

HURTADO ABOGADOS

Fallo de Recurso de Protección Uber. Corte de Apelaciones de Santiago.¹

Con fecha 4 de abril del 2023 la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago ha fallado, en primera instancia, el recurso de protección interpuesto por Uber Portier SpA (UBER) en contra de la Dirección del Trabajo, por haber ésta emitido el Dictamen N° 1831/39 de 19 de octubre del 2022 relacionado con las Plataformas Digitales de Servicios.

¿Cuál ha sido la controversia?: En el mes de septiembre del 2022 entró en vigor la ley 21.431 que trata la forma como las plataformas digitales de prestadores de servicios deben relacionarse a la vez con quienes prestan servicios a los consumidores o usuarios que se valen de ese mecanismo para recibir lo que el comercio ofrece.² Este es el caso de UBER y otras empresas que han hecho de la actividad de las plataformas informáticas una manera nueva de intermediar en los negocios, aprovechando las facilidades que hoy existen. Entre los servicios, que pueden llegar a ser muy variados, está el de transporte de personas y el denominado “delivery” que hoy ya es generalizado en nuestro sistema de adquisición de bienes, siendo los de reparto de alimentos o entrega de bienes los que ha tenido protagonismo. Todos vemos las motos y bicicletas en la calle llevando cajas adosadas a ellas.

Esta ya popular y eficiente forma de distribución presenta características propias en las que intervienen 3 parte a saber: (i) la plataforma que normalmente será sociedad, dueña de los softwares, que son el corazón del sistema; (ii) las personas físicas que prestan servicios sean conduciendo automóviles u otros vehículos, y (iii) obviamente, quien recibe el servicios como serán los pasajeros o consumidores de los productos que les llevan los motoqueros. Y esta trilogía tiene, sin lugar a duda, efectos relacionados con una actividad de trabajo; seguridad en el transporte; dependencia económica de los conductores; supervisión de parte de las plataformas; seguridad social de los conductores; requisitos técnicos para operar etc. etc. Esto ha hecho que inexorablemente la actividad se vea vinculada con la legislación laboral, esto es el conjunto de normas que determinan si se produce o no una vinculación con las características de un contrato de trabajo en el que, “el trabajador”, es quien, materialmente, presta el servicio de transporte. Y el “empleador”, naturalmente sería la empresa dueña de la plataforma. Esta forma de operar se ha extendido en todo el mundo, desarrollado o no y, prácticamente, en todas partes se ha discutido esa relación de “subordinación o dependencia” que es lo que, al menos en el país, constituye el requisito básico para que se configure un contrato de trabajo. Y contrato de trabajo implica: (i) pago de remuneraciones; (ii) entero de cotizaciones provisionales para jubilar y protegerse de riesgos de muerte; incapacidad o sobrevivencia; (iii) pagos por salud, sea en Fonasa o ISAPRES; indemnización por años de servicios; vacaciones; horas extraordinarias y muchos otros temas propios de una contratación laboral. Es fácil de anticipar que, hasta ahora, las personas que

¹ Relativo a LEY UBER, Ley N 21.431, de 11 de marzo de 2022, y que entró en vigor el primer día del mes de septiembre del mismo año.

² No hay que confundir esta ley con otra, también conocida como Ley Uber, y que aún no ha sido promulgada, no obstante haber sido recientemente aprobada por el Congreso Nacional. Esa otra ley, trata de aspectos estructurales como debe operar las empresas de aplicaciones cuando versan sobre el transporte de vehículos menores; requiere el registro y regionalización de las actividades; contiene exigencias técnicas para los vehículos; sanciones a las empresas como a los conductores y usuarios en su caso y cosas similares. No trata del tema laboral como si lo hacer la ley 21.431 a que se refiere el dictamen que se comenta, y que, si está vigente,

HURTADO ABOGADOS

manejan los vehículos o motos no están siendo considerados como empleados por lo que todo este tema laboral está en suspenso. Y la solución no parece fácil pues, si los que conducen son considerados empleado dependientes, pareciera que todo el sistema se vería fuertemente afectado pues es claro que el modelo negocio tal como se ha creado, parte de supuesto que todos son considerados trabajadores independientes. Podría ser incluso el fin del sistema si todos esos trabajadores, tuvieren sueldos mínimos, vacaciones, indemnizaciones, fueros laborales, sindicatos etc. etc.

¿Que hizo la ley denominada UBER?: Creó un sistema novedoso, con cierta originalidad; moderno y que privilegia la voluntad de quienes intervienen. Creó dos tipos de relaciones entre las empresas de plataformas y los individuos que participan en la prestación de los servicios, como son los repartidores y los conductores. Tipo 1) los que tendrán contrato de trabajo y que se registrarán, básicamente, por la legislación laboral general existente en el país, con ciertas modificaciones propias de esta modalidad y Tipo 2) los que solo serán “prestadores de servicios independientes” similar a lo que se comúnmente se llama “contratos a honorarios”. Esto que, a primera vista, podría ser considerado inocente, ilusorio o propio de políticas del pasado, (pues la sola voluntad de quienes intervienen no debiera ser suficiente para que se dé lugar o no a un contrato de trabajo), a nuestro juicio no lo es. Esto por cuanto, si bien el trabajador puede optar por no ser empleado sino independiente, la ley le garantiza igual muchos beneficios que son propios de un contrato de trabajo como honorarios mínimos, oportunidad de su pago, pago de imposiciones, protección contra accidentes del trabajo. Obviamente que es menos exigente que un contrato de trabajo ya que no se visualizan beneficios como sindicalización, indemnizaciones por años de servicios, fueros maternales, permisos pagados y muchos otros propios de una relación laboral. Dicho de otra forma, quienes eligen no ser empleados, tienen una relación de servicios, pero con beneficios mínimos garantizados por ley, y que la empresa de plataforma está obligada a cumplir.

¿Qué dijo la autoridad laboral respecto de esta ley? La Dirección del Trabajo, en uso de las facultades que le encomienda la ley de hacer una interpretación administrativa de las leyes laborales, así lo hizo con el Dictamen 1831/39, e interpretó la LEY UBER. Y con ello, creó situaciones que, a nuestro criterio, obviamente entorpecen la existencia del tipo 2, antes mencionada. Esto es, la del de trabajador independiente, pues prácticamente, toda la mecánica con que funciona el sistema queda incluida dentro de los supuestos con los que el dictamen tipifica un contrato de trabajo. Hasta ahora no se ha conocido una aclaración de ese organismo que desvirtuó esa calificación tan inclusiva. Entonces, aunque bien fundado el recurso de protección, rechazado, a nuestro juicio no era el remedio para solucionar el problema que el dictamen presenta.

Toda esta larga explicación nos ha parecido necesaria para entender que es lo que ha fallado la Corte de Apelaciones de Santiago sobre el recurso de protección presentado por UBER. En él se resalta como la Dirección del Trabajo, con su criterio, en la práctica, anula esa dualidad inteligentemente creada por la Ley 21.431 “Trabajadores Independientes – Empleados” transformándola en ilusoria esa alternativa. Concordamos con lo anterior por cuanto el dictamen incentiva la judicialización de la relación entre prestadores de los servicios y las plataformas, lo que se pueden dar, mientras ésta exista o bien una vez terminada.

¿Qué dijo la Corte de Apelaciones de Santiago?: La Corte de Apelaciones de Santiago, en su reciente fallo, como era de esperarse, no resolvió el problema jurídico ni dio datos o recetas de

HURTADO ABOGADOS

cuando se está en uno u otro sistema. Simplemente dijo que no era algo que se podía resolverse en un recurso de protección y por ello lo rechazo. No se pronunció por el fondo. Al menos, hasta ahora, pues el fallo es apelable a la Corte Suprema, pero se puede anticipar que esta no variará lo ya resuelto pues ello es correcto. No es el recurso de protección la vía para precisar los efectos de la ley en un caso tan complejo como este, sino que ello corresponde claramente a los tribunales laborales. Ha habido juicios en esta materia, desde antes de la ley 21.431, y en ciertos casos se ha reconocido la existencia de una relación laboral. Pero esta nueva ley , a nuestro juicio, debiera llevar a los tribunales laborales a considerar otros aspectos y fijar, por la vía de la jurisprudencia, cuando se está frente a un trabajador independiente y cuando en uno con contrato de trabajo. Ello ayudaría a mantener y perfeccionar el sistema que pareciera ya esta radicado entre nosotros y no simplemente eliminarlo como ha ocurrido en otras partes.

Santiago, 8 de abril del 2023

Fernando Hurtado Morales

Hurtado Abogados