

ALERTA LABORAL

**SENTENCIA DE LA CORTE SUPREMA ACOGE RECURSO DE UNIFICACIÓN Y RESUELVE
LA EXISTENCIA DE RELACIÓN CONTRACTUAL ENTRE CONDUCTORES DE TRANSPORTE
DE CARGA Y EMPRESA DE PLATAFORMA DIGITAL.**

Recientemente, con fecha 11 de septiembre de 2024, la Excelentísima Corte Suprema dictó sentencia en autos Rol N° 61.595-2023, acogiendo el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto por la parte demandante en torno al reconocimiento de la relación laboral que los ligaba a una empresa de plataforma digital. La sentencia de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Valparaíso pronunciada en los autos de recursos de nulidad Rol N° 755-2022 confirmaba la sentencia dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso en RIT O-18-2021, que desestimó la demanda de declaración de relación laboral, despido injustificado, nulidad del mismo y cobro de prestaciones.

En efecto, con fecha 13 de marzo de 2023 se dictó sentencia en causa Rol N° 755-2022 de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Valparaíso. En ella se confirmó la sentencia dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso en causa Rit N° O-18-2021, donde se desestimó la demanda de declaración de relación laboral, despido injustificado, nulidad del despido y cobro de prestaciones, todo ello en razón de que se consideró que las características de la relación entre los demandantes y la empresa no revestía el carácter laboral necesario.

En la referida sentencia confirmatoria que rechazó el recurso de nulidad deducido por los demandantes se tuvo como base el motivo consagrado en el artículo 478 letra c) del Código del Trabajo. Como fundamento del pronunciamiento, se consideró que la judicatura de la instancia examinó correctamente tanto los aspectos formales del vínculo como la forma en que se desarrolló, aplicando correctamente el principio de la primacía de la realidad.

Así, la materia de derecho que se solicitó unificar consiste en determinar que el vínculo habido entre las partes correspondió a un contrato de trabajo, al concurrir elementos tales como una jornada de trabajo, control de asistencia, remuneración y ajenidad en los riesgos, que de acuerdo al artículo 8° del código del ramo permiten presumir la existencia de una relación laboral. Incluso, los recurrentes reprochan que la sentencia impugnada no se apegara a idéntica jurisprudencia, haciendo presente el fallo de la misma Corte de Apelaciones de Valparaíso en autos Rol N° 507-2022, correspondiente a la misma acción impetrada por tres trabajadoras en contra de la misma empresa por hechos similares, donde la acción fue acogida.

Ahora bien, para dilucidar correctamente el asunto, el fallo expresa que se debe tener en cuenta que si bien en la actualidad el Título II del Código del Trabajo, referido a los contratos especiales, posee un Capítulo X que regula el trabajo mediante plataformas digitales de servicios,

distinguiendo la posibilidad de que tales labores sean realizadas en forma dependiente o independiente, lo cierto es que se trata de una normativa incorporada por la Ley N° 21.431, publicada en el Diario Oficial el 11 de marzo de 2022, que no resulta aplicable al caso, dado que la demanda se interpuso con anterioridad y en ella se reclaman prestaciones de tres relaciones contractuales que los actores califican como laborales, todas concluidas el 17 de noviembre de 2020.

De tal forma, se estima que la determinación de la naturaleza del vínculo debe efectuarse en conformidad a las disposiciones generales del Código del Trabajo, particularmente los artículos 7° y 8° donde se define el contrato individual de trabajo, y la presunción de existencia del mismo ante la presencia de determinadas características en la relación entre las partes.

Es así que el carácter consensual de la relación laboral y el principio de primacía de la realidad que rige en la materia, permiten estimar que una prestación de servicios desarrollada de manera informal o bajo otra figura contractual, es en realidad un contrato de trabajo, en la medida que se advierta la existencia del acuerdo de voluntades que señala la norma y que las labores se hayan desempeñado bajo subordinación y dependencia.

Luego, en su considerando Sexto, expone que si bien la legislación laboral no define el concepto de “subordinación”, es posible entenderla como la sujeción personal del trabajador, en la actividad laboral dentro de la organización de la empresa, a las directivas, normas y disciplina del empleador.

Es decir, los requisitos para constituir un contrato de trabajo son, entre otros, una prestación de servicios personales, una remuneración por dicha prestación, y la ejecución de esta prestación bajo subordinación y dependencia. Así, el mismo considerando Sexto de la sentencia señala como elementos de la relación laboral:

- a) La obligación del trabajador de dedicar el desempeño de la faena convenida en un espacio de tiempo significativo, como es la jornada de trabajo.
- b) La prestación de servicios personales en cumplimiento de la labor contratada, que se expresa en un horario diario y semanal, que es obligatorio y continuo en el tiempo.
- c) Asumir la carga de trabajo diaria que se presente, en el marco de las labores convenidas, sin que sea lícito rechazar determinadas labores.
- d) Que el trabajo se realiza bajo la dirección y organización que imparta el empleador, estando sujeto el trabajador a la dependencia técnica y administrativa, esto es la supervigilancia del empleador, que se traduce en instrucciones y controles.
- e) La permanencia en el establecimiento durante la jornada de trabajo, y sujeción a las normas de ordenamiento interno que fija el empleador.

- f) La obligación de rendir cuenta del trabajo ejecutado, lo que significa que el dependiente no tiene autonomía de gestión.
- g) La obligación de mantenerse a disposición del empleador y sus órdenes, en forma estable y continua.
- h) La prestación de los servicios se desarrolla en el establecimiento de la empresa o en las instalaciones designadas para ello, utilizando las maquinarias, vehículos, muebles, útiles, herramientas y materiales proporcionados por la empresa, con la responsabilidad del uso apropiado por el trabajador.

De tal forma, en el considerando Séptimo se efectúa un análisis de tales razonamientos y las características del vínculo entre las partes como efectivamente ocurrió en la especie; señalando por cada uno las características que dotan de la presunción del artículo 8 del Código del Trabajo a la relación entre las partes, que en virtud del principio de primacía de la realidad se erige como una relación laboral.

Luego, señalan en el considerando Octavo, que de los hechos asentados **es posible inferir que los servicios prestados por los actores coinciden con la descripción contenida en el artículo 7° del Código del Trabajo, pues cada uno de ellos ejecutó labores en forma personal como repartidor, tareas que en momento alguno encomendaron a otra persona; bajo vínculo de subordinación y dependencia**, expresado en que lo que hicieron en las condiciones dispuestas por la empresa, usando la indumentaria, credenciales y logos de aquella, dentro de turnos y horarios previamente establecidos, siendo controlados por coordinadores y jefes de operaciones con quienes se vinculaban a través de la plataforma y del sistema Whatsapp; percibiendo por ello una remuneración que incluía un pago fijo más otra parte variable, dependiente de la cantidad de kilómetros recorridos en las entregas.

Por consiguiente, de acuerdo al artículo 8 del Código del Trabajo, la prestación de servicios verificada en los términos señalados permite presumir la existencia de un contrato de trabajo, regido por la dispositiva contenida en ese estatuto especial; razón por la cual se acoge el recurso de unificación de jurisprudencia, invalidando el fallo impugnado y procediendo a dictar acto seguido y en forma separada, la correspondiente sentencia de reemplazo.

DISIDENCIA DEL FALLO:

La sentencia fue acordada con el voto en contra del ministro señor Diego Simpértigue, quien estuvo por rechazar el arbitrio atendido que, a su juicio, las conclusiones del fallo impugnado se ajustan a los hechos asentados, que permiten descartar la concurrencia de aquellos indicios de subordinación y dependencia en que los actores sostienen su demanda, por lo que la decisión sería producto de una correcta calificación jurídica de los antecedentes a la luz de la normativa pertinente.

Santiago, 16 de Octubre de 2024.