N.º 5423/249. (1995, 25 de agosto). *Dirección del trabajo*. Feres Nazarala, M.

sus socios meros instrumentos sugestivos para un “mejor desenvolvimiento de la actividad”.

Sin perjuicio de lo anterior, adherimos a lo señalado por la Dirección del Trabajo, pues en vistas del principio de primacía de la realidad, debemos analizar los antecedentes fácticos en los cuales se desarrolla la actividad desplegada por los socios de las empresas digitales de prestación de servicios, sobre todo si es que sugerir una determinada postura implica sugerir de forma implícita que los trabajadores de estas plataformas digitales se encuentran en una situación laboral por fuera de la regulación clásica y carente de ciertos derechos amparados por el legislador a través del Código del Trabajo.

En tal sentido, creemos que las directivas que Uber y las otras aplicaciones de prestación de servicios desprenden caracteres típicos de subordinación, donde se puede constatar que las EPDS regulan a cabalidad la actividad desarrollada por sus socios conductores, sometiéndolos a cánones rígidos de cumplimiento. A mayor abundamiento, la Empresas de Prestación de Servicios Digitales por regla general fijan la remuneración a pagar a sus colaboradores, además de imponer a los conductores diversos patrones de comportamiento en el desarrollo de la prestación efectuada a nombre de la empresa, así como también incluso obligar a los trabajadores a utilizar distintivos de las plataformas como mochilas de transporte en el caso de los repartidores, lo anterior bajo “penas” de ser desafectados de las plataformas. Sin perjuicio de lo anterior, la realidad es que los socios conductores dentro de las plataformas digitales de prestación de servicios no realizan su trabajo

en un esquema rígido, sino que es un tanto flexible pues, no tienen horario, no tienen control de asistencia permanente, etc por lo que a juicio la regulación no debería homogenizar a la globalidad de los trabajadores bajo una categoría laboral determinada, sino que en caso de litigio, el sentenciador bajo los hechos que tiene a disposición debería determinar que cumplidos ciertos presupuestos o indicios de laboralidad, se reconozca la relación laboral entre las plataformas de prestación de servicios y los socios colaboradores, lo anterior bajo cánones públicos, que impliquen ex ante un análisis fáctico tales como las horas de conexión del socio conductor, la regularidad en su conexión a la plataforma de prestación de servicios digitales, su antigüedad en la prestación de servicios a determinada plataforma.

#### **IV. Regulación Laboral de las Empresas Digitales de Prestación de Servicios de conformidad con el Derecho comparado.**

##### **a. Caso Español**

El régimen laboral de los socios conductores de aplicaciones de prestación de servicios en el país ibérico se encuentra regulado en la Ley 9/2021, la cual es conocida también como la “*Ley Rider*”.

El origen de la Ley Rider es de carácter jurisprudencial, fundada principalmente en la STS 808/2020 del 25 de septiembre de 2020 (rec. 4746/2019), sin perjuicio de

que según la doctrina española<sup>27</sup> existían a la fecha de la sentencia referida una cantidad considerable de sentencias a favor en establecer la laboralidad de los trabajadores de las empresas digitales de servicios.

La STS de 25 de septiembre de 2020, la cual es la primera sentencia del Tribunal Supremo Español en materia de *riders*,<sup>28</sup>, falla un asunto suscitado ante la justicia ibérica bajo los siguientes antecedentes fácticos:

- Un rider de la aplicación Glovo, empresa de reparto de comida, empezó a prestar servicios para dicha empresa el 3 de marzo de 2016. Dichos servicios continuaron hasta que por una enfermedad, Glovo dejó de enviar pedidos al trabajador. Con fecha 19 de octubre de 2017, el trabajador reclamó ante el tribunal español del trabajo por despido tácito.
- El repartidor se conectaba de forma diaria, en una franja específica en la cual recibía pedidos de forma automática a través del algoritmo de Glovo.
- El trabajador definía el momento de inicio y término de su turno laboral, así como también determinaba de forma autónoma si aceptaba o no un

---

<sup>27</sup> A Saber: Recurso 1143/2019 (2019, 25 de julio), *Tribunal Superior de Justicia de Asturias*, respecto de Glovo. Recurso 588/2019 (2019, 27 de noviembre), *Tribunal Superior de Justicia de Madrid*, Glovo. Recurso 714/2019 (2019, 18 de diciembre), *Tribunal Superior de Justicia de Madrid*. Recurso 1323/2019 (2020, 17 de enero), respecto de Deliveroo. Recurso 5613/2019 (2020, 21 de febrero), *Tribunal Superior de Justicia de Cataluña*, Glovo. Recurso 749/2019 (2020, 3 de febrero), *Tribunal Superior de Justicia de Madrid*. Recurso 5774/2019 (2020, 7 de mayo), Glovo. Recurso 5613/2019 (2020, 12 de mayo), Glovo. Recurso 5997/2019 (16 de junio 2020), Deliveroo. Recurso 2253/2019 (2020, 17 de febrero), *Tribunal Superior de Justicia de Valladolid*, Glovo.

<sup>28</sup> Todoli Signes, A. *Comentario a la sentencia del Tribunal Supremo español que considera a los Riders empleados laborales*. Recuperado de <https://labourlaw.unibo.it/article/download/12034/11885/41680>

determinado pedido asignado, e incluso podía rechazarlos a mitad del pedido sin sufrir consecuencia alguna.

- Glovo tiene un régimen de puntuación, en el cual los colaboradores pueden ser calificados como principiantes, junior y seniors. Por otra parte, un socio de dicha aplicación puede ser dado de baja en caso de estar tres meses sin recibir ni aceptar ningún pedido a través de la aplicación.
- El trabajador de Glovo es sometido a un proceso de evaluación, en la cual se toman en cuenta diversos parámetros como la valoración del usuario, la calidad en los pedidos entregados y la realización de los pedidos en las horas de mayor demanda. El trabajador que no se conectaba en aquellas horas señaladas como “horas punta”, pueden ser penalizados a través del sistema de puntuación.
- El acuerdo con el trabajador no reviste de exclusividad entre las partes.
- Glovo asumía la responsabilidad final del servicio ante el usuario.
- El trabajador era monitoreado con GPS, aunque podía libremente escoger la ruta hacia su destino. Para el desenvolvimiento de la actividad, el demandante usaba su propio vehículo, móvil y asumía todos los costos asociados.
- GLOVO percibía 2,75 euros por cada servicio prestado, de los cuales 2,5 eran de propiedad del conductor. El remanente correspondía a un monto por comisión de intermediación.

En tal orden de cosas, la Sentencia del Tribunal Español sentó las bases para la posterior positivización de la ley que regula la materia, estableciendo lo siguiente:

a. Flexibilización de los indicios en materia laboral

El Tribunal Supremo Español determinó que, de conformidad con la evolución del Derecho Laboral, se deben flexibilizar los criterios de análisis respecto de las situaciones de dependencia o subordinación. En este sentido, se establece la teoría de los nuevos indicios en materia laboral que dispone que producto del desarrollo de las industrias, pues tal como lo señalamos en el punto anterior, el concepto clásico de dependencia o subordinación debe ser contrastado respecto de la nueva realidad productiva del siglo XXI.

En tal orden de cosas, *“la nueva dependencia o subordinación”* se puede trasladar a un ámbito en el cual, la vigilancia, así como las órdenes hacia los trabajadores se realice a través de medios telemáticos y/o tecnológicos. En este sentido, Glovo utiliza un sistema de reputación digital con el objeto de controlar a los trabajadores. Respecto al sistema de reputación digital, el Tribunal Supremo concluye que *“En la práctica, el sistema de cada repartidor condiciona su libertad de elección de horarios porque si no está disponible para prestar servicios en las franjas horarias con más demanda, su puntuación disminuye y con ella la posibilidad de que en el futuro se le encarguen más servicios y conseguir la rentabilidad económica que busca, lo que equivale a perder empleo y retribución. Además, la empresa penaliza a los repartidores, dejando de asignarles pedidos, cuando no estén operativos en las franjas reservadas, salvo causa justificada debidamente comunicada y acreditada.”*



*La consecuencia es que los repartidores compiten entre sí por las franjas horarias más productivas, existiendo una inseguridad económica derivada de la retribución a comisión sin garantía alguna de encargos mínimos, que propicia que los repartidores intenten estar disponibles el mayor período de tiempo posible para acceder a más encargos y a una mayor retribución”.*

b. Ajenidad

En cuanto al establecimiento del trabajo por cuenta ajena, el Tribunal Supremo Español le da valor como indicio de laboralidad, disponiendo en el considerando vigésimo de la sentencia referida lo siguiente: **“En cuanto al requisito de ajenidad, Glovo tomaba todas las decisiones comerciales. El precio de los servicios prestados, la forma de pago y la remuneración a los repartidores se fija exclusivamente por esa empresa. Los repartidores no perciben sus honorarios directamente de los clientes finales de la plataforma sino que el precio del servicio lo recibe Glovo, quien posteriormente abona su retribución a los repartidores. Ello evidencia que Glovo no es una mera intermediaria entre clientes finales y repartidores. Ni los comercios, ni los consumidores finales a quienes se realiza el servicio de reparto, son clientes del repartidor, sino de Glovo”**. Adicionalmente, respecto de la alegación presentada por Glovo respecto de que el trabajador efectuada el trabajo por cuenta propia por proveerse los medios para desempeñar la actividad, el Tribunal determinó lo siguiente: **“Había ajenidad en los medios, evidenciada por la diferencia entre la**

***importancia económica de la plataforma digital y los medios materiales del demandante: un teléfono móvil y una motocicleta. Los medios de producción esenciales en esta actividad no son el teléfono móvil y la motocicleta del repartidor sino la plataforma digital de Glovo, en la que deben darse de alta restaurantes, consumidores y repartidores, al margen de la cual no es factible la prestación del servicio. Y el actor realizaba su actividad bajo una marca ajena”.***

- c. Otros Argumentos desarrollados por el Tribunal Supremo Español para determinar la laboralidad del colaborador de Glovo
  - Glovo como entidad corporativa administraba las decisiones del negocio y todo lo relacionado con los pedidos (remuneraciones, forma de pago, etc.)
  - Los colaboradores de Glovo no participan en ninguna clase de convenio entre la empresa y los comercios que ponían a disposición para que los conductores de Glovo repartan sus productos y tampoco ninguna relación con los usuarios finales, pues tal como lo señalamos en los hechos de la causa, la empresa es quien responde ante todo escenario ante el usuario final en caso de defectos y/o anomalías en los productos.

En términos legales, La “*ley Rider*”, incorpora dos grandes modificaciones a la legislación laboral española.

La primera de ellas tiene como finalidad en transparentar los algoritmos de los parámetros, reglas e instrucciones de los sistemas de inteligencia artificial que

afectan la toma de los pedidos dentro de las plataformas de prestación de servicios digitales.

La segunda de ellas, introduce a la Ley de Estatuto de los Trabajadores Español, una presunción de laboralidad de las actividades relacionadas con el despacho, en tal sentido la disposición adicional vigésimo tercera del Estatuto de los Trabajadores de España que regula la materia dispone lo siguiente:

*“Por aplicación de lo establecido en el artículo 8.1, se presume incluida en el ámbito de esta ley la actividad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital”.*

Hoy, a dos años de la dictación de la ley que regula los servicios digitales de reparto en España, es posible asegurar - según los expertos - que no se han cumplido los objetivos cuyos fundamentos impulsaron la regulación positiva de la materia. En tal sentido, María Eugenia Guzán, Socia en derecho laboral de PwC Tax & Legal señala lo siguiente: *“La reducción de la precariedad-, tampoco parece haberse conseguido de manera muy satisfactoria para el colectivo. Bastantes riders pese a tener contratos de trabajo siguen percibiendo ingresos relativamente escasos y teniendo condiciones algo precarias. Hay incluso un sector del colectivo que ha manifestado que prefiere seguir trabajando como autónomos, puesto que considera que así*

*puede asegurarse mayores ingresos, al trabajar simultáneamente para varias plataformas y al poder efectuar más horas al no estar sometidos a las limitaciones del marco laboral”<sup>29</sup>.*

Es tal el incumplimiento de la normativa de la Ley Rider en España que la Inspección del Trabajo de España recientemente impuso una multa a la empresa Glovo por 57 Millones de Euros en razón de diversas irregularidades en materia de regulación laboral que dicha entidad mantenía con sus repartidores en Madrid, acumulando al periodo más de 200 millones de Euros en multas.

#### **b. Caso del Reino Unido.**

En Reino Unido existen tres clases de trabajadores; los Empleados (employee), los trabajadores (worker) y los autónomos (self-employed). Según el Congreso de Sindicatos del Reino Unido<sup>30</sup>, el employee es aquel que debe asistir al trabajo con regularidad, bajo un horario definido con trabajo regular, bajo ordenes del empleador en relación con las funciones que debe desempeñar y respecto de sus funciones, quien a su vez le proporciona las herramientas, equipos, instalaciones y paga las remuneraciones del trabajador, así como también las cotizaciones de seguridad

---

<sup>29</sup> Guzmán, M. & Serralta Huerta, J. (2023, 29 de septiembre). *¿Ha cumplido sus objetivos la Ley Rider?* <https://periscopiofiscalylegal.pwc.es/luces-y-sombras-de-la-ley-rider/>

<sup>30</sup> *Trades Union Congress*. (s.f.). *Estatus y derechos laborales (Spanish version)*. <https://www.tuc.org.uk/estatus-y-derechos-laborales-spanish-version#worker>

social. Asimismo, se requiere que estos trabajadores estén regulados por un contrato escriturado.

El *employee* tiene un gran abanico de derechos, tales como el derecho a percibir por lo menos el salario mínimo nacional, protección contra las retenciones y deducciones ilegales del salario, vacaciones anuales retribuidas, periodo mínimo de pausa y descanso prescrito por la ley, protección contra los accidentes de trabajo, jornada máxima de 48 horas semanales, protección contra la discriminación ilegal, derecho a sindicación, indemnización por despido, licencia por emergencias personales, protección contra el despido improcedente, entre otros derechos.

El *worker* es aquel trabajador que no goza de un horario de trabajo regular o garantizado y que no tiene la obligación de cumplir con horarios determinados por el empleador al ser un trabajador “ocasional” o “transitorio”. Sin embargo, es el empleador quien paga su remuneración, impuestos y las cotizaciones a la seguridad social, además de entregar y suministrar herramientas para desempeñar su actividad.

Los *worker* tienen los siguientes derechos: percibir por lo menos el salario mínimo, protección contra las retenciones y deducciones ilegales del salario, vacaciones anuales retribuidas, protección contra los accidentes de trabajo, jornada de máximo 48 horas de trabajo a la semana, derecho a sindicalización, protección en caso de denuncia al empleador, protección contra la discriminación ilegal, entre otros derechos.

Finalmente, los *self-employed* son aquellos que pagan por cuenta propia los impuestos y cotizaciones a la seguridad social, además de controlar todo el ordenamiento logístico de su actividad desarrollada, emitiendo facturas por dichos servicios. Los derechos de los trabajadores autónomos son bastante reducidos en comparación a las otras categorías laborales, pues solo tienen derecho a salud y seguridad en el trabajo, protección contra la discriminación ilegal y ciertos derechos para las mujeres embarazadas.

Definido el contexto laboral británico y su respectiva categorización, es relevante remitirnos a la sentencia de la Corte Suprema del Reino Unido de fecha 19 de Febrero de 2021, caratulados *Uber con Aslam*.

En tal resolución, el Tribunal Supremo del Reino Unido definió dos puntos debatidos por las partes:

- Calidad laboral de los conductores de Uber
- Cálculo del tiempo de trabajo.

La parte demandante sostuvo su tesis principalmente señalando que los trabajadores en la práctica desempeñaban funciones en calidad de workers y no como self-employed, sin embargo, Uber como argumentó que su rol era únicamente como proveedor de tecnología y que actuó como agente de reservas de viaje a través de la aplicación de servicios Uber, quienes a su vez recibían una tasa de retribución por el uso de dicha tecnología. Además, la empresa de tecnología adujo

que al no existir un contrato escrito entre las partes, no existía relación laboral entre ellas.

Pese a los argumentos expuestos por Uber, el Tribunal Supremo Británico desechó la pretensión de Uber señalando los siguientes puntos:

- En el Considerando 94 “cuando se reserva un viaje a través de la aplicación Uber, es Uber quien fija la tarifa y los conductores no pueden cobrar más que la tarifa calculada por la aplicación Uber. Por tanto, es Uber quien dicta cuánto se paga a los conductores por el trabajo que realizan”
- En el considerando 95 “En segundo lugar, Uber impone las condiciones contractuales en las que los conductores prestan sus servicios y los conductores no tienen voz en ellas”
- En el considerando 96 “ En tercer lugar, una vez que un conductor ha iniciado sesión en la aplicación Uber, Uber limita su elección de aceptar o no solicitudes de viajes”
- En los considerandos 98-99 “*Uber también ejerce un control significativo sobre la forma en que los conductores prestan sus servicios. Uno de los varios métodos mencionados en la sentencia es el uso de un sistema de calificación mediante el cual se pide a los pasajeros que califiquen al conductor en una escala del 1 al 5 después de cada viaje. Cualquier conductor que no mantenga una calificación promedio requerida recibirá una serie de advertencias y, si su calificación promedio no mejora, eventualmente terminará su relación con Uber*”

- En el considerando número 100, la Corte advierte “*Un último factor importante es que Uber restringe las comunicaciones entre pasajero y conductor al mínimo necesario para realizar el viaje en particular y toma medidas activas para evitar que los conductores establezcan cualquier relación con un pasajero capaz de extenderse más allá de un viaje individual*”<sup>31</sup>

En tal sentido, la Corte Suprema vistos los antecedentes y argumentos señalados con anterioridad determinó que los conductores están en una posición de subordinación y dependencia en relación con Uber.

Así son las cosas y teniendo en cuenta que las sentencias del Tribunal Supremo en el *common law* son vinculantes entre si y dictaminan precedente para las siguientes contiendas que se susciten en materia de similar naturaleza, es determinado por la doctrina del Reino Unido que los trabajadores de Uber bajo los regímenes descritos anteriormente son categorizados como “*Workers*”.

---

<sup>31</sup> Causa civil N°. 2748. (2021, 19 de febrero). *England and Wales Court of Appeal*. Traducido y recuperado de <https://www.supremecourt.uk/press-summary/uksc-2019-0029.html>



## **V. Regulación de las Empresas de Prestación de Servicios Digitales en Chile.**

Con Fecha 01 de septiembre del 2022, entró en vigor la Ley N° 21.431, la cual regula el trabajado en Plataformas Digitales de Servicio. La referida normativa tiene como objetivo fundamental establecer las condiciones mínimas en la cuales los socios conductores de aplicaciones pueden desempeñarse en el servicio digital, además de buscar estandarizar al menos mínimamente las condiciones de los vehículos que podrán transportar pasajeros a través de la aplicación Uber.

En materia laboral, la citada ley modifica el Código del Trabajo, regulando el Contrato de Trabajadores de Empresas de Plataformas Digitales de Servicios e introduce un nuevo Capítulo X en el título II “De los contratos especiales” del Libro I del Código del Trabajo.

- a. Novedades en Materia Laboral de la Ley N° 21.431
  - El Artículo 152 quáter P del Código del Trabajo introduce el capítulo X del Código del Trabajo, que específicamente tiene por objeto regular las relaciones entre trabajadores de plataformas digitales, dependientes e independientes, y empresas de plataformas digitales de servicios prestados en el territorio.

- El Artículo 152 Quáter Q, introduce definiciones para los efectos del capítulo, a saber:
  - a. *Empresa de plataforma digital de servicios: Aquella organización que, a título oneroso, administra o gestiona un sistema informático o de tecnología ejecutable en aplicaciones de dispositivos móviles o fijos que permite que un trabajador de plataformas digitales ejecute servicios, para los usuarios de dicho sistema informático o tecnológico, en un territorio geográfico específico, tales como el retiro, distribución y/o reparto de bienes o mercaderías, el transporte menor de pasajeros, u otros. No se considerarán como empresas de plataformas digitales de servicios para los efectos de este Capítulo, aquellas plataformas que se limiten a publicar anuncios de prestación de servicios de personas naturales o jurídicas, o bien anuncios de venta o arriendo de bienes muebles o inmuebles, aun cuando la contratación de dichos servicios pueda hacerse a través de la plataforma.*
  - b. *Trabajador de plataformas digitales: Aquel que ejecuta servicios personales, sea a cuenta propia o ajena solicitados por usuarios de una aplicación administrada o gestionada por una empresa de plataforma digital de servicios. El trabajador de plataformas digitales será considerado como trabajador dependiente o trabajador independiente, según concurran o no los requisitos establecidos en el artículo 7º del presente Código.*

## **V.I Régimen de los Trabajadores Dependientes**

En tal orden de cosas, encontramos la primera categorización efectuada por la nueva ley en virtud de la dependencia del mismo respecto de la plataforma digital, pero ¿cuál es el criterio establecido por el legislador para señalar que unos son trabajadores dependientes y otros independientes?

La interrogante anteriormente expuesta se encuentra contenida en el Artículo 152 quáter R del Código del Trabajo, el cual dispone:

*“De los servicios prestados por trabajadores de plataformas digitales dependientes. Los trabajadores de plataformas digitales que, en conformidad al artículo 7º, presten servicios personales para una empresa de plataforma digital de servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia, se registrarán por las normas de los Párrafos I, II y IV de este Capítulo y también les serán aplicables las normas generales del presente Código, en tanto no sean incompatibles o contradictorias con las normas de los mencionados Párrafos.”*

En tal orden de cosas, según dispone el Código del Trabajo en el Artículo 152 Quáter S, el trabajador sometido al régimen dependiente deberá suscribir un contrato de trabajo con el empleador de la plataforma digital, el cual deberá contener

disposiciones mínimas como la determinación de la naturaleza de sus servicios, términos y condiciones bajo los cuales deben prestarse, el método de cálculo para la determinación de la remuneración, forma y periodo de pago, la designación de un canal oficial en el cual el trabajador puede presentar objeciones, reclamos, requerimientos respecto de los pagos recibidos por la aplicación entre otros, la determinación de la zona geográfica en que deben prestar los servicios, los criterios utilizados para establecer el contacto y coordinación entre el trabajador y los usuarios de la plataforma, los que deberán ser transparentes y objetivos. Asimismo, la aplicación deberá proveer al trabajador información respecto de los riesgos asociados en el desempeño de la actividad de transporte.

Otra novedad de la Legislación es que se considerará Jornada de trabajo para los fines del capítulo todo el tiempo durante el cual el trabajador se encuentre a disposición de la empresa de plataforma digital de servicios a partir desde que este se conecta a la aplicación y se desconecta. Se deja establecido que el trabajador podrá distribuir libremente su jornada de acuerdo a sus conveniencias particulares, respetando siempre el límite máximo de la jornada ordinaria semanal y diaria.

Respecto de las remuneraciones, el legislador determina que podrán pactarse de común acuerdo entre trabajador y empleador, pudiendo consistir estas en remuneración fija o bien, por los servicios efectivamente prestados, en la forma de porcentaje de tarifa u otros parámetros objetivos. Sin perjuicio de lo anterior, la remuneración no podrá ser inferior a la proporción del ingreso mínimo mensual

determinado por ley incrementado en un 20%, el que tendrá por objeto remunerar los tiempos de espera.

Respecto de la regulación laboral en materia de aplicaciones de Servicios, resulta evidente que nuestro legislador ha innovado respecto del entendimiento clásico del concepto de subordinación y dependencia arraigado en los albores del derecho laboral, dando paso al entendimiento de que en el despliegue de actividades tecnológicas se pueden incorporar nuevos indicios de laboralidad, ampliando el concepto histórico.

En tal orden de cosas, la Dirección del Trabajo señala específicamente que hay ciertos elementos o manifestaciones de subordinación y dependencia generales y comunes que se efectúa a través de mecanismos telemáticos que han de considerarse en el desarrollo de la actividad de las empresas de prestación de servicios digitales a saber:

- La mediación de la demanda de consumidores o clientes en los pedidos que necesitan para ejecutar, y que reciben los trabajadores y trabajadoras en forma de notificaciones digitales.
- Determinación de las tareas que el trabajador debe ejecutar, dónde y cuándo.
- La determinación de las tareas o cuanto dinero recibirá cada trabajador por cada tarea.
- Control Directo de la ejecución del trabajo y desempeño, así como también de la evaluación del trabajo realizado.

De esta forma, podemos afirmar que en materia de regulación nuestro país queda a la vanguardia en la materia en relación con los países Europeos revisados en el capítulo anterior, consagrando de forma expresa que existen nuevos indicios de laboralidad, flexibilizando a su vez el concepto de subordinación y dependencia en relación con las nuevas tecnologías.

### **V.II Régimen de Trabajadores Independientes.**

Los trabajadores independientes de las plataforma de prestación de servicios digitales serán aquellos que no cumplan lo relativo con lo dispuesto en el artículo séptimo del Código del Trabajo, es decir, aquellos que no se encuentren en la hipótesis de estar sometidos bajo un régimen de prestación de servicios personales bajo dependencia y subordinación del empleador como contraprestación de una remuneración determinada. En la circunstancia prevista anteriormente, señala la ley que la plataforma digital de servicios deberá limitarse a coordinar el contacto entre el trabajador de plataformas digitales independiente y los usuarios de ésta, sin perjuicio de establecer los términos y condiciones generales que permitan operar a través de sus sistemas informáticos o tecnológicos.

Respecto de la remuneración, el inciso 1° del artículo 152 quáter y del Código del Trabajo regula la materia, disponiendo que el trabajador independiente será remunerado por la empresa de prestación de servicios en el periodo de pago acordado y por los servicios efectivamente prestados a los usuarios de la plataforma tecnológica.

En cuanto al pago y monto de los honorarios, la norma en estudio señala que, por cada hora de servicios efectivamente realizados, se deberán pagar honorarios que no sean inferiores a la proporción del ingreso mínimo mensual determinado por ley, aumentado en un 20%.

En términos de cobertura social, se consagra el derecho del trabajador independiente a ser sujeto de cobertura de seguridad social, cotizando según resulte aplicable. En tal sentido, prescribe el legislador que se estará a lo dispuesto en el artículo 92 del D.L. N°3.500 de 1980, sin desmedro del derecho a cotizar mensualmente de conformidad al inciso 3° de la disposición referida. De este modo, se reconoce el derecho del trabajador independiente a: cobertura de salud, pensiones de vejez, reconocimiento de cargas familiares, cobertura del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, seguro de invalidez y sobrevivencia, seguro de acompañamiento de niños y niñas afectados por una condición grave de salud Ley N°21.063, y las demás normas aplicables conforme a la normativa vigente.

Por otro lado, El legislador, en el artículo 152 quinquies A del Código del Trabajo, se consagra la obligación de la empresa de plataforma respecto a informar al colaborador independiente el término del contrato, siempre que haya desempeñado servicios constantes por a lo menos 6 meses o más, a través de la plataforma, y con 30 días de anticipación a lo menos. Tal comunicado debe ser efectuado a la casilla de correo informático que haya señalado el trabajador independiente en el contrato de prestación de servicios. Agrega la norma, que no es exigible la anticipación

cuando el término del contrato se deba a conductas descritas en el mismo pacto contractual que constituyan un incumplimiento grave por parte del trabajador independiente<sup>32</sup>.

Finalmente se consagra en el artículo 152 quinquies B del Código del Trabajo que las empresas de prestación de servicios digitales deberán respetar las garantías constitucionales del trabajador independiente de dichas plataformas, esto implica por ejemplo que los trabajadores que vean mermados sus garantías fundamentales consagradas en el catálogo de derechos fundamentales del artículo 19 de nuestra constitución política de la república, podrán iniciar un procedimiento de Tutela Laboral consagrado en el párrafo 6° del Capítulo Ii del libro V del Código del Trabajo, lo anterior siempre y cuando el trabajador independiente cumpla los siguientes requisitos copulativos: que durante los últimos 3 meses hayan prestado servicios a través de una determinada plataforma y que, a lo menos, hubieren efectuado sus servicios por 30 horas promedio cada semana.

Adicionalmente el trabajador independiente tiene ciertos derechos comunes con el dependiente, entre los cuales se encuentra el debido tratamiento personal de sus datos respecto de la información que la empresa de prestación de servicios digitales mantenga de sus colaboradores, derecho de capacitación y elementos de protección a los trabajadores y la prohibición de discriminación por parte de los mecanismos automatizados de toma de decisiones, este último derecho se

---

<sup>32</sup> Dictamen Ordinario N.º 1831/39. (2022, 19 de octubre). *Dirección del trabajo*. Zenteno Muñoz, P.



encuentra vinculado de forma muy íntima respecto del derecho establecido en el caso español y británico en relación con el concepto de transparencia algorítmica, que consiste en explica a las personas o usuarios respecto de como se usan los datos y algoritmos y cuales son sus pasos para la toma de decisiones automatizadas, esto en el sentido de cumplimiento respecto de ciertos principios constitucionales como la igualdad y la no discriminación entre trabajadores de la misma plataforma de servicios digitales.

### **V.III Crítica a la Nueva Ley Uber**

Problemas respecto de la categorización entre ambos grupos de trabajadores.

Según lo previsto por el legislador, el colaborador de plataformas digitales será considerado como trabajador dependiente o trabajador independiente, si es que en su respectivo caso concurren o no los requisitos establecidos en el artículo 7° del Código del Trabajo, los cuales como se han expuesto a lo largo y extenso de este trabajo son principalmente los siguientes según los profesores William Thayer y Patricio Novoa, a saber; la presencia de voluntades entre trabajador y empleador, deber del trabajador en relación con la prestación de servicios pactados, obligación de remunerar por parte del empleador y el elemento clave, que es la relación de

subordinación y dependencia<sup>33</sup>. En tal situación, según algunos autores<sup>34</sup>, resulta obscuro en términos de aplicación de la normativa, el hecho de que el legislador decida catalogar a los trabajadores de acuerdo si firman o no un determinado contrato, cuando el colaborador sabe que ese requisito se encuentra dentro de los trámites más básicos para ser parte de las EPDS. En tal sentido, y si entendemos que, en ambos regímenes, los trabajadores dependientes e independiente se encuentran supeditados en aceptar ciertos términos y condiciones respecto de su determinada categoría, es menester por parte del legislador modernizar la redacción del citado artículo 7 del Código del Trabajo o en su defecto, interpretar de forma expresa en la misma normativa sobre que presupuestos de laboralidad serán reconocidos para encasillar a los trabajadores en uno u otro régimen.

Creemos que la ley yerra en el aspecto de no precisar definitivamente aquellos elementos que han de presuponer que un trabajador de encuentra en una u otra categoría. Es importante asumir al menos de forma preliminar, que las empresas de prestación de servicio de transportes buscarán eludir toda forma de vínculo laboral de dependencia con sus colaboradores. Es relevante en este caso citar el caso Español, en el cual el sector del *delivery* ha optado de forma deliberada seguir funcionando con colaboradores autónomos, pese a las multas millonarias que

---

<sup>33</sup> Novoa Fuenzalida, P. & Thayer Arteaga, W. (2010). *Manual de derecho del Trabajo, tomo III - Derecho individual del trabajo* (5a ed., p. 29). Santiago de Chile: Editorial Jurídica de Chile.

<sup>34</sup> Escobar Tapia, P. & Linke Pizarro, J. (2022). *Empresas de Aplicaciones de Transporte, ¿Relación Laboral o Contrato Comercial?* [Tesis de pregrado]. Universidad de Valparaíso, p. 16.

algunas empresas como Glovo han seguido acumulando<sup>35</sup>. El caso del país ubicado en la península Ibérica puede ser reflejo del escenario nacional en un largo-mediano plazo. Se puede citar el caso español para señalar que el costo de incorporar como dependientes a aquellos trabajadores que siempre han sido autónomos resulta económicamente desfavorable, incluso en escenarios en que dichas empresas han incurrido en millonarias sanciones por parte de las autoridades hispánicas, pues pareciera más barato “*burlar la normativa*”.

En tales circunstancias y al existir obscuridad respecto de la determinación o categorización laboral de los trabajadores de aplicaciones de servicios en el escenario nacional, creemos que la aplicación de la normativa tenderá a enfocarse en aquellos trabajadores que entran en el ítem de independientes, pues el costo de afiliarlos pareciera mucho menor en relación con su contraparte dependiente, pues estos, al encontrarse vinculados en un contrato de trabajo, tienen algunos derechos adicionales en relación con aquellos que sólo tendrán una relación de intermediación tecnológica con la aplicación, entre los más importantes podemos encontrar el derecho al feriado anual y el derecho al finiquito sin condicionantes, entre otros.

---

<sup>35</sup> Sánchez Hidalgo, E. (2023, 6 de mayo). *Dos años de la ‘ley rider’: rebeldía en el sector del ‘delivery’, que ignora las multas millonarias de Trabajo*. <https://elpais.com/economia/2023-05-07/dos-anos-de-la-ley-rider-rebeldia-en-el-sector-del-delivery-que-ignora-las-multas-millonarias-de-trabajo.html>

Así son las cosas, resulta necesario que *ex ante* y no de acuerdo con los presupuestos de desarrollo de las actividades efectuadas por los colaboradores se establezcan bajo que parámetros objetivos se encuentran en una categoría.

Otro problema relacionado con la regulación de la Ley Uber, es que la obscuridad en su aplicación posibilite a que los trabajadores intenten evadir su entrada en la categoría de trabajadores dependientes, pues al encontrarse inmersos dentro de un contrato de trabajo regulado por la plataforma de prestación de servicios, en circunstancias el Director de la Escuela de Ingeniería Industrial de la Universidad Diego Portales, Louis de Grange, ha declarado recientemente que *“gran parte de los conductores de Uber usan la aplicación como complemento de renta”*<sup>36</sup>.

En tal orden de ideas y teniendo presente que la doble contratación de acuerdo a las disposiciones del Código del Trabajo no se encuentra prohibida, si hay ciertas consideraciones que los trabajadores y sus empleadores deben tener en cuenta al momento de contratar, a saber entre algunos aspectos que la jornada laboral de cada empleo debe tener como límite lo establecido por ley como jornada máxima, la cual es de cuarenta y cinco horas semanales, horas que deben ajustarse en caso de que el trabajador tenga dos empleos, lo que podrá eventualmente impedir al trabajador de plataformas que tenga doble empleo en base a esta limitación legal.

---

<sup>36</sup> Emol. (2023, 8 de noviembre). *Alertan de que más de 100 mil conductores de aplicaciones quedarían fuera de las calles con el reglamento de la ley Uber*. <https://www.emol.com/noticias/Nacional/2023/11/08/1112214/ley-uber-conductores-afuera.html>

En España por ejemplo, los expertos sostienen que no se han cumplido a cabalidad los objetivos de la Ley Rider publicada en el año 2021, pues uno de sus obstáculos es el anteriormente referido pues, según sostienen desde los expertos de PWC España, *“Hay incluso un sector del colectivo que ha manifestado que prefiere seguir trabajando como autónomos, puesto que considera que así puede asegurarse mayores ingresos, al trabajar simultáneamente para varias plataformas y al poder efectuar más horas al no estar sometidos a las limitaciones del marco laboral”*<sup>37</sup>.

---

<sup>37</sup> Guzmán, M. & Serralta Huerta, J. (2023, 29 de septiembre). *¿Ha cumplido sus objetivos la Ley Rider?* <https://periscopiofiscalylegal.pwc.es/luces-y-sombras-de-la-ley-rider/>

**VI. Jurisprudencia Nacional en Torno a las Empresas de Prestación de Servicios Digitales**

**1. Corte de Apelaciones de Concepción- Rol 395-2020 – “Álvaro Felipe Arredondo Montoya con Pedidos Ya Chile SpA”, Rol M-724-2020 del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción.**

**Hechos**

- Álvaro Arredondo demandó reconocimiento de la relación laboral y cobro de prestaciones en contra de la aplicación de servicios “Pedidos Ya” en base a los servicios que el como repartidor desplegó desde el 3 de julio de 2019 hasta el 15 de mayo del año 2020.
- Los Servicios prestados por el actor consistían en el reparto de productos adquiridos por terceros, por turnos en base en una proyección de reparto, servicio que lo ejecutaba a nombre de otro, utilizando casaca, mochila y poleras, todos con el logo de “Pedidos Ya”, empresa que ejercía control sobre el demandante a través de las calificaciones que los usuarios hacían de sus

servicios, en tal sentido, los trabajadores que tenían mejor ranking podían tomar mejores turnos.

- “Pedidos Ya”, por su parte argumentó que la naturaleza que vincula a sus colaboradores con dicha empresa es sólo de naturaleza civil.

El tribunal en sentencia de fecha 05 de octubre de 2020, acoge la pretensión deducida por el Sr. Arredondo, señalando que el elemento esencial del contrato de trabajo es el vínculo de subordinación o dependencia del trabajador en el servicio que presta respecto de su empleador, en dicha circunstancia, específicamente en el considerando Décimo, el tribunal adhiere a la teoría de los nuevos indicios de laboralidad, disponiendo lo siguiente: *“Sin embargo, 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**”*<sup>38</sup>. En esta misma vía, el tribunal desechó totalmente la defensa de la demandada, pues determinó que el hecho de que el trabajador

---

<sup>38</sup> Causa N.º M-724-2020. (2020, 5 de octubre). *Juzgado de letras del Trabajo de Concepción*. Hernández Gutiérrez, A.

era solo un ejecutor del servicio ofrecido por la empresa, siendo la empresa quien ejercía una supervisión hacia los colaboradores, calificándolos y ordenando donde tenían que desarrollar sus servicios.

Así son las cosas, el juez del fondo determinó *“Que todos los antecedentes anteriores permiten adquirir la convicción 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, como son los insumos que utiliza, la forma de desempeñar sus funciones, las zonas y turnos asignados por la demandada”*.

Adicionalmente, el tribunal dio por establecida la ajenidad laboral, el cual resulta un elemento de relevancia para determinar si es que se está en presencia o no de una relación laboral, en un orden secundario respecto de la dependencia y subordinación, pero no menos importante. Así el tribunal señala: *“que el actor no tuviera injerencia en la tarifa que se le cobraba a los usuarios y el hecho de que la responsabilidad frente a clientes era asumida por la demandada...”*.

En tal orden de cosas, la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Concepción ratifica el veredicto del tribunal de primera instancia, esbozando elementos



que el Tribunal de Letras del Trabajo no desarrolló, tales como la interpretación de la normativa laboral en base a ciertos principios rectores del derecho laboral, como el primacía de la realidad y el principio pro operario, los cuales de acuerdo con los nuevos indicios del derecho laboral, a juicio de la Itma Corte han de suponer la relación laboral entre la aplicación de servicios y el actor. En tal supuesto, la Corte de Concepción en su considerando noveno señala: *“Que, los hechos establecidos en el fallo recurrido determinan que el raider no organiza por si solo 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”*.

2. **Corte de Apelaciones de Santiago – Rol-1864-2021 – “Escalante con Pedidos Ya Chile” – Proveniente del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago – Rol-T-980-2020.**

Don Eduardo Estrada, Joselito Amador, Juan Pedro Puschel, Eduiw Escalante, entre otros trabajadores, demandaron a la empresa Pedidos Ya SpA por declaración de relación laboral, despido antisindical, tutela laboral, nulidad del despido y cobro de prestaciones adeudadas, en procedimiento de tutela laboral con ocasión del despido.

Los trabajadores sostienen que prestaban servicios a la empresa en periodos comprendidos desde las 3:30 horas hasta las 8:00 horas diarias. Adicionalmente señalan que los trabajos se ejecutan bajo el control e instrucciones de la empresa, con el uniforme corporativo de PedidosYa, el que debe ser adquirido por los trabajadores, asimismo, los colaboradores debían ejecutar los servicios en las zonas previamente definidas unilateralmente por la empresa. Indican además que los trabajadores, debían cumplir un sistema donde los trabajadores estaban sometidos a determinados objetivos por cumplimiento en forma unilateral por la empresa, lo que en cierta medida sería una especie de control disciplinario por parte de la misma, así como también ciertos controles logísticos en relación con las instrucciones que la aplicación efectuaba a los trabajadores respecto de como debían organizar, recibir, entregar y despachar los pedidos.

Con ocasión de una huelga fueron desvinculados una serie de trabajadores de PedidosYa, quienes, valiéndose de diversos medios como protestas públicas y en redes sociales, solicitaron a la empresa una serie de mejoras en sus condiciones salariales, de seguridad y salud en el trabajo.

La Empresa PedidosYa, sostuvo en su contestación que los demandantes prestaban servicios como civiles o “riders” o repartidores, percibiendo por la prestación de dichos servicios, los honorarios señalados en el libelo. Indican de igual forma, que los elementos propios de la relación laboral no se encontraban presentes en el vínculo que la empresa mantenía con los trabajadores, en específico la prestación de servicios bajo subordinación y dependencia, pues PedidosYa, tiene como objeto conectar a los establecimientos comerciales con los usuarios para que los repartidores despachen a sus domicilios los productos ofertados por el comercio a los consumidores finales. Agregan, que los “riders” no están sujetos a jerarquía ni instrucción alguna, pudiendo conectarse o no, en cualquier horario y bajo completa autonomía.

El tribunal de primera instancia, con fecha 17 de mayo de 2021, determinó que no existía relación laboral entre las partes, toda vez que a su juicio, no se acreditó la subordinación y dependencia entre la empresa y la empresa PedidosYa.

Así, el juez desestimó la pretensión de declaración laboral efectuada por los demandantes en razón de que el juez al efectuar un examen exegético de la prueba

aportada determinó que no existían indicios de laboralidad entre PedidosYa y los trabajadores desvinculados. En tal orden de cosas, es posible determinar que el juez del fondo al analizar los elementos del caso, lo hizo de conformidad con los indicios clásicos de laboralidad, pues en el considerando octavo de la sentencia objeto del estudio, señaló lo siguiente:

*“En relación con el requisito signado en la letra b), cabe destacar que la subordinación o dependencia se materializa a través de diversas manifestaciones concretas, **tales como la continuidad de los servicios prestados, la obligación de asistencia del trabajador, el cumplimiento de un horario de trabajo, la supervigilancia en el desempeño de las funciones, la subordinación a reglas y controles de diversa índole, circunstancia esta última que se traduce en el derecho del empleador a dirigir al trabajador, impartándole órdenes o instrucciones**”.*

Reafirmando tal razonamiento, con fecha 13 de diciembre de 2021, la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago confirmó la resolución apelada.

Según lo sostenido a lo largo del presente trabajo y bajo las nuevas necesidades ocasionadas producto del desarrollo tecnológico, el cual ha variado sustantivamente las necesidades comerciales y como estas se llevan a cabo dentro de un contexto determinado, es relevante asumir que el trabajo y como se realiza pertenece también al área visiblemente afectada por tales fenómenos, por lo anterior, a nuestro juicio es errado lo dispuesto por el tribunal de letras del trabajo, pues es de suma

relevancia soslayar aquellos conceptos clásicos de indicios de laboralidad, en beneficio de aquellos que componen un espectro más amplio de cobertura en relación con el despliegue del trabajo bajo nuevas tecnologías. El teletrabajo y las aplicaciones de servicio constituyen una realidad laboral que se asentó en la pandemia del COVID-19, por lo que parece irrisorio por parte del tribunal del fondo asumir que los indicios de laboralidad clásicos son aquellos que permiten o no definir si estamos dentro de una relación laboral. Por otra parte, nos parece que la resolución del Tribunal de Letras del Trabajo se aleja visiblemente en términos de principios, respecto de aquellos que los jueces del fondo deberían tener presente al momento de pronunciarse respecto de una sentencia laboral. En el caso, el principio pro-operario es totalmente ignorado al momento de analizar los hechos que fundamentan la resolución judicial, pues la resolución vulnera notoriamente y obstruye que el empleador demandado otorgue a los trabajadores un pleno y efectivo disfrute de los derechos de los trabajadores<sup>39</sup>.

3. **“Olmos Hinter Chile SpA y Otros” – Juzgado de Letras de Valparaíso – Rol-O-602-2021.**

---

<sup>39</sup> Astudillo Contreras, O. (2012). *Regla del In Dubio Pro Operario en la decisión probatoria*. Revista Laboral Chilena, año 2012 (N.º 9-10), pp. 86-89.

Un grupo de 138 conductores, entre los que se encontraban don Rodrigo Cabrera Santana, Sergio Ramírez Reveco, Pablo Cesar Pérez Navarro, don Ricardo Valentino Olmos Montiel y otros conductores de la aplicación Uber, demandaron a la aplicación de prestación de servicios, por el cobro de prestaciones y declaración de unidad económica.

En relación con lo que respecta a la declaración de la relación laboral, los demandantes argumentaron que mantuvieron un vínculo de dependencia y subordinación con Uber, en tal sentido la defensa de la multinacional señaló, que la aplicación otorgaba una remuneración a los conductores; además de que la aplicación fiscalizaba el desempeño de los trabajadores en base a las calificaciones que los usuarios efectuaban respecto del servicio desplegado por los conductores de la aplicación, el cual está íntimamente vinculado respecto de sanciones a las cuales los choferes pueden ser sometidos en caso de referencias negativas por parte de los usuarios. Finalmente, los trabajadores señalan que se encontraban constreñidos al cumplimiento de una jornada diferenciada en virtud de los horarios de mayor o menor tránsito de pasajeros.

Por su parte, Uber solicitó el rechazo de la acción judicial, sosteniendo su postura que los servicios prestados por la aplicación corresponden sólo a un servicio tecnológico, mediante el cual Uber conecta a un pasajero con un conductor registrado en la app, el cual debe reunir ciertos requisitos, principalmente el estar

próximo a su geolocalización, desechando Uber cualquier hipótesis de subordinación y dependencia.

El Tribunal de primera instancia desestimó la demanda, luego de razonar, en cuanto a la existencia de subordinación y dependencia como elemento fundamental del contrato de trabajo, que: *“se requiere de signos demostrativos que permitan establecer su presencia en la relación contractual o manifestaciones concretas o expresiones externas que revelen su existencia, tales como la obligación de asistencia, el cumplimiento de un horario, la sujeción a órdenes e instrucciones, la prestación de servicios continuos y permanentes en un espacio de tiempo importante, la fiscalización de un superior, la rendición de la labor encomendada, entre otros”*.

La Sentencia concluye lo siguiente, que: *“no concurren las manifestaciones del vínculo de subordinación y dependencia, tales como la existencia de jornadas obligatorias y controladas, de remuneraciones, de un poder de mando y de dirección, de continuidad en el tiempo y de exclusividad en las labores, toda vez que estos denominados “Colaboradores” actúan con la más absoluta libertad de acción, de acuerdo a su disponibilidad, pudiendo perfectamente negarse a realizar viajes, no conectándose durante meses y sin sometimiento a facultades disciplinarias formales por ello, lo que obviamente impide la procedencia de un sueldo fijo, recibiendo el pago directamente del pasajero, en dinero en efectivo o por intermedio de Uber, como agente de cobro, con tarjeta bancaria, que no constituyen contraprestaciones, pudiendo también prestar servicios para otras plataformas,*

*percibiendo otros ingresos y, no recibiendo instrucciones para los traslados, pues las rutas eran a elección de los pasajeros, quienes los calificaban, todo lo cual no se condice para nada con un contrato de trabajo”.*

En mérito de lo expuesto, el Juzgado del Trabajo de Valparaíso rechazó la demanda interpuesta por los 138 colaboradores de UBER.

A la luz de lo resuelto por el Juzgado del Trabajo de Valparaíso, sostenemos una mirada crítica idéntica respecto del caso fallado por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, pues nuevamente para analizar el fondo del presente caso no se tuvieron presente los nuevos indicios de laboralidad propiciados por el desarrollo de las aplicaciones de servicios en el contexto de la nueva economía moderna.

## **CONCLUSIONES**



La regulación del vínculo entre las Empresas de Prestación de Servicios Digitales con sus colaboradores, “riders” o simplemente empleados, es una labor de suma complejidad y hasta el día de hoy no hay respuestas correctas respecto de cómo se deben normar, pues además de existir una dificultad intrínseca respecto de la categorización del vínculo y si es que este es o no una relación laboral, coexisten adicionalmente otros intereses de índole política, así como también de carácter económico e incluso social.

Por un lado, las empresas detrás de las Aplicaciones de Prestación de Servicios digitales, propugnan hacia una regulación más flexible para con sus colaboradores, orientados por un elemento económico que resulta evidente si es que tales entidades corporativas pasan a incorporar a los colaboradores en dentro de sus filas, en tanto deben cumplir con una serie de obligaciones legales, como el otorgamiento del feriado anual o el finiquito en caso de desvinculación del trabajador, así como también otras obligaciones de carácter previsional.

En un segundo orden, es una necesidad social que exista una determinada regulación o al menos un marco de aplicación respecto de la actividad desarrollada por las Empresas Digitales de Prestación de Servicios, toda vez que según Uber, que es una de las empresas del rubro más importantes, tiene en su registro más de 100.000 conductores registrados, representando sólo una porción de las personas que se desempeñan en el rubro. El tema de la regulación no es menor, e incluso tiene un carácter marcadamente social, pues en el contexto de la dictación del reglamento de la Ley “Uber”, según el Observatorio del Contexto Económico de la

Universidad Diego Portales, 35.992 personas podrían verse sin posibilidad de trabajar en la aplicación, lo cual tiene incidencia directa en el aumento de la tasa de desempleo agrada, la cual subiría en 0,4 puntos porcentuales<sup>40</sup>. En función de lo expuesto radica la dificultad de regulación de las aplicaciones dentro de un determinado marco legal.

La Ley 21.431, que Modifica el Código del Trabajo Regulando el Contrato de Trabajadores de Plataformas Digitales de Servicios, la cual fue promulgada el 08 de marzo de 2022 y publicada con fecha 11 de marzo de 2022, aún no entra en vigencia y creemos que resuelve parcialmente la necesidad de regular a los trabajadores de las aplicaciones de servicio, pues la categorización entre trabajadores en dependiente e independiente en base a una aceptación por parte del colaborador de términos y condiciones respecto de someterse a uno u otro régimen es bastante poco práctica, pues existen diversos intereses que juego para propender a que la mayoría de los trabajadores sean catalogados como independientes, aún cuando estos efectivamente se encuentren dentro de un relación de prestación de servicios bajo un vínculo de subordinación y dependencia, según el artículo séptimo del Código del Trabajo y de conformidad con lo nuevos indicios de laboralidad, los cuales deben ser un criterio rector para evaluar la constitución de una relación laboral, bajo las necesidades y el desarrollo tecnológico del siglo XXI.

---

<sup>40</sup> Observatorio Económico de la Universidad Diego Portales (26 de Diciembre de 2023) <https://chile.as.com/actualidad/ley-uber-en-chile-adelantan-cuanta-gente-podria-quedar-sin-trabajo-y-que-cambios-propone-la-nueva-norma-n/>

Por otra parte, creemos que existe una obligación por parte de los Tribunales de Justicia respecto en modernizar y flexibilizar los criterios vinculados al establecimiento de las relaciones laborales bajo el régimen de subordinación y dependencia en el contexto de las Empresas de Prestación de Servicios Digitales, pues de acuerdo con la Jurisprudencia estudiada, sólo en el caso “Arredondo con PedidosYa”, se tuvieron presentes al momento de determinar si existía o no en el caso relación laboral entre el colaborador y la empresa. En los otros dos revisados (Escalante con PedidosYa y Olmos con Hinter Chile Spa), los Tribunales de Justicia no tuvieron en consideración al momento de valoración de la prueba aportada y de la decisión del fondo, aquellos elementos comprendidos bajo lo que la doctrina nacional e internacional entiende como “Nuevos Indicios de Laboralidad”, enfocados particularmente en la mutación respecto de las nuevas realidades en el desarrollo de las actividades industriales a nivel mundial.

## **BIBLIOGRAFÍA y FUENTES CONSULTADAS**

## **A. Referencias Bibliográficas**

1. Astudillo Contreras, O. (2012). *Regla del In Dubio Pro Operario en la decisión probatoria*. Revista Laboral Chilena, año 2012 (N.º 9-10), pp. 86-89.
2. Dworkin, R. (2014). *La filosofía del derecho* (2da ed., p. 86). Editorial Fondo de Cultura Económica.
3. Escobar Tapia, P. & Linke Pizarro, J. (2022). *Empresas de Aplicaciones de Transporte, ¿Relación Laboral o Contrato Comercial?* [Tesis de pregrado]. Universidad de Valparaíso, p. 16.
4. Francis Lefebvre. (2023). *Mémento Pratique Social, Droit du Travail; Sécurité Sociale* (edición 2023). Editorial Francis Lefebvre
5. Gallardo, H. (2018). *Las nuevas relaciones de trabajo en la economía on demand. Análisis del caso insignia: Uber. Lecciones y Ensayos*, (100), pp. 193-211.

6. Gómez-Álvarez Díaz, R., & Morales Sánchez, R. (2018). Principios ontológicos de la economía colaborativa verdadera. En Instrumentos normativos sociales ante el nuevo contexto tecnológico 3.0, p. 17. Universidad de Sevilla. <https://core.ac.uk/download/pdf/187420721.pdf>
  
7. Guzmán, M. & Serralta Huerta, J. (2023, 29 de septiembre). *¿Ha cumplido sus objetivos la Ley Rider?* <https://periscopiofiscalylegal.pwc.es/luces-y-sombras-de-la-ley-rider/>
  
8. Humeres Noguera, H. (2021). *Derecho del trabajo y de la seguridad social, tomo I: Derecho individual* (20a. ed.). Editorial Jurídica de Chile.
  
9. Liendo Roa, R., Orellana Ortiz, P., & Walker Errázuriz, F. (2016). *Derecho de las relaciones laborales, tomo I* (2a ed.). Santiago de Chile: Editorial Librotecnia.
  
10. Machiavello Contreras, G. (1986). *Derecho del Trabajo, Teoría jurídica y análisis de las actuales normas chilenas, tomo I* (1ª ed., p. 175). Santiago de Chile: Editorial Fondo de Cultura Económica.

11. Novoa Fuenzalida, P. & Thayer Arteaga, W. (2010). *Manual de derecho del Trabajo, tomo III - Derecho individual del trabajo* (5a ed., p. 29). Santiago de Chile: Editorial Jurídica de Chile.
  
12. Palavecino Cáceres, C. (2011). *Los principios del derecho del trabajo*, p. 6.
  
13. Plá Rodríguez, A. (1998). *Los Principios del Derecho del Trabajo* (3ra ed., p. 14). Buenos Aires: Ediciones Depalma.
  
14. Sánchez Hidalgo, E. (2023, 6 de mayo). *Dos años de la 'ley rider': rebeldía en el sector del 'delivery', que ignora las multas millonarias de Trabajo*. <https://elpais.com/economia/2023-05-07/dos-anos-de-la-ley-rider-rebeldia-en-el-sector-del-delivery-que-ignora-las-multas-millonarias-de-trabajo.html>
  
15. Stitckin Branover, D. (1989). *El mandato civil* (4ta ed.). Santiago de Chile: Editorial Jurídica de Chile, p. 31.

16. Todolì Signes, A. *Comentario a la sentencia del Tribunal Supremo español que considera a los Riders empleados laborales*. Recuperado de <https://labourlaw.unibo.it/article/download/12034/11885/41680>

## **B. Fuentes Revisadas**

1. CNN Chile. (2022, 29 de julio). *Trabajadores de plataformas digitales: desafíos y regulación en debate*[https://www.cnnchile.com/pais/trabajadores-plataformas-digitales626988\\_20220729/](https://www.cnnchile.com/pais/trabajadores-plataformas-digitales626988_20220729/)
2. Cornershop. (s.f.). *¿Cómo funcionan los pagos y propinas?*  
<https://media.cornershopapp.com/es-cl/shoppers-delivery/ayuda-para-shoppers/ganancias-pagos-y-beneficios/pagos-y-propinas/>
3. Emol. (2023, 8 de noviembre). *Alertan de que más de 100 mil conductores de aplicaciones quedarían fuera de las calles con el reglamento de la ley Uber*. <https://www.emol.com/noticias/Nacional/2023/11/08/1112214/ley-uber-conductores-afuera.html>

4. Observatorio Económico de la Universidad Diego Portales (26 de Diciembre de 2023) <https://chile.as.com/actualidad/ley-uber-en-chile-adelantan-cuanta-gente-podria-quedar-sin-trabajo-y-que-cambios-propone-la-nueva-norma-n/>
5. Trades Union Congress. (s.f.). *Estatus y derechos laborales (Spanish version)*. <https://www.tuc.org.uk/estatus-y-derechos-laborales-spanish-version#worker>
6. Uber. (s.f.). *¿Calcular la tarifa de tus viajes con Uber? Descubre la calculadora de precios*. <https://www.uber.com/es-es/blog/calcular-tarifa-de-uber>.
7. Uber. (27 de septiembre de 2023). *“Los servicios” en Términos generales de uso*. <https://www.uber.com/legal/es/document/?name=general-terms-of-use&country=chile&lang=es>
8. Uber. (27 de septiembre de 2023). *Términos generales de uso*. <https://www.uber.com/legal/es/document/?name=general-terms-of-use&country=chile&lang=es>

### **C. Jurisprudencia y Dictámenes Citados**

1. Causa N.º 3642-2002 (2002, 19 de diciembre). Corte Suprema de Chile.



2. Causa N.º 3687/2013. (2013, 24 de septiembre). Corte Suprema de Chile, Fuentes Belmar, J. E., Egnem Saldías, R., & Valdés Aldunate, P.
3. Causa N.º 11634-2022. (2023, 3 de enero). Corte Suprema de Chile, Blanco Herrera, R., Muñoz Sánchez, A., Simpertigue Limare, D., & Munita Luco, D.
4. Causa N.º 105976-2022 (2023, 21 de agosto). Corte Suprema de Chile, Gajardo Harboe, M., Letelier Ramírez, M., Muñoz Pardo, J. M., & Muñoz Sánchez, A., considerando noveno.
5. Causa N° 1864-2021 (2021, 13 de diciembre). Corte de Apelaciones de Santiago. Escalante con PedidosYa Chile.
6. Causa N° 395-2020 (2021, 15 de enero). Corte de Apelaciones de Concepción. Iza Miranda, Viviana, Troncoso Saez, Jimena, Ortega Jarpa. Waldo Sergio.
7. Causa N° T-980-2019 (2021, 17 de mayo). Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago. Escalante con PedidosYa Chile.
8. Causa N° O-602-2021 (2023, 27 de abril). Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso. Olmos con Hinter Chile SpA y Otros

9. Causa N.º M-724-2020. (2020, 5 de octubre). Juzgado de letras del Trabajo de Concepción. Hernández Gutiérrez, A.
10. Dictamen Ordinario N.º 5423/249. (1995, 25 de agosto). Dirección del trabajo. Feres Nazarala, M.
11. Dictamen Ordinario N.º 3257/89. (2005, 29 de julio). Dirección del trabajo. Albornoz Serrano, M.
12. Dictamen Ordinario N.º 6165. (2015, 26 de noviembre). Dirección del trabajo. Castro Castro, J. F.
13. Dictamen Ordinario N.º 1676. (2022, 26 de septiembre). Dirección del trabajo. Pozo Sanhueza, N.
14. Dictamen Ordinario N.º 1831/39. (2022, 19 de octubre). Dirección del trabajo. Zenteno Muñoz, P., p. 7.

#### **D. Jurisprudencia Extranjera Citada**

1. Causa civil N.º. 2748. (2021, 19 de febrero). England and Wales Court of Appeal.

2. Recurso 1143/2019 (2019, 25 de julio), Tribunal Superior de Justicia de Asturias, respecto de Glovo. Recurso 588/2019 (2019, 27 de noviembre), Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Glovo. Recurso 714/2019 (2019, 18 de diciembre), Tribunal Superior de Justicia de Madrid. Recurso 1323/2019 (2020, 17 de enero), respecto de Delivery. Recurso 5613/2019 (2020, 21 de febrero), Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Glovo. Recurso 749/2019 (2020, 3 de febrero), Tribunal Superior de Justicia de Madrid. Recurso 5774/2019 (2020, 7 de mayo), Glovo. Recurso 5613/2019 (2020, 12 de mayo), Glovo. Recurso 5997/2019 (16 de junio 2020), Deliveroo. Recurso 2253/2019 (2020, 17 de febrero), Tribunal Superior de Justicia de Valladolid, Glovo.