

ALERTA LABORAL

EL 1ER JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO SEÑALA LA INEXISTENCIA DE UNA RELACIÓN DE TRABAJO ENTRE *RIDERS* Y PEDIDOS YA

Con fecha 29 de mayo de 2020 una serie de *riders* demandaron a la empresa Pedidos Ya Chile SpA (Pedidos Ya) argumentando que existía una relación de trabajo entre ambas partes aseverando, en definitiva, la existencia de un vínculo de subordinación o dependencia. Asimismo, los *riders* alegaron que la desconexión de la plataforma ocasionada con fecha 25 de abril de 2020 sería un despido antisindical producto de una serie de acontecimientos ocurridos durante el mes de abril de 2020 donde éstos habrían sido desconectados de la aplicación por una movilización a las faenas de la compañía alegando una mejora en las remuneraciones percibidas por la empresa. Conforme con lo anterior, los demandantes dedujeron una acción de despido antisindical, tutela de derechos fundamentales, y cobro de prestaciones en sede laboral.

Con fecha 17 de mayo de 2021 el 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago desestimó las alegaciones vertidas por los demandantes rechazando, en su totalidad, la demanda deducida. En concreto, la jueza, doña Carmen Correa, sentenció que no existía un vínculo de subordinación o dependencia entre los demandantes y la empresa y, por ende, no podía existir un despido antisindical, injustificado o nulo.

La jueza esbozó varios motivos para declarar la inexistencia de una relación laboral. En primer lugar, porque los demandantes podían elegir libremente su jornada de prestación de servicios. En segundo lugar, porque no existió ningún medio de prueba proveído por los *riders* que diera cuenta que la empresa establecía alguna sanción disciplinaria en contra de éstos. En tercer lugar, porque tampoco se pudo probar que existía control o supervigilancia de la compañía a los *riders*. Y, por último, porque los elementos necesarios para prestar los servicios siempre fueron proveídos por éstos.

La sentencia emanada del 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago se enmarca en una serie de sentencias que han pronunciado nuestros tribunales de justicia sobre la existencia de una relación de trabajo en el caso de las economías colaborativas (Uber, Pedidos Ya!, Uber Eats, Airbnb, entre otros). En ese sentido, existió un primer fallo del 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en causa RIT O-1388-2015, donde se declaró la inexistencia de relación laboral entre un conductor y Uber, después, hubo un segundo fallo del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, en causa RIT M-724-2020, que estableció la existencia de una relación laboral entre Pedidos Ya y un *rider* y, finalmente, tenemos este último precedente jurisprudencial que dictamina la inexistencia de una relación de trabajo.

Así las cosas, resulta probable que en el futuro nos encontremos con más fallos sobre esta materia que establezcan decisiones contradictorias.

El hecho de las decisiones contradictorias en materia jurisprudencial va a generar una incertidumbre en el plano nacional. En ese sentido, a mi entender, resulta menester que el problema de las economías colaborativas con el Derecho del Trabajo sea resuelto a nivel legal estableciendo una normativa que permita otorgarle seguridad tanto a empleados y trabajadores. Lo anterior, máxime, si tenemos en consideración la última jurisprudencia de la Corte Suprema que establece la procedencia de la sanción de nulidad del despido cuando se declara la existencia de una relación laboral lo que genera un gran riesgo para el empleador en este período de incertidumbre.

Esta nueva normativa debería permitir, por una parte, otorgarle la debida protección a los *riders* que se desempeñan en estas plataformas y, por la otra, darle los incentivos suficientes a estas aplicaciones para que puedan seguir prestando servicios, mal que mal, todos nosotros nos vemos beneficiados de Uber, Uber Eats, Rappi, entre otros.



Un esfuerzo normativo en esa línea es el Boletín N°13.496-13 donde se establecen ciertos mínimos laborales para aquellos trabajadores que presten servicios en estas plataformas digitales. Este Boletín fue aprobado recientemente por el Senado con fecha 1 de abril de 2021.

Finalmente tendremos que esperar que nos depara en el futuro esta materia que probablemente sea una de las más apasionantes en el Derecho del Trabajo hoy en día.

