

VALPARAÍSO, VEINTISIETE DE ABRIL DE DOS MIL VEINTITRÉS.

VISTO, OÍDOS LOS INTERVINIENTES Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, comparece don **JAIME BARRIENTOS RAMÍREZ**, Abogado, domiciliado en calle Diego Portales N° 33, oficina N° 213, Edificio Milano, Reñaca, Viña del Mar, quien deduce demanda de declaración de unidad económica y de cobro de prestaciones laborales en favor de don **RODRIGO FABIÁN CABRERA SANTANA**; don **GERMÁN RODRIGO ALFARO BITTNER**; don **SERGIO ANTONIO RAMÍREZ REVECO**; don **PABLO CÉSAR PÉREZ NAVARRO**; don **FRANCISCO JAVIER VIGORENA QUIROZ**; don **JOSÉ MANUEL VALENZUELA GUTIÉRREZ**; don **HUGO ANDRÉS PAREDES VENEGAS**; don **CRISTIÁN ENRIQUE TAPIA HERRERA**; don **HUGO FABIÁN CABRERA ALCAYAGA**; don **JORGE ANDRÉS MUÑOZ GÓMEZ**; don **JOHN ERIC ZAVALA NAVARRETE**; don **DANIEL ALEJANDRO HUERTA CORDERO**; doña **PATRICIA DAISY PAVEZ CÁCERES**; don **PATRICIO DANILO QUEZADA ZÚÑIGA**; don **RODOLFO EDUARDO MATURANA SUÁREZ**; don **CARLOS DAVID FARÍAS RIVERO**; don **RODRIGO ANDRÉS VALENCIA RODRÍGUEZ**; don **MANUEL ISRAEL MARCHANT PÉREZ**; don **MAURICIO ANTONIO ABARCA BÓRQUEZ**; don **LEONARDO JOSÉ MEDONE VERGARA**; don **CLAUDIO RODRIGO HERNÁNDEZ GODOY**; **DON JOHN ALEXANDER ZEGERS SILVA**; don **FRANCISCO JAVIER FLORES VARGAS**; don **ANDRÉS EDMUNDO MARAMBIO FIGUEROA**; don **RAFAEL ADRIÁN MANSILLA MANSILLA**; don **JOSÉ ANTONIO OLIVARES ROJAS**; don **GERMÁN ANDRÉS GONZÁLEZ ESCOBAR**; don **EZEQUIEL ENRIQUE FUENTES SOTO**; don **ANDRÉS ALEXIS MENA PIZARRO**; doña **MARÍA SOLEDAD ÁVILA CARVAJAL**; don **DANIEL ANDRÉS URRUTIA VARGAS**; don **JOSÉ MIGUEL TAPIA LIRA**; don **RODOLFO IGNACIO CABRERA FERNÁNDEZ**; don **ANDRÉS RODRIGO ARANCIBIA FIGUEROA**; don **LUIS HERNÁN ÁLVAREZ URIZAR**; don **MICHAEL IAN PURCELL FLORES**; don **JAVIER ALEJANDRO HERNÁNDEZ PALACIOS**; don **NICOLÁS DAVID RAMÍREZ**



FIGUEROA; don CÉSAR ANTONIO RAMÍREZ ALMONACID; doña ANDREA PATRICIA REBOLLEDO PEÑALOZA; don MARCELO HERNÁN ESCUDERO FUENTES; don DANIEL ORLANDO NEGRÍN VALLADARES; don DANIEL ALEJANDRO CATALDO HURTUBIA; doña CATALINA VICTORIA SILVA ÁVALOS; don CHRISTOPHER MATÍAS MARTÍNEZ PERALTA; don LUIS ALONSO PALLACÁN PÉREZ; don JOSÉ CLAUDIO CARMONA ALEGRÍA; don DANIEL ALEJANDRO SEPÚLVEDA ROMERO; don LUCIANO ZELADA MORALES; doña LOLEEN ANDRÉA GARCÍA ÁLVAREZ; y don RICARDO VALENTINO OLMOS MONTIEL, todos, conductores de Uber y domiciliados para este solo efecto en su domicilio; y, en contra de **HINTER CHILE SPA,** sociedad por acciones, domiciliada en calle Monjitas 744, departamento 2617, comuna y ciudad de Santiago, representada por su gerente general, don **MARCO NANNIPIERI,** del mismo domicilio, **UBER PORTIER CHILE SPA,** sociedad por acciones, del mismo domicilio y representada por el mismo gerente general, don **MARCO NANNIPIERI,**, **UBER CHILE SPA,** sociedad por acciones, domiciliada en calle Apoquindo 3721, oficina 131, representada por su gerente general, don, **ALBERTO VIGNAU LEHMANN,** del mismo domicilio, y **UBER INTERNATIONAL HOLDING B.V., AGENCIA EN CHILE,** sociedad anónima constituida en Países Bajos, del mismo domicilio y gerente general antes citado, por los siguientes fundamentos de hecho y de derecho:

Señala que el sistema Uber es administrado por una unidad económica conformada por más de 100 razones sociales a lo largo del globo, cuya matriz es **Uber Technologies Inc.**

Dice que, como consta en el documento llamado “*Acuerdo de Crédito Rotativo*”, punto 3.13, “*Subsidiarias*” (en inglés), que corresponde a un documento oficial pedido por la Comisión de Valores y Cambio de Estados Unidos , Uber ¹ Technologies Inc. controlaba una lista de más de 100 razones sociales al 4 de junio ”Revolving Credit Agreement among Uber Technologies, Inc. as the Borrower; the Lenders party ¹ hereto, and Morgan Stanley Senior Funding Inc. as the Administrative Agent; Barclays Bank PLC, Citigroup Global Markets Inc., Goldman Sachs Lending Partners LLC and Morgan Stanley Senior Funding Inc., as Joint Lead Arrangers;



Barclays Bank PLC, Citigroup Global Markets Inc., Goldman Sachs Lending Partners LLC, J. P. Morgan Securities LLC, Merrill Lynch, Pierce, Fenner & Smith Incorporated and Morgan Stanley Senior Funding Inc., as Joint Bookrunners”, Schedule 3.13, Subsidiaries, “Active entities as of June 4, 2018”. Puede ser consultado en <https://www.sec.gov/Archives/edgar/data/1543151/000119312519103850/d647752dex1019.htm> 3 de 2018, entre las que se cuentan **Besitz Ein B.V.**, **Rasier Operations B.V.**, **Uber Portier B.V.**, **Uber Chile SpA**, **Uber International Holding B.V.** y varias sociedades de nombre **Hinter**, que son: Hinter Bolivia SRL, Hinter El Salvador S.A. de C.V., Hinter France SAS, Hinter Jamaica Limited, Hinter Nicaragua S.A., Hinter Paraguay S.A., Hinter Servicios de Soporte S.A. de C.V. (México), Hinter Technology Support Services Costa Rica S.R.L., Hinter-IL LLC, Hinter Italy S.R.L. y Hinter-NM LLC.

Hace presente que, como consta en el extracto publicado en el Diario Oficial el 7 de octubre de 2019 y, complementado el 6 de diciembre de 2020, por escritura pública de fecha 2 de octubre de 2019, se procedió a constituir la sociedad **Hinter Chile SpA** por don Matías Zegers Ruiz-Tagle, quien actuó en representación de “**Besitz Ein B.V.**, sociedad constituida y existente bajo las leyes de los Países Bajos”.

Junto con ello, dice que, como consta en el extracto publicado en el Diario Oficial el 13 de julio de 2020, el mismo abogado constituyó **Uber Portier Chile SpA** actuando en representación de “la sociedad **Uber Portier B.V.**, sociedad constituida y existente bajo las leyes de los Países Bajos”, mediante escritura pública signada el 7 de julio de ese año. Como puede apreciarse, **Hinter Chile SpA**, **Uber Portier Chile SpA**, **Uber Chile SpA** y **Uber International Holding B.V.** son cuatro razones sociales que tienen el mismo controlador, **Uber Technologies Inc.**

Explica que esta empresa tiene, por interpósitas personas, la propiedad de todas ellas, así como de las sociedades extranjeras **Besitz Ein B.V.** y **Rasier Operations B.V.**; las dirige y las controla a voluntad.

Precisa que esto quedó sobradamente acreditado en el considerando Cuarto de la sentencia pronunciada por el Tribunal de Defensa de la Libre Competencia en la causa Rol 176/2021, que señala: “Que, en primer término, la demandada **Uber International B.V.**, en su contestación, **reconoció expresamente su posición de**



controladora de Uber Chile al señalar que “[...] **la propietaria de la aplicación Uber es la sociedad Uber Technologies Inc., la cual tiene control sobre Uber International C.V. [sic], que a su vez tiene control sobre Uber International B.V.**”, y que **“Uber International Holding B.V. es la sociedad que controla Uber Chile SpA”** (fojas 555);”

Destaca que el artículo 3º del Código del Trabajo prescribe, en su inciso 4º: **“Dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, cuando tengan una dirección laboral común, y concurren a su respecto condiciones tales como la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común.”** Como se puede apreciar, dicha condición se cumple respecto de Besitz Ein B.V., Rasier Operations B.V., Uber International Holding B.V., Uber Chile SpA, Uber Portier Chile SpA, Hinter Chile SpA y Uber Technologies Inc., por lo que todas estas razones sociales deben ser consideradas para estos efectos como un solo empleador.

Alega que todos los demandantes, al inicio de la relación laboral, suscribieron un **“contrato de servicios”** con **Rasier Operations B.V.**, que es parte de la unidad económica demandada.

Sostiene que este contrato fue suscrito electrónicamente, presionando un botón en una aplicación de celular, o sea, sin firma ni otra formalidad.

Más allá del nombre con que se designe este contrato, dice que cada conductor, en la realidad, suscribió un contrato que describe una relación laboral y que es, en los hechos, un **contrato de trabajo** para todos los efectos legales, en los términos del artículo 9 del Código del Trabajo.

Señala que, al describir los servicios prestados, el contrato niega en reiteradas ocasiones que el *socio conductor* —la terminología que se utiliza constantemente para negar la existencia de esta relación laboral— tenga una relación de subordinación y dependencia para la unidad económica demandada. Dicha negativa, dice, se expresa: a. En el punto 2.3, cuando la demandada hace énfasis en que **“la prestación de los Servicios independientes de transporte por su parte a los Usuarios**



crea una relación comercial legal y directa entre Usted y el Usuario, con respecto a la que la Empresa no forma parte alguna.” b. En el punto 2.4, cuando la demandada hace énfasis en que *“La Empresa no le dirige y no le dirigirá ni controlará de forma general ni considerará que deba hacerlo para la prestación de sus servicios con arreglo a este Contrato, incluido en relación con el desempeño de su actividad, la prestación de Servicios de transporte, sus actos u omisiones, o el uso y mantenimiento de su Vehículo.”* c. En el mismo punto 2.4, cuando la demandada prohíbe *“(a) mostrar los nombres, logotipos o colores de la Empresa o de cualquiera de sus Afiliados en ningún Vehículo;”* y *“(b) llevar uniforme ni ninguna otra prenda que muestre los nombres, logotipos o colores de la Empresa o de cualquiera de sus Afiliados.”* d. En el punto 13.1, cuando la demandada señala: *“Las partes acuerdan expresamente que: (a) este Contrato no es un contrato laboral, ni genera ninguna relación de empleador-empleado (incluido desde la perspectiva del derecho laboral, derecho fiscal o derecho de la seguridad social) entre la Empresa y Usted; y (b) no existirá ninguna relación de empresa conjunta, asociación comercial o relación de agente entre la Empresa y Usted.”* e. En el punto 13.2 la demandada exige por medio del contrato al conductor comprometerse *“a no considerarse como empleado, agente ni representante autorizado de la Empresa o sus Afiliados”*.

Sin embargo, reclama que dicho contrato, en realidad, encierra una apariencia de relación de intermediación bajo la cual **existen todos los elementos del contrato de trabajo.**

Alega que el contrato que sus representados firmaron cumple **con todos y cada uno de los señalados elementos.**

a) Prestación de servicios personales. El primer elemento de la relación laboral, la **prestación de servicios personales**, dice que se describe con lujo de detalles en los puntos 2 y 4 del contrato. a) El usuario de Uber pide realizar un viaje, lo que se describe en la jerga del contrato como “Petición de Servicio de Transporte”. Esta petición la hará el usuario en la aplicación “Uber”, instalada en su teléfono. b) La “Driver App”, que es un programa informático que se instala en el celular del conductor de Uber, envía esta petición a un conductor. c) El conductor puede aceptar esta “petición” o no, lo que es una simple formalidad, ya que las no



aceptaciones reiteradas generan **consecuencias disciplinarias** para el conductor.

d) Una vez el conductor acepta, la “Driver App” entrega al conductor el nombre de pila del usuario y la ubicación en la que éste será recogido. e) Esta “Driver App”, una vez el usuario se sube al punto de recogida, entrega al conductor el destino del usuario y una ruta que el conductor debe seguir, que el programa ha definido como la más eficiente, según información satelital. f) Una vez el usuario llega a destino, la “Driver App” muestra la tarifa definitiva a cobrar, la que es pagada por el usuario con su tarjeta de crédito o en efectivo, actuando el conductor, en este último caso, como un mero agente recaudador. De esta forma, esta “Driver App” es un medio a través del cual la unidad económica demandada **asigna las tareas a realizar y fija los servicios personales que se prestan como parte de la relación laboral.**

b) Remuneración.

11. El segundo de estos elementos, dice, es el **pago de una remuneración por estos servicios**, es descrito en el punto 4 del contrato. Afirma que el punto 4.1 comienza señalando que por cada “Servicio Independiente de Transporte” la unidad económica demandada pagará *“un monto de tarifa base más las cifras correspondientes a la distancia y/o tiempo real o estimado (según corresponda)”*, *el que se anuncia por la “Driver App”* y que corresponde a una tarifa máxima, pudiendo el trabajador cobrar una tarifa más baja, pero no más alta. Dice que el punto 4.7 establece la prohibición de hacerlo. El punto 4.2 dice permite a la unidad económica demandada *“modificar el cálculo de Tarifa en cualquier momento a su propia discreción”*, notificándolo al conductor. Luego, dice que el punto 4.3 agrega la posibilidad de realizar cambios adicionales en la tarifa *“de forma razonable”*. Dice que el punto 4.5 autoriza a la unidad económica Uber a fijar unilateralmente el monto de la comisión que le será pagada, lo que es determinado unilateralmente y por adelantado mediante la “Driver App”. Junto con ello, dice que en el punto 4.9, Uber admite que los pasajeros le paguen sus servicios a los conductores en efectivo, pero con una serie de condiciones que incluyen la autorización a Uber para descontar su fracción, correspondiente a los viajes pagados en efectivo ya realizados, de todos los viajes que se pagaren en el futuro con tarjeta de crédito. Afirma que estos pagos ocurren, en la realidad, los jueves de cada semana, luego de que Uber ha



computado los viajes de la semana anterior y ha deducido los importes de la porción que le corresponde. 7 Explica esto corresponde a un pago únicamente por **comisión**, sin que existan prestaciones fijas de ninguna especie. Dicha comisión, precisa, como aparece de la lectura de los puntos anteriores, se determina “*por cada Servicio independiente de transporte que proporcione*” por lo que se cumple, además, con el parámetro que exige el artículo 25 del Código del Trabajo para impetrar el pago de la semana corrida. Indica que la remuneración pagada a los conductores por el trabajo que hacen está fijada por Uber de antemano, y los conductores no tienen nada que decir al respecto, prohibiéndoseles cobrar un monto mayor del fijado unilateralmente por la unidad económica demandada. Sostiene que cualquier descuento que los conductores quieran establecer debe ser soportado por su patrimonio. Hace presente que los conductores de Uber son remunerados exclusivamente por comisión y no perciben sueldo base. Además, dice que actúan como agentes recaudadores, toda vez que reciben pagos en efectivo en sus vehículos, en los términos del punto 4.9 del “contrato de servicios”. Es así como, agrega, por realizar estos “Servicios Independientes de Transporte” que corresponden a las tareas que son asignadas y coordinadas por la unidad económica demandada, cada conductor recibe una remuneración por sus servicios, consistente en una comisión determinada **unilateralmente**, mediante la “Driver App”, por la unidad económica Uber. Uber va más lejos todavía en sus potestades de control, puesto que puede decidir, unilateralmente, no pagar un viaje a uno de sus conductores, o pagarlo parcialmente, si recibe un reclamo de un cliente. Como se ve, dice que no hay una relación entre pasajero y conductor, sino que un vínculo de subordinación y dependencia entre Uber y el conductor y una relación de prestación de servicios entre Uber y el cliente.

c) Relación de subordinación y dependencia. 12. El tercero de estos elementos consiste en **la ejecución de estos servicios en una relación de subordinación y dependencia.** Precisa que para Rojas Miño, “*el contrato plantea un vínculo de derechos y obligaciones mutuas entre el trabajador y la dirección de esta. Para el empleador el vínculo de subordinación se presenta como potestad para dirigir la actividad laboral del trabajador, del que derivan varias facultades: de dirección, organización, fiscalización y disciplina, ejercidas, ciertamente, de acuerdo a ley.*”



Mientras que para el trabajador se manifiesta como **limitación a su autonomía**, en cuanto en la ejecución de su trabajo **se sujeta a la dirección de otra entidad**. A su vez, la inserción del trabajador en la empresa plantea la **sujeción del trabajador a la organización y dirección de ésta**, en cuanto el régimen organizativo de la actividad laboral es heterónimo.³ ROJAS MIÑO, Irene, “Derecho del Trabajo”, p. 13 8 Dice que el concepto de subordinación y dependencia, según Rojas Miño, admite “**diversos niveles de intensidad o atenuación**, dependiendo del tipo de contrato, de la naturaleza de la prestación de servicios, del nivel de calificación del trabajador, de la jerarquía que tenga dentro de la empresa, etc., por lo que el vínculo de dependencia se manifestará atenuado o acentuado según cual sea la concreta relación laboral, **pero en todo caso sí se plantea una inserción del trabajador en la organización de la empresa**, perspectiva que en definitiva determina el concepto de subordinación como elemento de la esencia del contrato de trabajo.”⁴ La subordinación y dependencia es una cuestión de hecho, que debe ser configurada de acuerdo al llamado *principio de la realidad*, que no puede ser desconocido por estipulación contractual alguna. Señala que son hechos los que la configuran; no términos en un contrato, pudiendo siempre prescindir de los términos de cualquier contrato firmado entre las partes para determinarla. Este principio, dice, está contenido en el inciso 1º del artículo 8 del Código del Trabajo, que ordena: “*Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo*”. Al respecto, el profesor Caamaño señala: “*En términos generales, explica que el criterio para calificar una prestación de servicios como subordinada es la existencia de una persona distinta del trabajador que tiene un poder jurídico de disposición sobre la forma o modo de ejecución de su trabajo. Dice que la subordinación bajo la cual se presta un servicio es, sin lugar a dudas, el concepto más relevante para el Derecho del Trabajo, pues constituye su presupuesto de aplicación, lo que responde —según ya se ha señalado— a precisas y particulares circunstancias históricas que dieron lugar a que esta forma de prestación de servicios requiriera una protección especial para subsanar las críticas condiciones sociales y económicas que afectaban a los trabajadores*”.⁵ Este elemento, afirma, se configura aquí de la siguiente forma: **i) Cuádruple identidad entre la cuenta de Uber, un ID de conductor, un trabajador**



real y un automóvil real: 13. Para que un trabajador pueda ser contratado por Uber, debe registrarse y habilitarse como conductor en la plataforma de la unidad económica demandada. Al efecto, dice que según lo indicado en el punto 2.1 del “contrato de servicios”, la unidad económica demandada otorga al conductor un ID único, bajo la obligación contractual de mantener dicha ID de conductor en reserva y no compartirla con terceros. Así, dice, se crea una identidad entre ID del conductor y el ID de la cuenta utilizada en el servicio Uber.

9 Junto con ello, sostiene que el conductor asume el deber, como se indica en el punto 3.3 del contrato, de *“proporcionar a la Empresa copias por escrito de todas estas licencias, permisos, autorizaciones, autoridad, registros y certificaciones previamente a la prestación de cualquier Servicio de transporte”*. Añade que estas licencias se refieren a la **documentación del conductor**, entendiendo como tal su licencia de conductor y todos los permisos regulatorios aplicables, y a la **documentación del vehículo**, como la copia de la cédula del Registro Nacional de Vehículos Motorizados; la revisión técnica, el permiso de circulación y el comprobante de pago del Seguro Obligatorio de Accidentes de Pasajeros. Dice que esto se hace al registrarse en el sistema. Así explica que el sistema genera una identidad entre ID del conductor, el ID de la cuenta utilizada en el servicio Uber, la identificación del conductor obtenida a través de la copia suministrada a Uber de su licencia de conducir, y la identificación del vehículo utilizado. De esta forma dice que se hace posible que el sistema Uber sea capaz de radicar los efectos jurídicos de las medidas que toma no sólo en una cuenta —la que podría ser reemplazada— sino en una **persona determinada** y en un **vehículo determinado**. Afirma que esto trae inmediatamente como consecuencia que se vuelve factible el control del trabajo, la aplicación de incentivos y la imposición de sanciones al conductor, las que pueden terminar en **despido**. **ii) Jornada laboral:**

14. Explica que el día de un conductor de aplicación comienza cuando se conecta con su cuenta de conductor, en su celular, al programa informático “Driver App”. Este programa, en primer lugar, tiene la capacidad de **registrar automáticamente la identidad del conductor, la fecha, hora y minutos en que inicia y termina su conexión**. En segundo lugar, puede **entregar reportes semanales que contienen**



la suma total de las horas en que el conductor ha estado conectado, así como **reportes diarios de asistencia**. Esto, reproduciendo las letras a), c) y d) del Ord. 696/27 de 1996 de la Dirección del Trabajo que regula los sistemas computacionales de registro de asistencia. Se trata, por ende, de un **"mecanismo de registro del ingreso o egreso a sus labores"** del trabajador en los términos de la parte final del primer inciso de la letra a) del artículo 42 del Código del Trabajo, cuya existencia hace **presumir** la existencia de una jornada de trabajo. El tiempo trabajado por el conductor Uber corresponde, efectivamente, al tiempo en que está conectado en esta "Driver App" y en el que se encuentra disponible para recibir trabajo de parte de Uber. Esto, en la línea de toda la doctrina laboral, que reconoce como tiempo trabajado no sólo aquel tiempo que el trabajador está prestando activamente servicios, sino que el tiempo en el que el trabajador se encuentra **a disposición del empleador para prestarlos**.

15. Si los asertos que la unidad económica demandada hace fueran ciertos, los conductores podrían conectarse cuando y donde quisieran. Sin embargo, la "Driver App", al momento de distribuir el trabajo, premia a aquellos conductores que están conectados, por lo menos, 8 horas y media al día, castigando a aquellos 10 conductores que se conectan menos de 3 horas al día. Esto se ha comprobado experimentalmente por los conductores, puesto que no es posible el acceso a dicho algoritmo. De esta forma, si el conductor no se ha conectado mucho en días anteriores, deberá esperar varias horas hasta que le llegue el primer viaje. El principio es, **a mayor cantidad de horas de conexión, mayor trabajo asignado**, lo que significa que **un trabajador que no invierte un tiempo equivalente o superior a una jornada de trabajo ordinaria** (45 horas semanales) no obtendrá una remuneración sustantiva de Uber. Este premio que hace la aplicación Uber a quienes se dedican a la conducción su ocupación de tiempo completo no es sino otra manifestación de que, contrariamente a lo que pareciera indicar el "contrato de servicios", existe una obligación de mantener una jornada de trabajo diaria. En definitiva los conductores Uber están en la práctica sujetos a extenuantes jornadas de trabajo.



iii) Potestades de fiscalización: 16. La aplicación “Driver App” no sólo asigna las unidades de trabajo a realizar por los empleados, sino que también tiene funciones para la fiscalización de la forma de ejecución del trabajo. La unidad económica demandada tiene la capacidad, como se señala en el punto 2.7 del contrato, de controlar dónde está ubicado cada uno de los conductores demandantes, verificando en tiempo real si las rutas suministradas por la “Driver App” son o no utilizadas por los demandantes, si ellos cumplen con las unidades de trabajo que les son asignadas y evaluando de la misma forma el tiempo efectivamente usado por los conductores para llevar a cabo dichas tareas, comparándolo con un estimado que aparece en la “Driver App”. Así, las potestades de fiscalización **operan en tiempo real**, de una forma mucho más intensa a la que tiene, por ejemplo, un conductor de línea de microbús.

17. Una vez terminado el viaje, el usuario puede calificar al conductor en una escala de 1 a 5. La aplicación del usuario le pide realizar esta evaluación y si la misma es inferior a 5 estrellas, Uber pide al usuario detalles adicionales. Estas calificaciones son enviadas al conductor a través de la “Driver App”, la que envía una evaluación definitiva que comprende la evaluación de la ruta efectivamente seguida, a partir de su comparación con la ruta sugerida por la aplicación. Esta evaluación, como veremos a continuación, tiene consecuencias para el conductor, sus posibilidades de percibir ingresos y su continuidad laboral.

iv) Potestades de disciplina: 18. En primer lugar, Uber establece dos obligaciones descritas en el punto 2.5.3, directamente relacionadas con las unidades de trabajo asignadas. La primera de ellas consiste en la obligación de *“mantener una valoración media 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 11 a su exclusiva discreción”*. Así, *“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 período de tiempo limitado para aumentar su valoración media por encima de la Valoración media mínima”*. Si ello no ocurre, “la Empresa se reserva el derecho a desactivar su acceso a la Driver App y los Servicios Uber”, lo que equivale, para todos los efectos,



al **despido**, puesto que al existir la ya señalada cuádruple identidad no es posible para el conductor hacerse una nueva cuenta y seguir trabajando; debe soportar las consecuencias del despido por el tiempo que la unidad económica demandada defina, que puede ser por tiempo limitado o **indefinido**. **19.** La segunda de ellas consiste en el deber de aceptar las “Peticiones de Servicios Independientes de Transportes”. Cuando un conductor obtiene un viaje, tiene 10 segundos para aceptarlo o rechazarlo. Así, dice el contrato que *“usted reconoce y acepta que su fallo repetido en aceptar las peticiones del Usuario de Servicios de transporte mientras Usted esté conectado a la Driver App generará una experiencia negativa para los Usuarios de la aplicación móvil de Uber”*. De esta forma, la no aceptación de estas “peticiones”, que, recordemos, son unidades de trabajo enviadas a sus empleados por la unidad económica demandada en uso de sus potestades jerárquicas, desemboca en una serie de mensajes de advertencia que provocan que el conductor sea desconectado del sistema Uber por un período de tiempo, la “caída de la valoración del conductor” y, en su caso, en la aplicación del procedimiento de despido ya señalado. Así, de forma coherente con lo que nuestra jurisprudencia ha establecido como requisito de la subordinación y dependencia, el conductor de Uber debe *“asumir, dentro del marco de las actividades convenidas, la carga de trabajo diaria que se presente, sin que le sea lícito rechazar determinadas tareas o labores”* (Rol O-343-2016, Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso).

20. El contrato de servicios reconoce además una serie de deberes contractuales anexos, cuyo incumplimiento puede resultar también en el despido. **a. Deberes de los conductores (punto 3.1):** Los conductores deben: *“poseer el nivel de formación, pericia y experiencia adecuados para prestar Servicios de transporte de forma profesional con la debida habilidad, atención y diligencia”* y *“mantener alto nivel de profesionalidad, servicio y cortesía”*. **b. Deberes respecto del vehículo (punto 3.2):** El mismo debe *“ser apto para llevar a cabo los Servicios de transporte de pasajeros contemplados en el presente Contrato”* y *“ser mantenido en buen estado de funcionamiento, conforme a las normas de seguridad y mantenimiento del sector para un Vehículo de su tipo y cualquier norma o requisito adicional en el Territorio correspondiente, así como estar en un estado limpio e higiénico”*. **c.**



Deberes de seguro (punto 8.2): El conductor se obliga a mantener una “póliza de seguros de responsabilidad de automóvil que ofrezca cobertura frente a lesiones físicas y daños a la propiedad para Usted, sus pasajeros y terceras partes a niveles de cobertura que cumplan los requisitos mínimos para operar un vehículo de pasajeros privado en las carreteras públicas dentro del Territorio. Esta cobertura también debe incluir cualquier otro tipo de seguro para la operación de un vehículo a motor exigido por la ley en el Territorio a la que un asegurado no pueda renunciar”.

La infracción de todos estos deberes de conducta conlleva la posibilidad de que la unidad económica demandada pueda “terminar este Contrato o desactivar su ID del conductor de inmediato, sin preaviso”. Es decir, Uber se reserva la facultad – por cierto ilegal– de poner término al contrato de trabajo, sin expresión de causa, a su arbitrio, sin aviso previo y sin indemnización para el trabajador. **21.** Junto con ello,

existe una segunda categoría de conductas sancionadas, que consisten en que el conductor tome una ruta poco eficiente o no haya finalizado una unidad de trabajo en el punto correcto. En este caso se **reducirá la comisión a pagar** por parte de la unidad económica demandada, además de reducirse la posibilidad de obtener viajes futuros, como ya fue señalado. **v) Premios a los trabajadores que hacen bien su trabajo.** **22.** Como contrapartida de estos castigos, la unidad económica demandada también mantiene un mecanismo de **premios** para los buenos empleados, el que se llama “Uber Pro” y que requiere la aceptación de “términos y condiciones” separadas, mediante un botón en el programa “Driver App”.

Cada viaje completado entrega al conductor empleado uno o más “puntos”. Estos puntos se acumulan en períodos fijos de tres meses y permiten al conductor postular a uno de cuatro niveles de recompensa, los niveles “Azul”, “Oro”, “Platino” y “Diamante”.

Para poder acceder al último de estos niveles es necesario que el conductor haya obtenido **1.700 puntos** en un período de 3 meses, lo que, asumiendo una duración promedio por cada viaje de media hora y la asignación de un punto por viaje, equivale a **850 horas** por cada 3 meses, una jornada de **65 horas a la semana** de trabajo. Además es necesario que el conductor mantenga una tasa de calificación mínima de 4,85 estrellas y una tasa de aceptación mínima de “Peticiones de Servicios Independientes de Transportes” de un 92%. Los premios más importantes consisten en la asignación, por medio del algoritmo, de viajes de personas



importantes y de viajes de alto valor económico, (nivel Oro o superior), así como el acceso, en los niveles “Platino” y “Diamante”, al “Centro de Soporte Premium” las 24 horas del día, los 7 días de la semana. Este último punto es relevante porque si el conductor desea cambiar de territorio, esto es, manejar en Santiago en vez de hacerlo en Viña del Mar y Valparaíso, debe hacerlo a través de dicho centro de soporte. Para que un conductor normal sea atendido en el centro de soporte, debe pedir una cita con varios días de anticipación para ser atendido presencialmente, sólo en horas de oficina. 13 Además, los conductores premiados acceden a sorteos de automóviles, descuentos en cursos de formación remota y descuentos en cambios de aceite y revisiones técnicas. Todos estos premios aparecen desplegados en la “Driver App”.

vi) Deberes de lealtad para con el empleador: 23. Si bien el servicio Uber no exige la exclusividad en la prestación de los servicios —como tampoco lo hacen los trabajos sujetos a contrato de trabajo, por regla general— sí existen deberes de lealtad para con él, que corresponden a: **a. Deberes de confidencialidad (punto 6.2):** El conductor se obliga a no *“revelar información confidencial de la otra parte a ninguna tercera parte, excepto a sus empleados, representantes, contratistas, agentes y proveedores de servicios”*. **b. Deber de defender a la empresa (punto 13.2):** Se exige al conductor *“eximir, defender (a discreción de la Empresa) y exonerar de toda responsabilidad a la Empresa y a sus Afiliados ante cualquier reclamación presentada por cualquier persona, entidad, organismo regulador o autoridad gubernamental basándose en dicha implicación de empleo, agencia o relación de representación.”* Llama la atención esta última cláusula, por cuanto es **abiertamente ilegal**, va contra el texto expreso del artículo 5º del Código del Trabajo y conlleva que la unidad económica demandada cree tener la facultad de declarar por sí misma la inexistencia de una relación laboral, en circunstancias que la evaluación de si ella existe o no le corresponde enteramente a V.S. **vii) Ajenidad de la prestación de los servicios. 24.** Finalmente, lo que define en última instancia la relación de subordinación y dependencia es que los servicios sean prestados para beneficiar no al empleado, sino que a un tercero, llamado **empleador**. A primera vista existe un punto completo (2.4) que parecería refutar esta afirmación, ya que señala: *“Usted reconoce y acepta que la provisión de la*



*Driver App y los Servicios Uber a Usted por la Empresa crea una relación comercial legal y directa entre la Empresa y Usted. Reconoce que le encarga a la Empresa la ejecución de la operación principal de intermediación con los Usuarios, así como los servicios auxiliares que se detallan a lo largo del presente documento, a cambio de la retribución o contraprestación que más adelante se señala y la Empresa dará cuenta del desempeño de dicha ejecución.” Sin embargo, esta declaración no tiene relación con los hechos y ha sido ya totalmente desmontada por la Corte Suprema del Reino Unido de la Gran Bretaña e Irlanda del Norte, que, en su sentencia dictada el 19 de febrero de 2021, ⁶ **declaró la existencia de un contrato de trabajo entre los conductores de Uber y la unidad económica aquí demandada.** En los párrafos 45 y 46 de su fallo, la Corte Suprema británica razonó: En 2009 la Corte Suprema del Reino Unido de la Gran Bretaña e Irlanda del Norte reemplazó al ⁶ Comité de Apelaciones de la Cámara de los Lores como el máximo tribunal de dicho país. Si bien sigue compuesta por Lores, está ahora formalmente separada del Parlamento y del Ejecutivo del Reino Unido. 14 “45. Hay una dificultad que, a mi parecer, sería fatal para el caso de Uber incluso si la aproximación correcta para decidir si los demandantes trabajaban bajo contratos de trabajo con Uber Londres fuera simplemente la aplicación de los principios ordinarios del derecho de los contratos y la agencia [mandato]. Esta dificultad emana del hecho de que no hay acuerdo escrito alguno entre Uber Londres y los conductores. En estas circunstancias la naturaleza de su relación ha de ser inferida de las conductas de las partes, considerada en su contexto fáctico y jurídico relevante. “46. Es una característica importante del contexto en el que, como halló el Juzgado del Trabajo, Uber Londres recluta y se comunica día a día con los conductores que, como se mencionó antes: (1) **es ilegal para cualquier persona en Londres aceptar un transporte en un vehículo privado a menos que esa persona sea poseedora de una licencia para transporte privado de pasajeros para Londres;** y (2) **la única persona natural o jurídica involucrada en la aceptación de reservas y provisión de vehículos privados de transporte de pasajeros que tiene esa licencia es Uber Londres.** Es razonable asumir, a menos que lo contrario sea demostrado, que las partes se propusieron cumplir con la ley en la forma como ellas trataron entre sí”.⁷ 25. En Chile se dan ambas situaciones. Por una parte, la prestación de*



transporte privado remunerado de pasajeros está reglamentada por el Decreto Supremo N° 80 de 2004 del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, cuyo artículo 2º, inciso 1º, lo define como *“una actividad por la cual una persona contrata a otra persona, con el objeto de que ésta última transporte exclusivamente a uno o más pasajeros individualizados en forma predeterminada, desde un origen hasta un destino preestablecidos”*. Dicha actividad requiere, para su ejecución, su autorización previa por parte del SEREMI de Transporte, la que conlleva acreditar una serie de requisitos. Los automóviles habilitados para funcionar como servicios de transporte privado de pasajeros deben tener como mínimo tres corridas de asientos y 6 asientos. Existen ciertas excepciones a esto, como las limusinas. Además deben llevar un letrero o un logotipo que acredite su condición de transporte privado; cumplir con la normativa técnica, de seguridad y de contaminantes vigentes del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones. En tanto, sus conductores deben poseer licencia de conducir Clase A-2 o A-3, y se prohíbe terminantemente que **reciban dinero o especies valoradas en dinero de los pasajeros**. El primer inciso del artículo 25 de este D.S. 80/2004 MTT sanciona los viajes que se hagan infringiendo la normativa con una multa de hasta 10 UTM por viaje. Por lo tanto, no es posible para operadores que no han obtenido esta autorización, como es el caso de prácticamente la totalidad de los conductores de Párrafos 45 y 46 de la sentencia de fecha 19 de febrero de 2021, *“Uber BV and others (Appelants) v 7 Aslam and others (Respondents)”*. El original puede ser consultado en inglés en [https:// www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0029-judgment.pdf](https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0029-judgment.pdf) . Sobre la relación de subordinación y dependencia de los conductores de Uber, véanse los puntos 94 al 102. 15 Uber, operar como transportistas privados remunerados de pasajeros sin exponerse a esta sanción. El conductor de Uber, razonablemente y de buena fe, asume que Uber está autorizado para prestar servicios como empresa.

26. Por otra parte, la única persona jurídica involucrada en la aceptación de reservas y provisión de vehículos privados de transporte de pasajeros, respecto de los usuarios, así como la única persona a la que los usuarios contratan y pagan por medio de la app, es la unidad económica Uber. De esta forma, si seguimos la tesis de la unidad económica demandada y aceptáramos que cada prestación de “Servicios de Transporte Independiente” es un contrato civil entre el conductor y el



pasajero, donde el rol de Uber consiste, simplemente, en acercar y mediar entre las partes, y donde Uber recibe un pago por ese servicio de intermediación, entonces **todas las actuaciones de unos y de otros adolecen de causa ilícita**, en virtud de lo dispuesto en el artículo 1.467 del Código Civil y del artículo 26 del D.S. 80/2004 MTT. El profesor Fernando Fueyo define al corretaje como *“un contrato preparatorio general con independencia propia, cuya esencia consiste en la interposición neutral del sujeto, llamado corredor, quien presta un servicio profesional y autónomo con el objeto de señalar la oportunidad de contratar y ayudar eficazmente en la conclusión del negocio”*. Lo que define al corretaje es la facultad que tendrían las partes en un contrato sin dicha intermediación para contratar por sí mismas, cuestión que en el caso de Uber es casi irrisoria, puesto que **ni el conductor podría avisar al pasajero que está disponible para transportarlo, ni el pasajero podría pagarle con dinero, sin infringir la ley**. A diferencia de lo que ocurre en una relación de intermediación como la que tienen los corredores de propiedades, las partes **no pueden contratar por sí mismas**, ya que si los conductores intentasen anunciar al público que están disponibles para transportar pasajeros, serían sancionados por el artículo 9 de la Ley 19.040, que regula el transporte público de pasajeros, a pagar una multa que puede superar el millón de pesos. Por eso, si tales contratos ocurren, deben ser ⁸ negociados en forma **privada, discreta y confidencial**, prohibiéndose además que los conductores reciban dinero, lo cual se opone a la idea misma de un trabajo. **Artículo 9º, Ley 19.040:** *“El empresario del transporte público de pasajeros que realice servicios de ⁸ transporte de locomoción colectiva con vehículos impedidos de hacerlo según disposiciones del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, en uso de sus atribuciones y en resguardo de la seguridad o de la preservación del medio ambiente, será sancionado con una multa, a beneficio fiscal, de hasta el valor equivalente a diez unidades tributarias mensuales. Cuando la prestación del servicio se haga en un vehículo que no se encuentre debidamente inscrito en el Registro Nacional de Servicios de Transporte de Pasajeros, la multa será de tres a quince unidades tributarias mensuales. En caso de reincidencia la multa será de cinco a veinte unidades tributarias mensuales. A las personas que condujeran vehículos afectos a las normas referidas, en caso de no ser dueñas del vehículo, se les aplicará una multa de uno coma cinco a tres unidades tributarias mensuales. En*



tales casos, los vehículos serán retirados de la circulación por Carabineros de Chile o Inspectores Fiscales, poniéndolos a disposición del tribunal competente en los lugares habilitados por las Municipalidades para tal efecto, aplicándose lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 161 de la ley citada en el inciso anterior, al propietario del vehículo. Conocerán de estas infracciones los jueces de policía local, de acuerdo con sus atribuciones generales”. 16 De esta forma, **la única opción compatible con el principio de buena fe contractual**, contemplado en el artículo 1.546 del Código Civil, es considerar que los conductores reconocen a Uber como una compañía autorizada para operar en el rubro del transporte privado remunerado de pasajeros y que dichos “Servicios de Transporte Independiente” en realidad son **servicios personales prestados por los conductores a beneficio de Uber**, que extienden el beneficio del transporte privado de pasajeros al resto de la población. Luego, el hecho de que esta empresa sea quien en definitiva pague a cada trabajador sólo refuerza lo anterior. Así lo reconocen, en el ámbito nacional, los considerandos décimo cuarto y décimo quinto de la sentencia dictada en la causa Rol M-724-2020 del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, caratulada “Arredondo con Pedidos Ya Chile SpA”, confirmada por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Concepción, que son plenamente aplicables a este caso y que señalan: **“DECIMO CUARTO:** Que, por lo demás, la circunstancia que el actor no tuviera injerencia en la tarifa que se le cobraba a los usuarios y el hecho que la responsabilidad frente a clientes era asumida por la demandada, configuran, además, otro elemento de la relación laboral, cual es la **ajenidad de los servicios**, siendo este un elemento esencial al trabajo subordinado o dependiente, una nota distintiva indispensable del tipo de trabajo que regula el Derecho del Trabajo. Si no está presente, cualquiera sea regulación formal que presida la relación entre los privados, la relación de trabajo no existe, de acuerdo con nuestra jurisprudencia, la ajenidad -como principio fundante de una relación laboral- se configura en la medida que concurren una serie de elementos, entre los cuales el más distintivo es que el trabajador realiza un trabajo por cuenta ajena. Al respecto, el autor nacional Alfredo Sierra-Herrero señala que para que el elemento de ajenidad exista entre un empleador y un trabajador es necesario que **a) los frutos del trabajo se radiquen en una persona distinta de quien lo ejecuta; b) los riesgos derivados del trabajo**



recaigan en el empleador, sin que el trabajador se vea afectado; c) el trabajador preste sus servicios en una organización (empresa) cuya titularidad no le pertenece, es decir, le es ajena; y d) el trabajo verse sobre bienes cuya titularidad no le pertenece. **DECIMO QUINTO:** De este modo **se descarta la existencia en los hechos de un contrato de naturaleza civil**, que no es más que el encubrimiento de la subordinación efectiva en que se desarrolló la relación, siendo apartado este instrumento por la realidad y existiendo todos los elementos, la relación debe calificarse como un contrato de trabajo, aunque haya tratado de encubrírsele a través de la superposición de la figura de un contrato civil, de signo no laboral, por sobre la relación efectiva de trabajo, con el fin de esconder o mantener oculta esta última, eludiendo la aplicación del régimen tuitivo del derecho del trabajo". 27. En resumen y conclusión, el "contrato de servicios" que regula la prestación del servicio personal encargado por la unidad económica demandada describe todos los elementos de aquella relación laboral descrita en el artículo 7° del Código del Trabajo. 17 Puesto que no es posible jurídicamente que los conductores sean contratistas independientes, la única opción posible es considerarlos como **empleados de la unidad económica demandada Uber Technologies Inc.** Los conductores demandantes reciben unidades de trabajo a través de la "Driver App", las que están obligados a aceptar, bajo pena de sanción. Son evaluados por los clientes y por la "Driver App", evaluación que es tabulada y promediada por la unidad económica demandada. Reciben una remuneración consistente en un pago calculado por cada uno de los viajes realizados para la unidad económica demandada. Pueden ser despedidos si su evaluación no es satisfactoria, y el despido no se limita a una mera desactivación de una cuenta, sino que tiene consecuencias personales verificables. Esto lleva a que en los hechos, sin importar lo que diga el "contrato de servicios" y aplicando el principio de primacía de la realidad por sobre las estipulaciones de un contrato realizado con fraude a la ley, debemos considerar la relación que existe entre Uber y sus conductores como una **relación laboral**, protegida por el Derecho del Trabajo y por la normativa del ramo. Por lo tanto, los demandantes tienen derecho al **pago** de las prestaciones que les correspondería recibir, jurídicamente, por dicho contrato de trabajo.



III. Sueldo base. **28.** Establecido que los conductores tienen un **contrato de trabajo** con la unidad económica demandada, corresponde ahora el cobro de las prestaciones asociadas a dicho contrato, comenzando por el sueldo base. Con fecha 21 de Julio de 2008, entró en vigencia la ley 20.281 que modificó el Código del Trabajo en materias de salarios base. Dicha ley modificó el artículo 42 del Código del Trabajo, señalando que **el sueldo base no puede ser inferior al ingreso mínimo mensual**. Por ende, todo contrato de trabajo posterior a esa fecha debe contemplar necesariamente un sueldo base equivalente al valor del ingreso mínimo mensual, aplicándose este principio, también, a los trabajadores con **remuneración variable**.

29. Está claro que la unidad económica Uber no considera a los demandantes como sus trabajadores, sino que como meros prestadores de servicios, por lo que ellos tampoco han percibido nunca un sueldo base de parte de la unidad económica Uber, y tampoco existe la voluntad de pagarlo. Uber se dedica, en vez de ello, a presentar un documento, camuflado como “términos de servicio” en una aplicación, cuya naturaleza jurídica es desconocida por los miles de conductores que emplea Uber y que simplemente presionan el botón “Aceptar”. Esto es abusivo, más aún, cuando se ofusca y se enrevesa el verdadero sentido de dichos “términos de servicio” mediante una redacción deliberadamente compleja y oscura, más allá de la complejidad propia de un documento legal. Uno de los derechos básicos establecidos en la legislación laboral es precisamente aquel al que tiene el trabajador a percibir una remuneración por el tiempo trabajado, derecho que, además, **es irrenunciable**, en virtud de lo dispuesto en el mismo artículo 5º del Código del Trabajo, por lo que no se puede asumir que, ni las declaraciones de la unidad económica Uber, ni las estipulaciones descritas latamente en el párrafo 8 constituyen o legitiman la renuncia de los demandantes a sus derechos.

30. Por lo tanto, en la especie, no se cumple con los preceptos mínimos sentados por la legislación laboral, especialmente con lo consagrado en el artículo 42 letra a, del Código del Trabajo, en el sentido de establecer claramente que el sueldo o sueldo base, *“es el estipendio obligatorio y fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que percibe el trabajador por la prestación de sus servicios...”*. Además, esta situación contradice el artículo 44 del ramo, que señala *“El sueldo no debe ser inferior al ingreso mínimo mensual”*. Esto daña el principio de certeza jurídica que debe



imperar ante la aplicación de los preceptos tuitivos y protectores de la normativa laboral, esencialmente aquellos referidos al *pro operario*, aplicación de la norma más favorable, y a la consideración de la condición más beneficiosa. En efecto, como he relatado y en todo momento, los demandantes han sido remunerados exclusivamente en base a un porcentaje de cada viaje fijado unilateralmente por la unidad económica demandada, es decir, **han percibido una remuneración compuesta en su totalidad por comisiones**. De esta manera se adeudan a los demandantes todos los sueldos base desde, por lo menos, 24 meses antes de la presentación de esta demanda, que por corresponder a una jornada ordinaria completa, deben pagarse a razón del ingreso mínimo mensual vigente al momento de la interposición de esta demanda, la que corresponde a la suma mensual de **\$326.500** por cada demandante, esto es, el sueldo mínimo actual, por cada mes trabajado. **31.** Analizando la jurisprudencia en este punto, cabe hacer presente una reflexión vertida por la Corte de Apelaciones de Chillán en causa rol 146–2006 , en el sentido de que la irrenunciabilidad *“significa que existen materias en el ámbito laboral que no pueden ser entregadas a la libre voluntad de las partes, independiente de que el contrato de trabajo sea consensual, bilateral (...)”* Al respecto, la Excelentísima Corte Suprema de Justicia, ha señalado que la irrenunciabilidad de los derechos **abarca incluso los convencionales**, y que el sueldo base **no puede imputarse a las remuneraciones variables**. Así lo determinó en causa N° 16.899-2013, caratulados “Valdéz con Farmacias Cruz Verde S.A” en su considerando Décimo Cuarto: 19 *“Que, en este orden, es dable anotar que, conforme a la iniciativa legal, las remuneraciones variables están asociadas directamente con la productividad del trabajador, no así el sueldo básico, que se relaciona directamente con el solo hecho de encontrarse el dependiente a disposición de su empleador, es decir, el sueldo base se paga por el cumplimiento de la jornada laboral; en cambio, las comisiones, el sobresueldo, las gratificaciones, la participación en las utilidades, los bonos especiales por puntualidad, los incentivos por producción, etc., benefician la mayor productividad del trabajador o se ligan con circunstancias distintas de la jornada laboral. Por consiguiente, si el objetivo perseguido fue asimilar el sueldo base al ingreso mínimo legal, imponiendo a los empleadores la obligación de mantener pactos que así lo establezcan y facultándolos para realizar el ajuste*



necesario -incluso unilateralmente-“. La Excelentísima Corte Suprema de Justicia, en el considerando noveno de la misma sentencia, señaló además que el sueldo base debe incluso reflejarse en las respectivas liquidaciones de sueldo. Al respecto, dijo: *“Los empleadores que a la fecha de entrada en vigencia de esta ley hubieren pactado sueldos base inferiores a un ingreso mínimo mensual en los contratos de trabajo, sean estos individuales o producto de negociaciones colectivas, deberán, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigencia de la presente ley, ajustar la diferencia entre el sueldo base convenido y el ingreso mínimo con cargo a los emolumentos variables, lo que deberá reflejarse en las respectivas liquidaciones de remuneraciones.”* Por último, doctrinariamente cabe señalar que la irrenunciabilidad es una técnica de trabajo, que se traduce en *“la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral por el derecho propio (...)”* (Sergio Gamonal Contreras, “Fundamentos de derecho Laboral”), lo que obviamente se vulnera a la luz de la cláusula ya citada.

32. Uno de los principios fundamentales de la legislación laboral es el de la **primacía de la realidad**, que consiste en otorgar prioridad a los hechos por sobre las formas o apariencias, o lo que las partes han convenido o han aparentado convenir. 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. Así lo determinó por ejemplo, la magistrado de la instancia en fallo dictado con fecha 5 de octubre de 2020, en causa caratulada *“Arredondo con Pedidos Ya Chile SpA”* RIT M-724-2020, del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, confirmado por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Concepción, en que el que se condenó a la demandada al pago de la indemnización sustitutiva de aviso previo, las remuneraciones y cotizaciones previsionales correspondientes. Sus considerandos Décimo, Vigésimo Primero y Vigésimo Segundo señalan:

20 **“DECIMO:** *Que, como ya se señaló, en materia laboral 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. “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. “Así, esta libertad a la que recurre la demandada, indicando que el actor es libre de elegir su jornada, libre de decidir si se conecta o no a la aplicación, llegando a señalar que el actor llega a ser su propio jefe es aparente, siendo en definitiva falsa, pues bajo esta libertad para conectarse está la sanción de ser bajado de calificación, de no poder elegir el turno que mejor remuneración le entregue, pudiendo incluso ser dado de baja de la aplicación, el actor tampoco tiene libertad sobre cómo realiza su función, pues está condicionado a los pasos que le otorga la demandada y siempre está siendo calificado a fin de comprobar si cumple su cometido conforme a las instrucciones de la demandada, siendo castigado si no lo hace, con una baja calificación que termina incidiendo en sus remuneraciones. “De manera que estas calificaciones y control sobre la conexión del actor, la forma como desarrolla su trabajo, si se mantiene o no conectado, el monitoreo a través de GPS, la existencia de beneficios y castigos asociados a estos, incentivos para mantener porcentajes altos de aceptación de repartos, en donde incluso el testigo de la demandada señaló que a quienes prestan más servicios se le da acceso a elegir los horarios, **se trata de una solapada forma de ejercer el control sobre el actor, fijar la jornada de trabajo y la remuneración asociada al cumplimiento aparentemente voluntario de las normas que el empleador ha determinado y que no son otra cosa más que la manifestación del vínculo de subordinación y dependencia.** “[...] **VIGESIMO PRIMERO:** Que encontrándose acreditada la existencia de la relación laboral desde el 03 de julio de 2019 al 15 de mayo de 2020, poniéndose término por despido informal, sin invocar ninguna causa legal ni atribuirle algún hecho al trabajador, este despido deberá ser declarado como injustificado, según lo dispone el artículo 168 letra b) del Código del Trabajo, al faltar la motivación a través de la designación de la causal como de sus hechos fundantes. En consecuencia, **se dará lugar a las prestaciones que, debido a el, le corresponden al actor.** “**VIGESIMO SEGUNDO:** Que, para el cálculo de las indemnizaciones precedentemente señaladas, se tendrá en consideración la



remuneración acreditada en el considerando décimo séptimo, esto es, \$400.000 mensuales.” 21 En resumen, aplicando este razonamiento, desde que comenzó la respectiva relación laboral con la unidad económica demandada Uber, cada demandante debió haber percibido un sueldo base de \$326.500 por cada mes en el que estuvo conectado al programa “Driver App” a lo menos 45 horas a la semana, lo que corresponde a una jornada ordinaria de trabajo. Esto asciende a la suma de **\$7.836.000, por cada demandante.**

IV. Semana corrida. 33. El programa informático “Driver App” tiene, entre otras funciones, regular la asistencia de los trabajadores, registrando el momento en que los trabajadores entran y salen del sistema, así como llevar el registro de los viajes que realizan cada uno de los conductores. Al corresponder la remuneración a un porcentaje de cada viaje, cada conductor de Uber está remunerado *exclusivamente por día*, en los términos del artículo 45 del Código del Trabajo, el que señala: *“El trabajador remunerado exclusivamente por día, tendrá derecho a la remuneración en dinero por los días domingo y festivos, la que equivaldrá al promedio de lo devengado en el respectivo periodo de pago, el que se determinará dividiendo la suma total de las remuneraciones diarias devengadas por el número de días en que legalmente debió laborar en la semana. Igual derecho tendrá el trabajador remunerado por el sueldo mensual y remuneraciones variables, tales como comisiones o tratos, pero, en este caso, el promedio se calculará sólo en relación a la parte variable de sus remuneraciones”*. Un conductor de Uber que no sale a trabajar un día simplemente no recibe paga por ese día, y un conductor de Uber que guarda un día de descanso porque trabajó 5 o 6 días, hasta altas horas, para mantener una calificación de “Oro” o superior, merece no ser castigado por ello. Atendido a que la remuneración pagada por la unidad económica Uber responde sólo a una comisión variable, consistente en un porcentaje de los viajes calculado por día y pagado por semana por la unidad económica demandada, aplica la disposición en comento, en la que además del sueldo fijo debido, se debe pagar una comisión proporcional extra, correspondiente al pago por concepto de semana corrida durante los 24 meses que se demandan. En definitiva, no cabe duda que Uber es un servicio valorado por la comunidad y que busca satisfacer una necesidad en ámbito del transporte público. Sin embargo, ello no puede lograrse a costa de



vulnerar toda la normativa laboral chilena, a costa de la precariedad de los trabajadores y de vulnerar toda la regulación vigente en el ámbito del transporte de pasajeros.

Solicita:

1. Declarar que existe unidad económica entre **Hinter Chile SpA, Uber Portier Chile SpA, Uber Chile SpA y Uber International Holding B.V., Agencia en Chile.**
2. Condenar a la unidad económica demandada a pagar a cada uno la suma de **\$7.836.000**, por concepto de 24 meses de sueldo base, o, en subsidio, a la suma que se determinare como sueldo base en virtud del mérito del proceso.
3. Condenar a la unidad económica demandada a pagar a cada uno el monto equivalente al pago por semana corrida, correspondiente al promedio de las comisiones de los últimos 3 meses obtenidos del programa “Driver App” de cada uno de los demandantes, a pagar por cada día domingo y festivo calculado en los últimos 24 meses, o, en subsidio, a la suma que se determine en virtud del mérito del proceso.
4. Declarar que la unidad económica demandada debe pagar los montos ya señalados con intereses y reajustes, desde que la sentencia quede firme y cause ejecutoria, y hasta el pago efectivo.
5. Condenar a la unidad económica demandada a pagar a cada uno las cotizaciones previsionales adeudadas por los montos señalados en los puntos 2 y 3 precedentes.
6. Condenar a la unidad económica demandada al pago de las costas del juicio.

SEGUNDO: Que, ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, comparece don **LUIS PARADA HOYL**, Abogado, en representación de la demandada, **HINTER CHILE SPA**, quien contesta por su mandante la demanda deducida en contra de su representada, solicitando sea rechazada, a su respecto en todas sus partes, con costas.



Señala que Hinter Chile SpA es una sociedad sin ninguna relación con los Socios Conductores.

Adicionalmente, dice que no es quien pone a disposición ni administra la Aplicación Uber.

Reclama que su representada no ha tenido ninguna relación jurídica con los demandantes, formal o informal, no les imparte instrucciones, no fiscaliza sus tareas, no dispone de sus tiempos, no exige asistencia a determinados lugares, ni ha realizado alguna de las múltiples acciones que falsamente se denuncian en estos autos, como supuestos constitutivos de una relación laboral.

Tampoco su parte tiene ningún tipo de dirección laboral compartida con las demás demandadas, que permite aplicar lo señalado por el artículo 3° del Código del Trabajo.

Pasa a explicar el funcionamiento de la misma y el servicio de intermediación existente.

Indica que la aplicación mundialmente conocida como Uber (en adelante la “**Uber App**”, la “**Aplicación**” o la “**App**”) no hace más que conectar una oferta con un necesidad (demanda) de traslado. En efecto, dice que la aplicación Uber conecta la oferta de Servicios de Transporte que de forma independiente y no subordinada realizan personas como los actores (“**Socios Conductores**”), con la demanda que solicitan los usuarios que requieren ser trasladados de un lugar a otro (en adelante los “**Usuarios**”), contra el pago de una retribución determinada del Usuario al Socio Conductor.

La Uber App, precisa, presta servicios electrónicos de intermediación a través de una aplicación de tecnología digital (en adelante los “**Servicios Uber**”), que al tratarse de servicios bajo demanda de captación de clientes potenciales y aspectos relacionados permiten a los proveedores de transporte localizar, recibir y dar cumplimiento a las peticiones de traslado sobre demanda por parte de los Usuarios (en adelante los “**Servicios de Transporte**”). Para ello, dice que el Socio Conductor debe cumplir con los requisitos que establece la legislación y registrarse previamente en la App. De manera auxiliar, los Servicios Uber también incluyen el acceso a la



Driver App -App utilizada por los Socios Conductores para prestar sus Servicios de Transporte (indistintamente como la “App” ya individualizada)- y cualquier software relacionado con la Uber App, páginas web, servicios de pago, servicios de apoyo relacionados y sus actualizaciones o modificaciones de cuando en cuando.

Hace presente que la Uber App es de propiedad de la sociedad extranjera Uber Technologies Inc. Agrega que esta, a su vez, ha entregado la licencia a la sociedad holandesa Uber B.V., la que, por su parte, ha encargado la operación para clientes que se conecten en la región a otra sociedad del mismo país, Rasier Operations B.V. Destaca que **Ninguna de estas sociedades es parte de este juicio.**

Acompaña un recuadro explicativo sobre estas sociedades:

En razón de lo anterior, afirma que el servicio prestado por Uber a los Socios Conductores es efectuado desde el extranjero, pagando Uber un impuesto digital por tener operaciones *off shore* o fuera del país. Este impuesto, conocido como IVA a los Servicios Digitales, de declaración y pago trimestral, fue aprobado en junio del año 2020 y aplica únicamente a las plataformas tecnológicas que carecen de domicilio en Chile. Rasier Operations BV se registró en la plataforma que lleva el Servicio de Impuestos Internos para estos efectos, la que después de revisar los antecedentes aceptó su inclusión en el listado de contribuyentes de este tributo, y ha pagado trimestralmente dicho impuesto, al ser la encargada de operar el software que constituye a la App.

La información sobre este punto es pública, y entre otros medios que han reportado sobre lo anterior, se encuentra la nota del medio T13, titulada: «*Spotify, Uber y Netflix: las empresas extranjeras inscritas que comienzan a pagar IVA en Chile*»³

/21/ Respecto al funcionamiento de la Aplicación, para que esta opere correctamente se requiere que tanto los Usuarios como los Socios Conductores, de forma separada e independiente, descarguen la Aplicación en sus respectivos teléfonos móviles inteligentes (*smartphones*) y lean, comprendan y acepten los Términos y Condiciones que han sido puestos a disposición por Uber B.V. En este punto, destaca que la propia naturaleza jurídica de los términos y condiciones destierran absolutamente la pretensión contraria, debido a que es un hecho pacífico que este



documento tiene una naturaleza civil y comercial, más no laboral. Para arribar a la conclusión anterior, basta una simple lectura de los mismos, en los que se advierte nítidamente que son instrucciones y protocolos de interacciones entre los usuarios y la página web, nada más.

Luego, y una vez que la Aplicación esté disponible en los respectivos teléfonos móviles, la persona debe crear su perfil de usuario que lo identificará en la plataforma.

En cuanto a la forma de utilización de la Aplicación, el Usuario que desea efectuar un viaje, debe conectarse a la aplicación, la cual geo localizará su ubicación inmediatamente, debiendo la misma ser confirmada por el usuario o bien cambiarla de manera manual, ⁴ para después solicitar el viaje. Es así, que la aplicación mediante algoritmos especialmente diseñados, comunica dicha solicitud a los Socios Conductores que se encuentren en un radio cercano a la ubicación del Usuario y le indica al Usuario el costo aproximado del viaje.

Los Socios Conductores reciben la información del Usuario que solicita el viaje mediante la Driver App, así como la zona de destino del Usuario, pudiendo aceptar o rechazar libremente la conexión al viaje, según la consideren conveniente o no.

En este punto, destaca que la Aplicación no establece obligación alguna para los Socios Conductores a aceptar los viajes, ni tampoco le asegura a los Usuarios –riders– que tendrán conductores disponibles para efectuarlo, dado que estos últimos –al igual que los Socios Conductores– son libres de conectarse cuando quieran y por el tiempo que quieran.

Una vez que el Usuario acepta el costo y el Socio Conductor la solicitud del viaje, ambos están aceptando, los términos y condiciones, los costos y condiciones del traslado. Así las cosas, el Socio Conductor recoge al Usuario en la ubicación predefinida por este y lo transporta hasta el destino determinado por el Usuario.

El cobro del viaje se hace directamente por el Socio Conductor al Usuario, cobrando el viaje en dinero en efectivo, o mediante pago por tarjeta de crédito proporcionada por el Usuario al momento de aceptar los Términos y Condiciones de Uso propuestos al descargar e instalar la Aplicación. Así, no existe un pago de Uber al



Socio Conductor, sino que por el contrario, es este último quien le paga un precio a la compañía por el servicio de intermediación (Tasa de Servicio).

El pago del Servicio de Transporte puede efectuarse por los usuarios mediante dinero en efectivo o tarjeta de crédito. Si es en efectivo, lo paga directamente el Usuario al socio conductor. Si es mediante tarjeta de crédito, este se carga a la tarjeta del Usuario y lo recauda Rasier Operations B.V., por cuenta y orden del Socio Conductor, puesto que este le otorga el servicio de recaudación mediante tarjeta de crédito, cobrando por ello y el uso de los Servicios Uber una **tasa de servicio** variable al Socio Conductor, con un promedio cercano al 23% del monto recaudado. Es decir, el Socio Conductor recibe aproximadamente el 77% de la recaudación del pago del Usuario por la actividad de transporte efectuada independientemente por los primeros, y Rasier Operations B.V. retiene aproximadamente el 23% por concepto de tasa de servicio. Semanalmente, se liquida el monto a transferir al Socio Conductor, dependiendo de la cantidad de dinero que se hubiese pagado por uno u otro medio. Si el saldo es positivo (pocos pagos en efectivo recibidos por el socio conductor), este recibe el monto cobrado por el Servicio de Transporte que prestó al Usuario, menos la tasa de servicio. Asimismo, puede ocurrir que el socio conductor realice más viajes pagados en efectivo, en cuyo caso se le generará un saldo en contra respecto a la tasa de servicio, la cual se pagará cuando se efectúen pagos con tarjeta de crédito. Finalmente, concluido el viaje, tanto el Usuario como el Socio Conductor pueden acceder en sus respectivos teléfonos móviles a un resumen del viaje efectuado, con el detalle del trayecto recorrido, el tiempo transcurrido y la tarifa cobrada, pudiendo tanto el Usuario como el Socio Conductor calificarse mutuamente.

A continuación, pasa a exponer brevemente sobre las sociedades demandadas en autos, para efectos de dar cuenta de la absoluta falta de legitimidad pasiva –

A. Uber Chile SpA: sociedad constituida en Chile, mediante escritura pública de fecha 19 de febrero de 2013, otorgada ante el Notario Público de Santiago Patricio Raby Benavente. Sus actividades económicas vigentes son los fondos y sociedades de inversión y entidades financieras similares y otras actividades de servicios de apoyo a las empresas N.C.P. Así, esta sociedad no ejerce ningún rol en la



propiedad, operación, licencia o responsabilidad de la App en Chile, sólo presenta servicios de logística y marketing para la difusión de la aplicación en nuestro país. En este sentido, Uber Chile presta servicios de apoyo sobre la existencia de la App, no teniendo relación alguna con los Socios Conductores. Actualmente, la sociedad cuenta con aproximadamente 50 trabajadores que corresponden a informáticos, comunicaciones, ingenieros, abogados, entre otros. Lo anterior, puesto que el giro de su representada en nada dice relación con el Servicio de Transporte.

Adicionalmente, su representada no es quien pone a disposición ni administra la Aplicación Uber.

B. Uber International Holding B.V.: sociedad extranjera constituida en los Países Bajos con fecha 28 de agosto de 2012. Constituye la única accionista de la sociedad Uber Chile SpA, no posee operaciones en Chile, no tiene trabajadores, ni relación alguna con los Socios Conductores. Adicionalmente, no es quien pone a disposición ni administra la Aplicación Uber.

C. Hinter Chile SpA: sociedad constituida en Chile con fecha 2 de octubre de 2019. Su giro social dice relación con actividades de consultoría de informática y de gestión de instalaciones informáticas y otras actividades de tecnología de la información y de servicios informáticos. Es una sociedad sin ninguna relación con los Socios Conductores. Adicionalmente, no es quien pone a disposición, ni administra la Aplicación Uber.

E. Uber Portier Chile SpA: sociedad constituida en Chile con fecha 7 de julio de 2020. Sus actividades económicas vigentes son actividades de tecnología de la información y de servicios informáticos y otras actividades de servicios de apoyo a las empresas N.C.P. Presta servicios de posicionamiento y mercadotecnia de Uber Eats, sin contar con la licencia de la aplicación. Actualmente, la sociedad cuenta con aproximadamente 30 trabajadores. La sociedad no tiene ninguna relación con los Socios Conductores. Adicionalmente, no es quien pone a disposición, ni administra la Aplicación Uber.



Alega en la especie los actores pretenden sustentar una relación laboral fundada en un contrato de servicios suscritos con la sociedad **Rasier Operations B.V.**

Al efecto, señalan en el número 7 de su demanda:

*“Todos los demandantes, al inicio de la relación laboral, suscribieron un “contrato de servicios” con **Rasier Operations B.V.**, que es parte de la unidad económica demandada”.*

Lo curioso, dice es que la sociedad señalada no es parte demandada en este juicio, según se lee del propio petitorio, que señala:

*“RUEGO A V.S. se sirva tener por interpuesta demanda de cobro de prestaciones laborales en contra de la unidad económica conformada por las empresas *Hinter Chile SpA, Uber Portier Chile SpA, Uber Chile SpA y Uber International Holding B.V., Agencia en Chile*, acogerla a tramitación y en definitiva: 1. Declarar que existe unidad económica entre *Hinter Chile SpA, Uber Portier Chile SpA, Uber Chile SpA y Uber International Holding B.V., Agencia en Chile*.”.*

Estima que, como fácilmente se advierte, Rasier Operations B.V. no es parte de este juicio, y no se ha solicitado respecto a ella tampoco la declaración de único empleador, por lo que desde ya debe acogerse la excepción interpuesta y rechazarse en todas sus partes la demanda.

Asimismo, alega que no se ha solicitado la declaración de unidad económica o único empleador respecto de esta sociedad, por lo que malamente podría efectuarse algún tipo de declaración o afectarle lo que acá se resuelva, si no se ha planteado correctamente la demanda en autos.

De este modo, en la especie, reclama que es manifiesto que debe acogerse la falta de legitimación pasiva de su representada, en tanto, la acción judicial se funda en el documento acompañado en la demanda en el Primer Otrosí, relativo al Contrato de Servicios suscrito con la empresa *“Rasier Operations B.V.”* y no respecto con su representada. Con todo, y aún en el evento que se considerará que existe algún tipo de relación contractual entre los demandantes y las sociedades demandadas, hace



presente que no existe relación laboral, porque no se dan los supuestos de hecho, ni de derecho de este tipo de relación.

En la especie, reitera que no existe legitimación de parte de los Socios Conductores como demandantes.

En estos autos, sostiene los Socios Conductores carecen de legitimidad activa para accionar en contra de su representada, por cuanto, al no haber existido relación laboral entre ellos y las sociedades demandadas, ningún derecho de carácter laboral pudo haberse devengado en su favor.

Por su parte, afirma que la parte demandante señala en su demanda, página 4, lo siguiente:

“6. El artículo 3º del Código del Trabajo prescribe, en su inciso 4º: “Dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, cuando tengan una dirección laboral común, y concurren a su respecto condiciones tales como la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común.”

Como se puede apreciar, dicha condición se cumple respecto de Besitz Ein B.V., Rasier Operations B.V., Uber International Holding B.V., Uber Chile SpA, Uber Portier Chile SpA, Hinter Chile SpA y Uber Technologies Inc., por lo que todas estas razones sociales deben ser consideradas para estos efectos como un solo empleador”

/46/ Más adelante, dice, concluyen en su petitorio :

*“RUEGO A V.S. se sirva tener por interpuesta demanda de cobro de prestaciones laborales en contra de la **unidad económica** conformada por las empresas Hinter Chile SpA, Uber Portier Chile SpA, Uber Chile SpA y Uber International Holding B.V., Agencia en Chile, acogerla a tramitación y en definitiva:*

Hace presente que, en la página 4 de la demanda, no solo se hace alusión a las cuatro sociedades demandadas (Hinter Chile SpA, Uber Portier Chile SpA, Uber



Chile SpA y Uber International Holding B.V., Agencia en Chile), sino que a 7 empresas respecto de las cuales señalan que debería declararse su condición de único empleador, 3 de las cuales no son parte de este juicio y que no han sido legalmente emplazadas (Besitz Ein BV, Uber International Inc y Rasier Operations BV), por lo que malamente se podría acoger tal solicitud respecto a entidades que no forman parte del proceso, sin infringir en la esencia derechos y garantías constitucionales.

Precisa que, quienes no son parte de un proceso son terceros, y a estos no les son oponibles los efectos de las sentencias, por aplicación del referido artículo 3° del Código Civil.

Pues bien, reclama que los demandantes pretenden que livianamente se condene a Besitz Ein BV, Uber International Inc y Rasier Operations BV, sin siquiera hacerlos parte de este juicio. Estas sociedades, dice, NO tienen domicilio, ni operaciones en Chile, razón por la cual cualquier intento de hacerlas partícipes de este juicio, requeriría del emplazamiento válido conforme a tratados internacionales y legislación locales.

Se pregunta ¿Pero por qué se pretende, de forma defectuosa por cierto, involucrar a estas sociedades extranjeras en este juicio, que legalmente solo se dirige en contra de su representada y tres otras sociedades demandadas? Afirma que los demandantes tienen claridad meridiana que ni su representada, ni las demás codemandadas en estos autos, tenemos cualquier tipo participación en la operación de la aplicación Uber, y que por tanto no han tenido jamás contacto siquiera indirecto con ellas. Por lo mismo, dice, sin perjuicio de la improcedencia sustancial de sus alegaciones, en cuanto a la supuesta existencia de una relación laboral por el uso voluntario de la aplicación referida, la verdad es que los actores requieren desplegar un andamiaje argumental de supuesta “unidad económica” conforme al artículo 3° del Código del Trabajo, para que de esta forma, los efectos pretendidos de una sentencia favorable a sus intereses, por el uso de una aplicación cuyos titulares son sociedades sin domicilio en el país y respecto de quienes realmente dirigen sus argumentos que no calzan con la realidad, pudiere ser imputable a su representada y al resto de los codemandados.



En definitiva, sostiene que esta no es más que una intrincada acción, procesalmente defectuosa además, que solo busca hacer responsables a terceros con patrimonio “a la mano”, de las pretendidas responsabilidades laborales que se imputan a empresas extranjeras, las que además, son inexistentes por lo que se informará en detalle.

Considerando que los demandantes han utilizado como uno de los argumentos para señalar que existe unidad económica laboral entre las demandadas (y las otras sociedades mencionadas pero no emplazadas en la demanda) cita la reciente Sentencia N° 176/2021 del Honorable Tribunal de Defensa de la Libre competencia (“TDLC”), dictada en autos caratulados “*Demanda de Sindicato de Trabajadores Independientes Chile Taxi contra Maxi Mobility Chile II SpA y Otros.*”. Considera que se hace imprescindible revisar lo resuelto específicamente en lo referente al concepto de única unidad económica y explicar cómo ello no sería aplicable en autos:

*“Que a mayor abundamiento, la excepción de falta de legitimación pasiva no puede ser acogida, porque Uber Chile, en cuanto filial de Uber International B.V. debe ser tratada **en esta sede**, junto con su matriz, como una única unidad económica –“single economic entity”–, esto es, como **“entidades legales separadas que ejercen una única fuerza competitiva en el mercado** – sus elementos constitutivos no pueden competir entre sí” (traducción libre, D. Bailey y O. Odudu, *The single economic entity doctrine in EU competition law, Common Market Law Review*, volumen 51, 2014, p. 1757). Lo anterior conlleva que las decisiones que adopten las entidades que son jurídica y formalmente diferentes deben ser tratadas como una mera distribución de funciones al interior del mismo grupo empresarial y, por consiguiente, acciones como la de autos en que la filial ejecuta las instrucciones de su matriz podrían ser dirigidas, indistintamente, en contra de cualquiera de ellas.”⁵*

Respecto de lo anterior, y más allá de que su representada no concuerde con dicha interpretación para el caso particular, precisa que el concepto de única unidad económica aplicado por el TDLC en su sentencia dice relación con la fuerza competitiva en el mercado que ejercen las entidades entre sí, no con la capacidad



de las entidades de comportarse como un único empleador en el ejercicio del poder de dirección laboral.

De esta manera, precisa, **lo resuelto por el TDLC no puede ser invocado en un procedimiento laboral, asimilando el concepto de única unidad económica en materia de libre competencia a aquel aplicable en materia laboral.** Lo anterior, explica, se debe fundamentalmente a dos argumentos: (i) la capacidad de una entidad de ejercer una única fuerza competitiva en el mercado se diferencia, por razones sustantivas, de la capacidad de ejercer indistintamente el poder de dirección laboral; y, (ii) el TDLC es un tribunal especial, cuya única función es prevenir, corregir y sancionar los atentados a la libre competencia, reduciendo su competencia a dicho ámbito.

En cuanto al primer punto, dice que la capacidad de una entidad de ejercer una única fuerza competitiva en el mercado -elemento esencial para determinar la existencia de una única unidad económica en materia de libre competencia- se diferencia, por razones sustantivas, de la capacidad de ejercer indistintamente el poder de dirección laboral.

Hace alusión al fundamento del concepto de única unidad económica en materia de libre competencia, en el contexto en el que fue resuelto por el TDLC, y la imposibilidad de hacer el mismo extensible a causas laborales.

⁵ TDLC, Sentencia N° 176/2021, de 15 de marzo de 2021, considerando octavo.

Se refiere al concepto utilizado en libre competencia para referirse a los agentes presentes en los mercados. En dicho sentido, dice que la referencia a “entidades económicas” en lugar de empresas, tiene como fundamento el hecho de referirse a una entidad más amplia, bastando el desarrollo –por persona natural o jurídica- de una actividad económica en el mercado, sin importar su forma legal⁶. Ello, afirma, en el entendido de que el bien jurídico protegido es la libre competencia en los mercados, por ende lo relevante es la actividad desarrollada por la entidad más que su estructura.

En la misma línea, hace presente que la jurisprudencia extranjera –recogida por el TDLC y la Excma. Corte Suprema- ha reconocido el concepto de única unidad



económica en sede de libre competencia, en virtud del cual matriz y filial, por la capacidad de la primera de influir de manera decisiva respecto de decisiones competitivas en el mercado de la segunda, no pueden considerarse como independientes en el mercado, capaces de ejercer presión competitiva inter se. Así, dice, ha sido resuelto por el TDLC, en la Sentencia N° 103/2010, dictada en autos caratulados “*Demanda de Comercial Arauco contra D&S y Otro*, resolviendo sobre un caso de competencia desleal:

“Desde el punto de vista de la libre competencia, entonces, se está en este caso en presencia de una sociedad (Líder Valdivia) que evidentemente no tiene la capacidad de adoptar decisiones competitivas en el mercado como un agente autónomo o independiente de su grupo, en cuyo seno existe un solo centro o núcleo de toma de decisiones.”

Sostiene que el uso del concepto de única unidad económica en sede de libre competencia se limita, por lo tanto, a la agrupación de distintas entidades por su incapacidad de adoptar decisiones competitivas de manera independiente. En el ámbito de libre competencia, dice, existe una presunción en virtud de la cual, el hecho de que una empresa sea controladora en un 100% de otra, elimina su independencia en términos competitivos, no pudiendo competir entre sí y por ende formarían parte de una única unidad económica. Sin embargo, señala que tal presunción, no se puede extender al ámbito laboral, donde el control en los términos del artículo 96 de la Ley de Mercado de valores, no constituye un criterio suficiente para concluir que existe una unidad en el ejercicio del poder de dirección laboral, ya que el propio inciso 5° del artículo 3° del Código del Trabajo así lo señala, indicando que la mera circunstancia de participación en la propiedad de las empresas no configura por sí solo un criterio para determinar que dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador.

Por todo lo anterior, agrega que el concepto de única unidad económica, en materia de libre competencia, solo puede aplicarse a la unidad en la determinación de la conducta competitiva en el mercado, sin que pueda extenderse dicho concepto al de empleador común o unidad económica para efectos laborales, el que requiere que exista una gestión común del trabajo y un poder de dirección laboral.



Adicionalmente considera que no se debe obviar que el TDLC se encuentra dentro de los denominados tribunales especiales. Lo anterior, dice, explica que su función sea acotada y reducida, estando dentro de sus deberes resguardar exclusivamente la libre competencia en los mercados, siendo aquél el bien jurídico protegido.

Explica que, conforme al artículo 5, del Decreto Ley N° 211 de 1973, y sus respectivas modificaciones: *“El Tribunal de Defensa de la Libre Competencia es un órgano jurisdiccional especial e independiente, sujeto a la superintendencia directiva, correctiva y económica de la Corte Suprema cuya función será prevenir, corregir y sancionar los atentados a la libre competencia.”*

Recalca que, en atención al fin que cumple el TDLC, este tiene una estructura distinta al resto de los tribunales ordinarios, contemplando normas especiales tanto para la integración de sus Ministros, su número y profesiones, los que, conforme al artículo 6 letra b) del Decreto Ley N° 211 deberán ser *“profesionales universitarios expertos en materias de libre competencia”*. La función antes descrita, dice, también explica que al menos dos de los cinco Ministros que integran el TDLC sean licenciados en ciencias económicas.

En atención a la finalidad específica y acotada para la que fue creado el TDLC, considera que resulta improcedente extender sus pronunciamientos y específicamente los conceptos en ellos utilizados que son propios de la jurisprudencia y doctrina de libre competencia, respecto de materias que dicen relación con la legislación laboral, como pretenden los demandantes. Por lo demás, precisa, el efecto relativo de las sentencias, consagrado en el inciso 2° del artículo 3 del Código Civil es particularmente cierto cuando las mismas se hacen valer respecto de causas que no tienen una vinculación de la materia tratada.

De este modo, estima que lo resuelto por TDLC debe ser entendido en el marco de su jurisdicción y conocimiento exclusivamente regulatorios, no siendo extensible a conceptos que exceden a este ámbito, tanto por la especialidad de su regulación como el efecto relativo de las sentencias.

Alega que la parte demandante plantea como fundamento de su demanda de único empleador, extractos de escrituras públicas, una sentencia del Tribunal de Defensa



de la Libre Competencia y un documento extranjero que darían cuenta de que las sociedades demandadas en autos tendrían un mismo controlador, Uber Technologies Inc., lo que a su juicio constituiría suficiente prueba de la existencia de un «*empleador único*» conforme a lo dispuesto por el artículo 3° del Código del Trabajo.

Sin perjuicio de ello, reclama que los demandantes no describen, ni aun de forma genérica, cómo operaría el presupuesto fundamental establecido por el artículo 3° del Código del Trabajo para que dos o más empresas sean consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, y que corresponde a la “**dirección laboral común**”. Este concepto, dice, ni siquiera se nombra, más que en la cita textual del inciso 4° del Código del Trabajo, pero no existe siquiera una mención genérica de cuál sería esta dirección en los hechos respecto de las 4 sociedades que hemos sido demandadas (Hinter Chile SpA, Uber Portier Chile SpA, Uber Chile SpA y Uber International Holding B.V., Agencia en Chile), y de cuál sería su aplicación concreta con las otras 3 sociedades que no son parte de este juicio (Besitz Ein BV, Uber International Inc y Rasier Operations BV), y respecto de las cuales increíblemente se requiere la declaración de empleador común con su parte.

Tampoco, alega, se señala nada en cuanto a que la supuesta circunstancia de multiplicidad de organizaciones genere en sí misma, una afectación de los derechos de los demandantes, ni tampoco nada se señala en cuanto a la eventual existencia de una simulación o un subterfugio de las sociedades demandadas.

Con relación a la supuesta «unidad económica» que formaría su representada en conjunto con las codemandadas restantes, o en su defecto, con las 7 sociedades nombradas en la demanda, señala que, conforme a lo dispuesto por el actual artículo 3° del Código del Trabajo, lo cierto es que durante muchos años se discutió en la doctrina y a nivel de Tribunales de Justicia la individualidad de la empresa conforme la definición contemplada en el artículo 3° del Código del Trabajo. Explica que, en forma mayoritaria y sin una solución legal, se fue estableciendo en diversos fallos judiciales la denominada teoría de la «unidad económica de las empresas», a partir de la cual los jueces fueron estableciendo que dos o más empresas constituían un solo empleador o una unidad económica, por lo que gracias a esta declaración



judicial debían responder frente a los trabajadores como si se tratase de una sola empresa, no con efectos *erga omnes*, sino que aplicando la técnica de la responsabilidad solidaria en beneficio de cada trabajador u organización sindical parte de la acción judicial. Para lo anterior, dice que se requería acreditar en el respectivo proceso la existencia de una **simulación laboral ilícita a partir de lo dispuesto en el artículo 507 del Código del Trabajo**, de acuerdo al texto vigente a esa época.

Ahora bien, precia que, con motivo de la discusión legislativa de la ley N° 20.760, que reguló laboralmente la figura comúnmente denominada como «Multirut», se reconoció el derecho del capital de organizarse de la manera que mejor atendiere a sus propios intereses, lo que por cierto se ajusta al derecho constitucional de libertad de desarrollar cualquier actividad económica. Sin embargo, dice que junto con este legítimo derecho del capital, reconocido en la legislación, se estableció que los derechos laborales de los trabajadores no podían ser afectados por dicha organización y, por lo mismo y a modo de permitir la coexistencia de ambos intereses y derechos, el legislador de la ley N° 20.760 reguló y dispuso que dos o más empresas, y para el solo efecto laboral y de seguridad social, se considerarán como un solo empleador cuando entre ellas exista una **dirección laboral común**. De esta manera, afirma que se procede a modificar el artículo 3° del Código del Trabajo y se sustituye el artículo 507 del mismo cuerpo normativo en su redacción actual, que regula la acción que deriva de la aplicación del inciso 4° del artículo 3° señalado.

Añade que, la nueva regulación por tanto, no parte de la figura de mala fe conocida como «subterfugio», sino que reconoce que podría existir una forma de organización de diversas sociedades, que aun de buena fe podrían afectar los derechos de los trabajadores, fueren estos individuales o colectivos.

En este sentido, recuerda el oficio enviado por S.E. la Presidente de la República al Congreso, al presentar las indicaciones al proyecto de ley sobre concepto de Empresa que dieron lugar en definitiva a la ley N° 20.760, con fecha 21 de abril de 2014, señalaba lo siguiente:



Estima que la intención de esta legislación es salvaguardar los derechos de los trabajadores, ya sean individuales o colectivos, que por razones legítimas o ilegítimas de sus empleadores, resulten afectados de la multiplicación de empresas o unidades con las cuales un trabajador mantenga una relación laboral. Además, dice, si las razones no son legítimas, esto es, básicamente que la multiplicidad de organizaciones reconoce como fundamento único la intención del empleador de impedir el ejercicio de derechos laborales de sus trabajadores (subterfugio) el empleador arriesga una sanción pecuniaria de importancia.

Afirma que, de la lectura que se hace de la demanda, se advierte fácilmente que la parte demandante desconoce los elementos que conforme al artículo 3° del Código del Trabajo, modificado por la ley N°20.760 debe presentar esta acción.

En este sentido, explica que para declarar la unidad de empleador, se precisa probar la existencia de una **dirección laboral común** y, junto con lo anterior, debe acreditarse a lo menos alguna **circunstancia adicional** de aquellas descritas por la ley.

Reclama que los actores pretenden construir su caso por la vía de alegar un solo hecho accesorio, sin que pueda observarse una definición en su demanda de cuál sería la dirección laboral común de que nos acusa, tanto a esta parte como al resto de las sociedades codemandadas.

En efecto, alega que el único antecedente vertido en la demanda sobre esta acción sería la existencia de un controlador común, elemento del todo insuficiente, por sí solo, para configurar un único empleador, tal como dispone expresamente la ley: *“La mera circunstancia de participación en la propiedad de las empresas no configura por sí sola alguno de los elementos o condiciones señalados en el inciso anterior.”*⁸.

En este sentido, conforme a la legislación aplicable, hace presente que puede existir una unidad económica entre dos o más empresas en forma plenamente lícita, en que exista una unidad financiera, de negocios, tributaria, comercial, etcétera, y ello no tiene ninguna incidencia en materia laboral⁹. Dice que solo habrá efectos en el ámbito laboral cuando dos o más empresas, constituyan o no una unidad económica, tengan una dirección laboral común y, se presenten algunos de los



elementos que hemos denominado accesorios, y a que se refiere el artículo 3° inciso 4° del Código del Trabajo, ya sea que dicha dirección laboral sea lícita o ilícita; en ambos casos, las empresas seguirán siendo

En este sentido, precisa que se viene sosteniendo desde hace lustros que no es suficiente que concurra el mero hecho de que dos o más empresas pertenezcan al mismo grupo empresarial para derivar de ello, sin más, una responsabilidad solidaria respecto de obligaciones contraídas por una de ellas con sus propios trabajadores, sino que es necesaria, además, la presencia de elementos adicionales, puesto que los componentes del grupo tienen en principio un ámbito de responsabilidad propio como personas jurídicas independientes que son». tratadas en forma independiente pero, para efectos laborales se considerarán como un solo empleador.

En cuanto a la dirección laboral común, destaca que no existe una definición legal de la misma, siendo por tanto un concepto jurídico indeterminado creado por la Ley N° 20.760, por lo que es relevante revisar la Historia de la Ley a fin de intentar determinar su sentido y alcance.

-

Señala que nuestros Tribunales Superiores de Justicia han dicho:

«12.- Que el elemento obligatorio e imprescindible que debe acreditarse para determinar la existencia de un solo empleador está constituido por la dirección laboral común.

Ello implica atender a quién ejerce la facultad de organización laboral de cada unidad, con preeminencia a la razón social conforme a la cual cada empresa obtiene su individualidad jurídica, no procediendo darlo por establecido por la concurrencia de elementos meramente formales.

La dirección laboral común deberá verificarse en cada caso en particular»¹².

Asimismo:

«... de la norma recién transcrita –artículo 3 del Código del Trabajo”- aparece que para que dos o más empresas sean consideradas como un solo empleador para los efectos laborales y previsionales, es requisito fundamental que estén bajo una



dirección laboral común, esto es, bajo una misma potestad en el ejercicio de las facultades de dirección, reglamentación y de disciplina, prescindiendo de la razón social de cada una de las distintas unidades económicas que conforman un grupo de empresas»¹³.

Adicionalmente, nuestra Excma. Corte Suprema:

«Quinto: Que, como ya se dijo, la sentencia recurrida de unificación de jurisprudencia rechazó los recursos de nulidad, estimando que del examen de la sentencia de base se desprende que se tuvo por establecidas veintiocho circunstancias fácticas que llevaron a concluir, conforme a los razonamientos que contiene que entre las codemandadas existió una dirección laboral común, pues se encuentran unidas por un vínculo que va más allá de lo simplemente societario, ejerciendo una de ella -la empresa El Mercurio S.A.P.- la potestad de mando y dirección, reuniéndose los requisitos que al efecto exige el artículo 3 del Código del Trabajo tanto en la existencia de una dirección laboral común como en la similitud o necesaria complementariedad de los servicios o productos que prestan o elaboran, lo que se manifiesta por su clara intención de ejercer dicho poder de dividir y confundir su patrimonio a través de la creación de diversas empresas en las cuales mantiene participación societaria, perjudicando los derechos laborales y previsionales de los trabajadores dependiente de cada una de las empresas demandadas»¹⁴.

Afirma que la dirección laboral común requiere del ejercicio de facultades derivadas del vínculo de subordinación y dependencia, de forma concreta por una determinada persona, respecto de los trabajadores de todas las empresas que conforman el grupo que se estima un único empleador. Es por tanto, dice, un ejercicio concreto de facultades laborales que la ley reconoce al empleador, que se ejercen de forma que atraviesa a las diferentes empresas, cualquiera sea la manera en que las diferentes unidades se encuentran legalmente organizadas.

En esta misma línea, hace presente que la demanda nada señala sobre la dirección laboral común que las cuatro demandadas ejercerían sobre los 51 actores, ni siquiera se nombra este término, sin perjuicio de lo cual, será de carga de la parte demandante acreditar dicha circunstancia, y probar en definitiva quién concretamente ejercería la dirección laboral común, de qué manera lo hace, en qué



oportunidades, y cómo lo anterior ocurriría respecto de esta parte y cada una de las demás codemandadas.

Además alega que no existe ninguna dirección ni de su parte, ni de las tres restantes codemandadas en estos autos, que ejerzan siquiera un mínimo control o contacto con los actores, o con los demás Socios Conductores registrados en la App, menos aún algo que pudiere asemejarse al concepto de dirección laboral común. Esto, dice, más allá de la falta de argumentos de fondo sobre la supuesta existencia de una relación laboral, ninguna de nosotras tiene relación con la operación de la App, que constituye el fundamento mismo de la acción interpuesta por los 51 actores. Y por lo mismo, reclama que cualquiera pudiere ser la calificación que pretende hacerse valer respecto de la operación de la App, al no tener ninguna relación a dicho respecto es imposible que pudiésemos “dirigir” a cualquiera de los actores.

Adicionalmente a lo anterior, recuerda que el **perjuicio** es un elemento poco recordado pero indispensable para el ejercicio de la acción de empleador único. Esto, dice, ya que dispone el artículo 507 del Código del Trabajo

Tal como se desprende del artículo referido, dice que el ejercicio de la acción requiere que producto de la situación de multiplicidad de entidades empresariales, los trabajadores u organizaciones sindicales resulten afectados en sus derechos laborales o previsionales. Esto, recuerda, ya sea que la afectación de derechos tenga lugar de buena o mala fe por la empresa.

Por lo expuesto, destaca que la demanda no señala la existencia de perjuicio alguno, en efecto, al igual que respecto a la dirección laboral común, este concepto no se menciona, motivo por el cual la presente acción no puede prosperar.

En definitiva, hace presente que el rechazo de la acción de único empleador, o “unidad económica” conforme al artículo 3° del Código del Trabajo, debe necesariamente significar el rechazo del resto de la demanda en contra de esta parte y de las restantes codemandadas, pues al no tener relación alguna con la operación de la App. (la que radica en sociedades ubicadas en el extranjero que no son parte de este litigio) cualquiera sea la calificación que se pretenda hacer de la misma, no resultará aplicable a su representada.



Por otro lado hace presente que ni su parte, ni las restantes codemandadas, tienen participación alguna en la operación de la App. Uber, pues la operación de la misma ha sido encargada por el licenciataria (Uber BV) a Rasier Operations BV, una sociedad holandesa que opera desde ese país. Por lo anterior, alega que ni su parte, ni las demás codemandadas, tienen responsabilidad alguna en la forma concreta en que se llevan a efecto los servicios que Rasier Operations BV presta a los socios conductores, incluyendo a los actores, ni la manera en que estos prestan servicios de transportes a los usuarios, siendo nuestros giros limitados a los servicios que en cada caso se han indicado.

Por lo anterior, reclama que no tienen contacto, dirección, control, ni relación alguna con los demandantes, ni con el resto de los socios conductores que utilizan la App. Uber, los que, por cierto, como se ha dicho, se vinculan con Uber BV y con Rasier Operations BV.

Sin perjuicio de lo anterior, señala que, como única forma de ejercer adecuadamente su derecho a la defensa, argumentan cómo el uso de la App no ha generado una relación laboral con los actores, ni con los socios conductores.

/Agrega que, en el presente caso, **no se verifican los supuestos necesarios para catalogar la supuesta relación que existe entre los actores y las sociedades demandadas como laboral.**

En este punto, es enfático en que cuando la demandante fundamenta la supuesta existencia de relación laboral, lo hace sólo sobre antecedentes genéricos y abstractos, relativos al modelo de negocios de Uber, más no respecto de su relación concreta con la Empresa.

En este sentido, reclama que **la demanda no señala hechos específicos y concretos que den cuenta de la existencia de una relación laboral con los Socios Conductores**, limitándose la parte demandante a señalar consideraciones generales respecto al modelo de negocios de Uber, más no centrándose en aspectos prácticos o reales de la prestación de servicios.

Lo anterior, dice, sin perjuicio por supuesto, de que niega que el modelo de negocios mismo contenga algún indicio de laboralidad.



Así, en el improbable evento de rechazarse las excepciones y alegaciones y, de entenderse que su representada, u otras sociedades codemandadas, poseen una relación con los Socios Conductores, a continuación pasa a explicar detalladamente cómo es que en **la especie ninguno de los elementos propios de la relación laboral se constituye, tanto respecto a los Servicios de Transporte prestados por los Socios Conductores a los Usuarios, como respecto a los Servicios Uber prestados por Uber a los Socios Conductores.**

11.1. AUSENCIA DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS

Señala que la demanda fundamenta la existencia de una relación laboral en que Uber ofrecería Servicios de Transporte a los Usuarios, mediante el trabajo realizado por los Socios Conductores. Es decir, Uber prestaría servicios de transporte privado de pasajeros, siendo el Socio Conductor un trabajador de la empresa.

Niega tajantemente lo anterior: Uber no presta Servicios de Transporte, ni los Socios Conductores prestan estos servicios, ni ningún otro a Uber, el Socio Conductor presta sus Servicios de Transporte directamente a los Usuarios. Uber únicamente actúa como intermediador entre la oferta y demanda de este servicio, es decir, entre los Socios Conductores que libremente quieren ofrecerlos y los Usuarios que desean transportarse. En este sentido, Uber presta servicios de intermediación tecnológica a través de la Uber App, tanto a los Socios Conductores como a los Usuarios, más no presta el Servicio de Transporte, como ya fue latamente explicado en el apartado 5 de esta contestación. En razón de ello, la prestación de servicios que fundamentaría la relación laboral reclamada no existiría.

Es por lo anterior, que los clientes de Uber son tanto los Socios Conductores como los Usuarios, existiendo con ellos una relación horizontal y de colaboración, no jerárquica, motivo por el cual a los socios conductores que utilizan la App se les llama comúnmente *socios conductores*.

En efecto, **el giro de las sociedades demandadas en autos, corresponde a actividades de tecnología y otros, más no de transporte. Lo anterior, por cuanto Uber -ni ninguna de sus sociedades relacionadas ni las codemandadas en este juicio- no es una empresa de transporte.**



Alega que argumentan los demandantes, de manera bastante intrincada, que Uber (asume que el pretendido “multirrut”), expone a los conductores a sanciones, porque estos deberían operar conforme al Decreto Supremo 80 de 2004, que regula la actividad de transporte privado de pasajeros. A pesar de que se trata de una materia de carácter administrativa, informa que, tanto el Ministerio de Transportes, Seremis de Transporte y Contraloría, han establecido, que el Servicio de Transporte que prestan los socios conductores a través de la App Uber no se enmarca en el Decreto N° 212 (transporte público de pasajeros) y Decreto N° 80 (transporte privado de pasajeros).

En este sentido, dice que si los demandantes sienten que le es aplicable el referido DS 80, entonces, conforme al referido decreto, correspondería que estos cumplan los siguientes requisitos (i) el interesado debe presentar una solicitud ante la SEREMI Regional, acompañando una serie de documentos, la cual emite una resolución autorizando el ejercicio de la actividad y se le entrega una nómina al interesado para identificar a los pasajeros; (ii) se debe contar con una licencia profesional y (iii) el vehículo debe poseer determinadas características (buses, minibuses, station wagon y/o vehículos que tengan tracción en las 4 ruedas). Se entiende que es interesado, quien ejecutará el Servicio de Transporte, es decir, en este caso el Socio Conductor, ya que Uber no presta un Servicio de Transporte, sino de intermediación digital.

Afirma que, en razón de que el Servicio de Transporte que se intermedia mediante apps no se enmarca ni en el Decreto N° 212, ni en el Decreto N° 80, se está tramitando un Proyecto de Ley, que precisamente busca establecer un marco jurídico nuevo para Servicios de Transportes intermediados a través de apps.

Hace presente que numerosas instituciones públicas de nuestro país han establecido consistentemente, que el servicio que se presta a través del sistema de intermediación de Uber no se enmarca en el Decreto N°212 (transporte público de pasajeros) y Decreto N°80 (transporte privado de pasajeros), señalando que por dicho motivo, actualmente este tipo de servicios tecnológicos prestados por plataformas digitales están siendo objeto de un proyecto de ley tramitado ante el Congreso Nacional.



i. El **Tribunal de Defensa de la Libre Competencia** reconoce que el propio Mensaje del proyecto de ley en tramitación ante el Congreso Nacional califica la irrupción de las plataformas como tecnologías disruptivas que *“requieren de una nueva regulación toda vez que han revelado que los marcos regulatorios vigentes “no resultan suficientes para establecer reglas a esta industria y, que, por tanto, se debe avanzar en instrumentos normativos que no queden atados a una tecnología en particular” (Mensaje 077-366, 2018, Boletín N° 11934- 15, p. 2, a fojas 1665);”*¹⁵

En cuanto a la falta de regulación de las plataformas, dice que el Tribunal define el servicio que presta Uber y el resto de las demandadas como de “innovaciones o tecnologías disruptivas”: *“Que los antecedentes referidos en los considerandos anteriores dan cuenta de que, a nivel conceptual y tal como propone la literatura económica, el servicio que prestan las demandadas **corresponde a las innovaciones o tecnologías disruptivas** (término acuñado originalmente por Bower y Christensen, *Disruptive Technologies: Catching the Wave*, 73 Harvard Business review, 43, 1995), vale decir, aquellas que tienen la capacidad de reestructurar los mercados existentes o crear nuevos mercados, comprendiendo no sólo nuevos productos y procesos productivos, sino que también nuevos modelos de negocios (véase OCDE, *Hearing on Disruptive Innovation*, DAF/COMP, 2015, p. 2). Así, se diferencian de aquellos casos en que los avances tecnológicos solo permiten la mejora incremental de la calidad de un bien o servicio requiriendo, por consiguiente, cambios de carácter paulatino en los procesos productivos. En particular, las aplicaciones para transporte, como las que ofrecen las demandadas, tienen la capacidad de crecer rápidamente y a nivel global porque utilizan Internet y generan externalidades de red (A. de Stree, OCDE, *The Impact of Disruptive innovations on competition law enforcement*, DAF/COMP/G, 2015, 16, p. 2). En ese contexto, **surgen desafíos de política pública, toda vez que el regulador debe evaluar la idoneidad y eficiencia de la regulación de transporte existente a la luz de estas innovaciones disruptivas y, a su vez, al concluir su diagnóstico, debe adoptar una opción regulatoria que propenda a potenciar el proceso competitivo en el mercado. En definitiva, dilucidar este punto es algo que debe resolver el legislador y las autoridades sectoriales pertinentes;**”¹⁶*



ii. En el mismo sentido, dice, informó la **Subsecretaría de Transportes**: “Que, del mismo modo, como respuesta a la solicitud del Sindicato Chile Taxis de formar una mesa de trabajo para regular las aplicaciones tecnológicas de transporte, mediante el **Oficio DNO. N° 2343, de fecha 13 de marzo de 2019, la Subsecretaría de Transportes informó que “la política pública que regula a las aplicaciones de transportes se encuentra reflejada en el proyecto de ley que el Ejecutivo presentó el 20 de julio de 2018 al Congreso Nacional y que se encuentra aprobado en primer trámite legislativo por la Comisión de Obras públicas y Transportes y Telecomunicaciones de la Cámara de Diputados (...). En consecuencia, la discusión sobre esta política pública se encuentra hoy radicada en el poder legislativo” (fojas 1748);**”¹⁷

iii. Lo anterior, dice, ha sido incluso reconocido por **Carabineros de Chile**, mediante Oficio: “(...) mediante el Oficio N° 140, de fecha 31 de julio de 2019, Carabineros de Chile se limitó a señalar que la actividad de las aplicaciones de transporte de pasajeros son objeto de un proyecto de ley en tramitación, afirmando que respecto de los demás antecedentes expuestos en su solicitud, referentes a la ilegalidad de la actividad de las aplicaciones de transportes de pasajeros y sus consecuencias, cabe recordar que esta materia es objeto de un proyecto de ley que se encuentra en etapa de tramitación, por lo que deberá estarse en su oportunidad a la aprobación y publicación de dicha norma” (fojas 1767);”¹⁸

iv. **Contraloría General de la República**: dictaminó que no procedía el reembolso de gastos en que incurrieron funcionarios en uso de aplicaciones tecnológicas como Uber o Cabify, por cuanto estas plataformas tecnológicas no se enmarcan dentro de los medios de transporte comprendidos en los decretos N° 212 y 80: “En mérito de lo expuesto, no procede que la Administración reembolse a sus empleados los gastos en que incurran para su traslado utilizando servicios de transporte terrestre diversos de los reglamentados en los decretos singularizados en el párrafo que antecede, como sería el caso de los servicios requeridos a través de plataformas tecnológicas tales como Uber o Cabify, en tanto no se ajusten a los mismos.”¹⁹.

Así también, tiene presente el Mensaje del “**Proyecto de Ley que Moderniza la Legislación sobre Transporte Remunerado de Pasajeros**”, que actualmente se



encuentra en tramitación en el Congreso Nacional (Mensaje N° 181-364): El Proyecto reconoce que nuestro país requiere de regulación para: “(1) establecer condiciones de funcionamiento a las plataformas tecnológicas que **intermedian Servicios de Transporte remunerado de pasajeros**, en orden a identificar a sus representantes y establecer mecanismos que permitan controlar la congestión y velar por la seguridad de los pasajeros; [...]. Este Proyecto consagra legalmente las denominadas “entidades operadoras de plataformas tecnológicas que **intermedian el encuentro entre oferta y demanda de transporte remunerado de pasajeros**”, las cuales deben inscribirse en un registro a cargo de la Subsecretaría de Transportes. Las plataformas tecnológicas son definidas en el artículo 2 del Proyecto como aquellas que operan, administran o proporcionan cualquier sistema, aplicación, tecnología o mecanismo, de carácter informático, que permita acceder a un Servicio de Transporte remunerado de pasajeros prestado con taxis o con vehículos que reúnan “elevados niveles de confort y tecnología”. El Proyecto, al regular las plataformas tecnológicas, no se remite a la definición de empresario de transportes contemplada en el artículo 166 del Código de Comercio ni a ninguna de las categorías de intermediarios consagradas en dicho cuerpo legal, dejando a dichas plataformas al margen de la aplicación de la ley mercantil. Se comprende por qué no se les vincula con el artículo 166 del Código de Comercio, ya que estas no operan con dependientes asalariados ni con vehículos propios o que se encuentran a su servicio, como lo hacen los empresarios de transportes en los términos establecidos en el Código de Comercio.

Asimismo, dice que existe abundante jurisprudencia de nuestros **Tribunales Superiores de Justicia**, que es categórica en cuanto a sus conclusiones respecto de la necesidad de regular las plataformas tecnológicas, cuyas conclusiones más relevantes a este respecto, cita:

- A este respecto, la sentencia de la **Excma. Corte Suprema**, de fecha 7 de septiembre de 2017, que indica lo siguiente: “...es de reciente aparición (...) y en razón de ello, si bien se encuentra actualmente en vías de regulación, lo cierto es que carece en nuestro país de un marco regulatorio de rango legal que permita cotejar su nivel de ajuste al mismo o, como se pretende en el recurso, concluir que



lo transgrede adoptando en consecuencia medidas que tiendan a prohibirla, máxime considerando que, según se desprende tanto del mensaje como del articulado del proyecto de ley, la intención de este es regularla no para impedir su desarrollo sino, por el contrario, justamente para que pueda ser llevada a cabo...”²⁰.

- A su vez, la **Itma. Corte de Apelaciones de Santiago**²¹, ha resuelto en un fallo que si bien no despierta mayor interés, pues rechaza un recurso de protección por extemporaneidad, sí es relevante respecto al informe que evacuó el regulador sectorial en el proceso, el cual señaló que actualmente **“la regulación de sistemas tecnológicos que operen como intermediarios entre los pasajeros y los prestadores de servicios no se encuentra regulada en forma especial desde el punto de vista del transporte, por tanto en su funcionamiento y operación deberán cumplir con las exigencia de cualquier actividad económica”²².**

- Luego, la **Itma. Corte de Apelaciones de Temuco** también rechazó un recurso de protección, al considerar que Uber no presta servicios regulados, sino que *“[...] realiza actos comerciales atípicos o innominados, que se inscribe en lo que se ha denominado “el principio de libre prestación de servicios”, actividad propia del derecho privado y que en nuestro país no se encuentra actualmente regulada”²³.*

- En el mismo sentido, la **Itma. Corte de Apelaciones de Iquique** coincidió en que Uber es un intermediario de servicios cuya plataforma *“[...] es una manifestación de la libertad para desarrollar una actividad económica que genera beneficios a los usuarios”²⁴.* Y, al confirmar esta última sentencia, la **Excma. Corte Suprema** reiteró que **“se trata de una actividad en vías de regulación, en la que no se ha establecido el marco regulatorio que permita cotejar la legalidad o ilegalidad de la misma [...]”²⁵.**

- Finalmente, la **Corte de Apelaciones de la Serena** rechazó un recurso de protección por no encontrarse acreditada la vulneración de derechos constitucionales alegada²⁶. Esta sentencia fue confirmada por la **Excma. Corte Suprema**, la que dio especial importancia al proyecto de ley actualmente en tramitación y que tiene por objeto regular Plataformas Colaborativas de transporte, estableciendo finalmente el máximo tribunal que *“[...] lo pretendido por los*



*recurrentes discurre sobre una materia de política pública que, como se ha dicho, no corresponde que sea dilucidada por el presente recurso, desde que la actividad reprochada a la recurrida, que nace fruto de los avances de tecnologías de las comunicaciones y de la geolocalización, es de reciente aparición [...], y en razón de ello, si bien se encuentra actualmente en vías de regulación, lo cierto es que carece de en nuestro país de un marco regulatorio de rango legal que permita cotejar su nivel de ajuste al mismo o, como se pretende en el recurso, concluir que lo transgrede [...]*²⁷.

Es decir, señala que nuestro regulador sectorial y los máximos tribunales del país coinciden en que Uber es un intermediario, que desarrolla actividades innovadoras, no reguladas y que actualmente se encuentran en vías de regulación.

/83/ En este sentido, volviendo a la demanda, estima que deben desmentirse afirmaciones como las siguientes: *“El conductor de Uber, razonablemente y de buena fe, asume que Uber está autorizado para prestar servicios como empresa”* y *“La única persona jurídica involucrada en la aceptación de reservas y provisión de vehículos privados de transporte de pasajeros, así como la única a la que los Usuarios contratan y pagan por medio de la app, es Uber.”*²⁸.

En efecto, afirma que Uber no provee Servicios de Transporte, actúa como intermediador de los mismos. Es por lo anterior, dice, que el reclamo de los actores parte de la premisa incorrecta de que Uber los contrató para que ellos mismos le prestaran una actividad a Uber, basándose en interpretaciones erróneas y datos falsos. Así, señala, para intentar fundar su reclamo, los actores tergiversan los términos en que se ejecuta la relación comercial, interpretan forzosamente los indicadores de subordinación que considera nuestra jurisprudencia, e incluso, bajo el pretexto de que estamos frente a la economía colaborativa, pretenden desconocer todos los elementos que caracterizan una relación de trabajo en Chile.

Añade que, al no existir prestación de Servicios de Transporte por Uber a los Usuarios, Uber no paga remuneración alguna al Socio Conductor por los servicios que este presta. En efecto, precisa que **los Usuarios pagan al Socio Conductor los Servicios de Transporte que este les prestó, no a Uber.** En este sentido,



explica que cuando el pago se efectúa en efectivo, los Usuarios lo entregan directamente a los Socios Conductores al finalizar el recorrido, y cuando el pago se hace a través de tarjeta de crédito, la sociedad Rasier Operations BV (por encargo de Uber B.V.) actúa como **recaudador** de dicho dinero, reteniendo de este la tasa de servicio por el uso de la App (puesto que Uber le presta servicios de intermediación tecnológica al Socio Conductor), y luego transfiriendo el dinero de forma semanal a los Socios Conductores en forma de “ganancias”. Asimismo, dice que si el Socio Conductor recibe propina del Usuario, Uber no percibe nada de ella.

Así, afirma, en razón de que es el Socio Conductor quien presta los Servicios de Transporte a los Usuarios, estos pagan por sus servicios al mismo, actuando en algunos casos Rasier Operations BV (por encargo de Uber BV) como mero recaudador de este dinero, lo que forma parte de los Servicios Uber -como agente de cobranza- prestados a través de la App.

Señala que actualmente por el uso de la App, de los servicios de recaudación, y demás que se prestan por Rasier Operations y Uber BV a los socios conductores, se ha establecido una tasa que asciende aproximadamente al 23% de lo que se cobra a los Usuarios, manteniendo el socio conductor el 77% restante.

/87/ En razón de lo anterior, hace presente que Uber tampoco retiene impuesto alguno, pues la utilidad generada por el uso de la plataforma se encuentra domiciliada fuera de Chile. Por ello, dice, Uber paga un impuesto *off shore* conocido como “Iva de Servicios Digitales” ya descritos previamente. Así, señala que quienes deben emitir boleta por los servicios y pagar el impuesto por estos son los Socios Conductores, quienes prestan dichos servicios a los usuarios, y aunque en muchas ocasiones lo anterior no ocurre como es debido, esto corresponde a infracciones personales de los socios conductores respecto de la legislación tributaria en Chile, y en la cual ni su parte, ni ninguna de las demandadas tienen responsabilidad.

/88/ Ahora bien, en el improbable evento de que se estimara que el monto pagado por el Usuario al Socio Conductor constituye la remuneración de los demandantes, considera que deberá igualmente desecharse la existencia de relación laboral, por cuanto **todos los pagos efectuados a los Socios Conductores, por recaudación**



de los pagos de los Usuarios, es efectuada por la sociedad Uber B.V., quien no forma parte de este juicio.

11.3. AUSENCIA DE SUBORDINACIÓN Y DEPENDENCIA

En el improbable caso de entenderse que existiría prestación de servicios y pago de remuneración entre Uber y los Socios Conductores, alega que dicha prestación de servicios carece de subordinación y dependencia, por lo que igualmente no nos encontraríamos en presencia de una relación de carácter laboral.

11.3.1. Ausencia del deber de prestar servicios

Señala que los demandantes tienen completa libertad para prestar sus servicios, es decir, pueden escoger entre realizar transporte de pasajeros o no. Como elemento esencial de esta libertad – propia del modelo de negocios de Uber- dice que no existe ningún tipo de sanción o efecto adverso para aquel Socio Conductor que decide no prestar servicios.

Es decir, explica que aquellos demandantes que hayan decidido pasar semanas o meses sin conectarse a la App y realizar Servicios de Transporte para los Usuarios, pudieron volver a conectarse y comenzar nuevamente a realizar viajes de inmediato, no existiendo ninguna afectación en la cantidad de viajes ofrecidos al Socio Conductor, en el tipo de recorridos, tarifas, etc.

Agrega que como componentes de esta libertad para prestar servicios se contemplan: a) Libertad para **conectarse** a la App en cualquier momento.

b) Libertad para **mantenerse conectado** a la App por el tiempo que se quiera.

c) Libertad para **aceptar** o **rechazar** las ofertas de viajes.

d) Libertad para **cancelar** los viajes ya aceptados.

Estima que se puede concluir que no existe en la prestación de servicios del Socio Conductor uno de los elementos más básicos de la relación laboral y la subordinación y dependencia: el Socio Conductor no está obligado a prestar servicios, no posee deber alguno de conectarse cada cierto tiempo o de realizar un número determinado de viajes, no existe sanción por la inactividad. En este sentido



dice que muchos de los demandantes no se conectaron a la App por muchas semanas, otros por varios meses, y no solo no fueron “desconectados” de la Uber App, sino que tampoco sufrieron efecto adverso alguno.

Sostiene que lo anterior es absolutamente incompatible con la existencia de un vínculo de subordinación y dependencia, como se alega por los demandantes.

En efecto, hace presente que la única consecuencia sufrida por el Socio Conductor que no se conecta a la Uber App y que no realiza viajes de transporte de pasajeros, es que no ganará dinero por dicha inactividad, lo que se condice exactamente con la inexistencia de ajenidad en la prestación de sus servicios, es decir, su inactividad y comportamiento influye directamente en su patrimonio, soportando él el riesgo de su negocio.

11.3.2. Ausencia de jornada de trabajo: los demandantes tienen absoluta libertad para elegir cuándo prestar servicios y cuánto tiempo utilizar para ello

Señala que el Socio Conductor es su propio jefe, tiene libertad horaria, distribuye su tiempo de acuerdo a sus necesidades personales. En razón de ello, dice que el Socio Conductor no registra asistencia, no debe justificar sus ausencias o tiempos de no conexión y no sufre descuento alguno por ellas.

Explica que la libertad de conexión o la ausencia de jornada de trabajo, es un elemento reconocido por los mismos actores en su demanda: *“El día de un conductor de aplicación comienza cuando se conecta con su cuenta de conductor, en su celular, al programa informático “Driver App”. [...] El tiempo trabajado por el conductor Uber corresponde, efectivamente, al tiempo en que está conectado en esta “Driver App” y en el que se encuentra disponible para recibir trabajo de parte de Uber.”*²⁹

Alega que no existe tampoco lo que en derecho laboral denominaríamos una “jornada pasiva”. En efecto, dice que no existe el deber de permanecer conectado a la App y de estar así a “disposición del empleador”.



En este mismo sentido, destaca que LUIS LIZAMA efectúa igual análisis respecto a Uber: *“atendido al criterio de jornada, es posible señalar que **el transportista decide libremente los días y el horario en que trabaja sin que la plataforma le aplique penalizaciones por tal circunstancia. En efecto, en distintos procedimientos judiciales se ha concluido que aplicaciones como Uber no establecen sanción alguna por aquellos Conductores que no se conectan diariamente, semanalmente o mensualmente. En otras palabras, no existe una obligación del Conductor de tener que conectarse a la plataforma por determinado espacio de tiempo por orden de la plataforma. De este modo, existe plena libertad del transportista de elegir libremente el tiempo de conexión.**”*³⁰.

A mayor abundamiento, aun en el caso hipotético de que uno de los Socios Conductores hubiera prestado voluntariamente servicios en un horario y días fijos, determinados libremente por él o ella, asimilando en apariencia el tiempo de prestación a una jornada laboral, por ejemplo de lunes a viernes desde las 09:00 a las 18:00 horas, estima que ello tampoco constituiría la jornada laboral definida por nuestro Código del Trabajo, como intenta hacerse ver por los actores en su demanda, pues no existe exigencia alguna en obrar de tal forma, respondiendo a patrones totalmente voluntarios.

En efecto, dice que, sin perjuicio de esta aparente similitud, el tiempo de prestación de los servicios no posee un elemento esencial y determinante, cual es que sigue siendo una prestación de servicios **voluntaria**, libremente determinada por el Socio Conductor, quien en caso de haber decidido cumplir un determinado horario y días de prestación de servicios, lo ha hecho sólo y exclusivamente por su propia voluntad, más no porque Uber así lo solicitara u ordenara.

Esto es relevante, dice, por cuanto el artículo 21 del Código del Trabajo, dispone expresamente que *“Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato.”*, así, **no existiendo el deber u obligación señalado, no estamos en la especie frente a una jornada laboral**, sin perjuicio de cuánto ella pueda parecerse.

Respecto a los tiempos de prestación de servicios, afirma que los demandantes señalan que prestarían servicios en una jornada completa u ordinaria de trabajo, es



decir, de 45 horas semanales³¹. Sin perjuicio de que los actores prestaron servicios a los usuarios en tiempos muy inferiores a los señalados, destaca el **estudio realizado por la Comisión Nacional de Productividad en el mes de noviembre 2019, sobre tecnologías disruptivas y las plataformas de transporte**, el cual concluye que los tiempos de prestación de servicios de los socios conductores registrados en la app de Uber son bastante menores y que un componente esencial de la App es su flexibilidad:

“La flexibilidad laboral permite que existan dos grupos de Conductores en las plataformas: los que conducen a tiempo completo, y quienes lo hacen a medio tiempo, de jornada flexible u ocasionalmente. Según Uber, a fines de 2017 existían en Chile unos 70 mil Conductores (10% mujeres), lo que aumentó a 80 mil (8% mujeres) en 2018. Un 55% de los choferes conduce menos de 10 horas semanales, y cerca del 10% lo hace en jornada completa (40 horas semanales o más).

Hace presente que un Conductor promedio de Uber en Chile conduce 18 horas a la semana. *En Australia, un Conductor promedio de UberX conduce 19 horas a la semana. Un estudio realizado en ciudades seleccionadas de EE.UU. señala que el 51% de los Conductores manejan menos de 15 horas, y un 30% entre 16-34 horas a la semana (Hall & Krueger, 2015).*

Hall & Krueger (2015) encuentran que los Conductores de Uber se interesan en trabajar a través de la plataforma principalmente por la flexibilidad, los potenciales ingresos, y las ganancias relativamente estables por hora trabajada.”³².

En efecto, reclama que los demandantes no se diferencian de estos registros. A modo de ejemplo, dice que algunos de tantos casos sobre bajos tiempos de conexión a la Uber App son: Daniel Orlando Negrín, quien solo se conectó 84 días a la App en los últimos 2 años, respecto de los cuales 26 de ellos fueron con una conexión inferior a 2 horas diarias; Nicolás David Ramírez, con solo 118 días de conexión en los últimos 2 años, siendo 73 de ellos inferiores a 2 horas diarias; o don Patricio Danilo Quezada, quien se conectó solo 48 días a la Aplicación en los últimos 2 años, de los cuales solo 20 de estos fueron superiores a 2 horas diarias.



Así, por lo anterior, concluye que los demandantes cumplían arduas jornadas de trabajo no puede estar más alejada de la realidad, como los casos citados existen muchos más. Adicionalmente, dice que muchos de los días en los que los Socios Conductores se conectaron a la App lo hicieron solo por un lapso corto de tiempo.

Reclama que otra de las afirmaciones de la demanda sostiene que *“Si los asertos que la unidad económica demandada hace fueran ciertos, los conductores podrían conectarse cuando y donde quisieran. Sin embargo, la “Driver App”, al momento de distribuir el trabajo, premia a aquellos conductores que están conectados, por lo menos, 8 horas y media al día, castigando a aquellos conductores que se conectan menos de 3 horas al día. Esto se ha comprobado experimentalmente por los conductores, puesto que no es posible el acceso a dicho algoritmo. De esta forma, si el conductor no se ha conectado mucho en días anteriores, deberá esperar varias horas hasta que le llegue el primer viaje. El principio es, a mayor cantidad de horas de conexión, mayor trabajo asignado, lo que significa que un trabajador que no invierte un tiempo equivalente o superior a una jornada de trabajo ordinaria (45 horas semanales) no obtendrá una remuneración sustantiva de Uber.”*³³.

Lo anterior, dice, no es efectivo, ya que la no aceptación de viajes (cuando llega una solicitud de viaje al Socio Conductor y este no la responde, por lo que se ofrece a otro Socio Conductor), la cancelación de viajes aceptados o la cantidad de horas de conexión de un Socio Conductor a la Uber App, no tienen consecuencia alguna para los Socios Conductores y no existe sanción, no se afecta el costo de sus viajes, ni existen repercusiones en los viajes futuros. En efecto, dice que el algoritmo de Uber para el ofrecimiento de viajes funciona exclusivamente con base en la ubicación del Socio Conductor y el tipo de servicio que presta a los Usuarios (Uber X, Uber Black, etc.).

Adicionalmente, dice, -respecto al comentario transcrito de la demanda- tal como lo sostiene la misma, esta afirmación la “comprobaron” los demandantes únicamente **“de forma experiencial”**, lo cual en caso alguno podría constituir prueba de lo alegado, siendo que la carga de probar un hecho como este le compete exclusivamente a la parte demandante.



A mayor abundamiento, alega que la afirmación de que “si el conductor no se ha conectado mucho en días anteriores, deberá esperar varias horas hasta que le llegue el primer viaje”, es completamente falsa. En efecto, señala que numerosos Socios Conductores no se conectaron a la App por muchos meses, y en cuanto quisieron volver a prestar Servicios de Transporte lo hicieron sin demora, ni impedimento alguno, no siendo efectivo que debieran esperar para recibir ofertas de viajes.

11.3.3. Ausencia del deber de prestar servicios en un lugar determinado: los demandantes son libres para elegir dónde prestar servicios

Señala que el Socio Conductor no solo tiene libertad para prestar servicios, sino que también puede determinar en qué momento y cuánto tiempo dedicar a ello. También, dice, escoge libremente el lugar donde quiere prestar sus servicios, conectándose, y aceptando o rechazando solicitudes, en el lugar que estime y quiera hacerlo.

En efecto, afirma que la Empresa no solicita a los Socios Conductores estar en determinados lugares para prestar sus servicios. Este punto estima que será relevante de contrastar con lo dispuesto sobre las promociones, por cuanto al Uber no tener la potestad de exigir al Socio Conductor concurrir a un lugar determinado, por ejemplo, aquel en donde la demanda de Servicios de Transporte se encuentra muy aumentada, debe recurrir a estas promociones para que si los Socios Conductores las encuentran convenientes, decidan concurrir a dichos lugares a realizar viajes.

11.3.4. Ausencia de Exclusividad: los demandantes pueden prestar servicios libremente a otras empresas

Sostiene que los demandantes no tienen un deber de exclusividad con Uber, pueden realizar cualquier otra actividad productiva o trabajo, complementando sus ingresos, e incluso pueden usar otras plataformas digitales similares a Uber, tales como Didi, Cabify o Beat. Este punto, dice, es reconocido por los actores en su demanda: “*el servicio Uber no exige la exclusividad en la prestación de los servicios*”³⁴.

Precisa que este elemento ha sido ya previamente reconocido por el Tribunal de Defensa de la Libre Competencia, el cual pudo constatar que no existe una



exigencia de exclusividad para los socios conductores, y que no es inusual que estos utilicen múltiples aplicaciones a la vez: “(...) *la prueba rendida en el proceso da cuenta que no existen barreras a la entrada relevantes para la creación de aplicaciones del tipo que utilizan las demandadas, que es posible su utilización en forma simultánea por parte de los Usuarios (pasajeros o Conductores) y que no hay exigencias de exclusividad asociadas a una aplicación en particular para participar en este mercado del producto. A modo ilustrativo, la testigo **Mónica Faez Peña**, socia Conductora de la aplicación Uber, declaró en estrados que **no tiene ninguna obligación de exclusividad con ésta y que utiliza múltiples aplicaciones. En efecto, frente a la pregunta de si existe una obligación de exclusividad respecto de la aplicación, señaló que las ocupa “algunas veces simultáneamente (...) cuando está muy bajo el flujo sobre todo. Prendo Didi y Uber al mismo tiempo. Cabify lo uso de noche solamente.**”³⁵*

Hace presente que la ausencia de exclusividad es también reconocida en el estudio citado más arriba de la Comisión Nacional de Productividad: “*los Conductores de Uber se interesan en trabajar a través de la plataforma principalmente por la flexibilidad, los potenciales ingresos, y las ganancias relativamente estables por hora trabajada. Muchos Conductores declaran hacerlo como un trabajo adicional para complementar ingreso o mientras buscan otro empleo.*”³⁶

11.3.5. Ausencia de Potestades de dirección, variación y disciplina

Como es sabido, dice, las potestades del empleador en el contrato de trabajo son dirección, variación y disciplina, todas ausentes respecto de los demandantes:

11.3.5.1. Ausencia de Potestad de Dirección

Señala que Uber no ejerce, ni ha ejercido potestades de dirección respecto de los Socios Conductores:

11.3.5.1.1. Ausencia de organización o disposición del servicio del Socio Conductor: como ya se ha adelantado, la prestación de Servicios de Transporte del Socio Conductor lo organiza él mismo, en tiempo y lugar, y adicionalmente, en contenido y modalidad de prestación, organizando el Socio Conductor sus tareas libremente, y sujeto a las directrices del Usuario a quien le presta sus servicios. Sobre estas



directrices, a modo de ejemplo, dice que el Usuario podría solicitarle al Socio Conductor que tome una ruta distinta a la sugerida por la App o por cualquier navegador que el socio conductor prefiera utilizar, que evite una ruta con peaje o sobre costos, que apague la radio del vehículo, abra las ventanas, conduzca de una u otra forma, etc. En este sentido, afirma que la organización del servicio la determina el Socio Conductor, con base en los requerimientos que, directamente, le efectúa el Usuario. Agrega que no existe requerimiento y organización del servicio por parte de Uber, sino que meras recomendaciones de buen servicio, como la tienen normalmente los prestadores de servicios civiles o comerciales, quienes deben cumplir un estándar de calidad respecto a los servicios prestados.

11.3.5.1.2. Ausencia de supervisión: al no existir una organización de los servicios que presta el Socio Conductor, tampoco existe una supervisión de los servicios por parte de Uber. En efecto, dice que **Uber no posee jefes o supervisores para los Socios Conductores, por lo que negamos la existencia de cualquier tipo de supervisión respecto a los demandantes.**

En el mismo sentido, y como consecuencia de lo anterior, hace presente que las comunicaciones intercambiadas entre las partes no se efectúan en un contexto de supervisión o dirección de la prestación de servicios, sino que exclusivamente se dan por motivos técnicos referidos a la App u otras consideraciones de carácter civil.

Adicionalmente, sostiene que la relación entre Uber y los Socios Conductores se da principal y casi exclusivamente mediante la misma Aplicación. En efecto, dice que el contacto entre ambos es leve y se da meramente de forma digital, lo cual resalta la autonomía que posee el Socio Conductor. En efecto, señala que el Socio Conductor no solo no es supervisado, sino que también la comunicación que mantiene con Uber es bastante superficial y referida a aspectos técnicos y de uso de la App. En este aspecto, explica que existen los centros de atención, para otorgar soporte sobre la Aplicación, tanto para los socios conductores como los Usuarios (por ejemplo: bloqueo accidental de la App).

11.3.5.1.3. Ausencia de deber de reporte: los Socios Conductores no poseen un deber de reportar a Uber ningún aspecto de la prestación de sus Servicios de



Transporte, el Socio Conductor presta libremente y sin reporte sus servicios a los Usuarios.

La demanda, dice, señala que existiría un reporte permanente del Socio Conductor a través del GPS de la Aplicación. Sin perjuicio de que efectivamente la App posee vinculación al GPS del usuario de la misma, tanto respecto del Socio Conductor , como del Usuario que utiliza los Servicios de Transporte, precisa que esta geolocalización no tiene por finalidad controlar o supervisar al Socio Conductor, ni las rutas tomadas por él, sino que tiene por único objeto poder vincular la oferta con la demanda de transporte, intermediando dichos servicios entre los usuarios (socios conductores y pasajeros) que se encuentran más cerca entre ellos. Adicionalmente, dice que el GPS tiene por función que los Usuarios puedan ver dónde se encuentra el Socio Conductor que lo irá a recoger, pudiendo anticiparse al lugar en que llegará en el momento correcto. Adicionalmente, dice que permite al Socio Conductor conocer cuál es la ruta sugerida más eficiente a tomar para el trayecto.

En efecto, señala que nadie podría negar que en los tiempos modernos, el GPS ha mejorado notoriamente la eficiencia del sistema de transporte, tanto público como privado de pasajeros, cual es el mismo objetivo que busca Uber en su servicio de intermediación.

Respecto a la ruta propuesta por la App, afirma que el Socio Conductor puede decidir libremente, en acuerdo con el Usuario al que le presta servicios, si seguir o no la ruta propuesta. En efecto, dice que **si el Socio Conductor decide no seguir la ruta, no existirá sanción alguna para él, puesto que lo único que ocurrirá será que podría modificarse el precio del trayecto, ya que este se determina con base en dos componentes: tiempo y distancia.** En este sentido, alega que la afirmación de la demanda de que “*Si el Conductor toma una ruta poco eficiente o no ha terminado el viaje, se reduce la comisión a pagar*”³⁸, no es efectiva. Explica que no existe sanción de Uber respecto al Socio Conductor que cambia la ruta propuesta por el sistema GPS, por cuanto se entiende que el Usuario podría preferir una ruta distinta, y siendo él quien recibe los Servicios de Transporte, lo podrá decidir conjuntamente con el Socio Conductor, sin influencia alguna de Uber.



En este sentido, precisa que si el Socio Conductor decide tomar una ruta más larga que la señalada al inicio del viaje, o una ruta más demorosa, lo que ocurrirá es que el precio total del viaje aumentará, no por existir una sanción, sino por el resultado del algoritmo que determina el precio del viaje en base a factores externos y que no dependen de Uber, como son la distancia recorrida y el tiempo de viaje. Es decir, dice que el precio -y por tanto indirectamente también el monto proporcional que recibirá el Socio Conductor sobre dicho precio- varía exclusivamente en relación con el trayecto realizado y sus dos componentes ya señalados, más no por existir una sanción a un Socio Conductor “menos eficiente”.

11.3.5.1.4. Uber no califica a los Socios Conductores: Uber no evalúa, ni califica a los Socios Conductores. Señala que las calificaciones son realizadas por los Usuarios, una vez que han terminado el trayecto, puesto que el Socio Conductor presta sus Servicios de Transporte directamente a los mismos. Este punto, dice, es reconocido en la demanda: **“Una vez terminado el viaje, el usuario puede calificar al conductor en una escala de 1 a 5.”**³⁹. **Esta calificación es absolutamente voluntaria, y bien podría el Usuario no efectuarla.**

Adicionalmente, y en consideración a que el Servicio de Transporte es prestado por el Socio Conductor, afirma que este también puede evaluar al Usuario. Es decir, señala que Uber permite que Socios Conductores y Usuarios se califiquen mutuamente. Estas medidas, dice, se han catalogado como "sistemas de reputación", que permiten reducir o eliminar la asimetría de información que tienen los Usuarios dentro de una plataforma, lo que logra incrementar la confianza entre los mismos y reducir la necesidad de una regulación exógena. De esta forma, explica que cada usuario podrá determinar ex ante si está dispuesto a ser trasladado por un socio conductor con ciertas calificaciones o si esta no es un elemento relevante, y por su parte el socio conductor, asimismo, puede determinar qué tipo de pasajero está dispuesto a transportar.

En efecto, hace presente que las calificaciones permiten eliminar asimetrías de información, y así promover que se realicen transacciones que de otra manera no se realizarían. Sin ir más lejos, dice que así lo ha reconocido un documento de noviembre de 2016 de la Federal Trade Commission en Estados Unidos, agencia



que al referirse a las plataformas que operan a través de Internet señala: “Las plataformas de economía colaborativa también han adoptado ciertas medidas para reducir la asimetría de la información [...]. Estas medidas se dividen en dos categorías. La primera categoría es el desarrollo de un sistema de calificación de la reputación [...]”⁴⁰.

A mayor abundamiento, explica que esta característica es común a la gran mayoría de las plataformas que operan a través de Internet, según ha sido reconocido por la doctrina extranjera especializada en este tema: “Una de las formas en que las plataformas reducen la información asimétrica es a través de los sistemas de calificación mencionados anteriormente. Pero las plataformas también pueden proporcionar a los usuarios información sobre la calidad de los bienes, consejos para comprar o vender y comparaciones de precios. De este modo, reducen el riesgo para ambas partes de realizar una transacción y ayudan a determinar un precio que cada uno puede considerar justo.”⁴¹.

11.3.5.1.5. Asignación de Usuario: respecto a la afirmación de la demanda de que “Uber otorga al Conductor un ID único, bajo la obligación contractual de mantener dicho ID en reserva y no compartirla con terceros”⁴². Explica que Uber no asigna usuarios ni contraseñas a los Socios Conductores, corresponde sólo al Socio Conductor registrar su correo electrónico personal y generar una contraseña. Una vez que el Socio Conductor registra su usuario en la Aplicación, dice que la App crea un número identificador para el Socio Conductor, llamado “UUID”, utilizado para procesamiento informático. De esta forma precisa que funcionan todas las aplicaciones informáticas.

Adicionalmente, sostiene que **este UUID se utiliza no sólo por los Socios Conductores, sino que también por los Usuarios, puesto que su creación es consecuencia de la suscripción de una persona a la App de Uber**, ya sea una persona interesada en transportar pasajeros como una que busque ser transportada. Es más, afirma que si una misma persona posee una cuenta de Uber como Usuario y otra como socio conductor, tendrá el mismo identificador. Es por lo anterior, dice, que la existencia de un UUID no constituye indicio de laboralidad, sino que solo una forma de individualizar a quien utiliza los servicios de la App.



11.3.5.2. Ausencia de Potestad Disciplinaria

En razón de la relación existente con los demandantes, señala que Uber no ejerce ningún tipo de potestad disciplinaria con los Socios Conductores.

En efecto, alega que Uber no sanciona a los Socios Conductores, no existiendo ninguna de las sanciones que permite nuestro ordenamiento laboral: no existen multas, amonestaciones escritas u orales, descuento de pagos, o ejercicio de potestad disciplinaria alguna por parte de Uber.

Adicionalmente, y contrario a lo dispuesto por los demandantes, sostiene que Uber no contempla medidas disciplinarias en contra de aquellos Socios Conductores que no se conectan a la App, no aceptan viajes ofrecidos o cancelan viajes aceptados, puesto que ninguno de estos comportamientos posee efectos adversos para el Socio Conductor.

En este mismo sentido, afirma que ya se ha fallado sobre la ausencia de potestad disciplinaria de Uber. En efecto, dice que en el caso Thompson con Uber la sentencia dispuso lo siguiente: *“También ha quedado acreditado que **no existe desvinculación alguna al Conductor que no se conecta como afirmó el mismo testigo en su declaración y lo afirmó el demandante en su libelo al explicar las causas de su supuesto despido. De hecho el actor, de acuerdo a las planillas incorporadas por la demandada en la audiencia, los meses previos al término de los servicios no estuvo en servicios todos los días del mes así por ejemplo, mayo 4 días, junio 11 días, julio 15, diciembre 12 días, es decir un promedio de 14 días al mes.**”*⁴⁴.

Reclama que, en el caso de autos, ocurre lo mismo que en el caso recién citado: **muchos de los Socios Conductores demandantes tuvieron largos periodos de desconexión a la App, no tomando viajes por mucho tiempo, sin perjuicio de lo cual no fueron terminados ni suspendidos sus contratos de servicio, por lo que en cuanto quisieron retornar a la prestación de ellos, lo hicieron inmediatamente y sin ningún impedimento o efecto adverso.**



Respecto a la siguiente afirmación de la demanda: *“La no aceptación de solicitudes de viaje desemboca en una serie de mensajes de advertencia que provocan que el Conductor sea desconectado del sistema Uber”*⁴⁵, hace presente que **lo anterior no es efectivo**. Explica que la no aceptación de solicitudes de viaje no genera consecuencia alguna al Socio Conductor, puesto que si este permanece con la App prendida y no acepta viajes por un largo periodo de tiempo, la App simplemente se cierra para que el Socio Conductor no siga recibiendo ofertas de viaje que claramente no está queriendo aceptar. Así, dice, bastará que el Socio Conductor vuelva a ingresar a la App para seguir recibiendo ofertas de transporte, es decir, a un *click* de distancia.

La parte demandante, dice, intenta hacer creer que Uber efectuaría algún tipo de sanción, como una suspensión, cesación o desconexión de los servicios por no estar a disposición de Uber, lo que no es correcto. Señala que el cierre de la App se realiza para que Uber sepa a qué Socios Conductores enviar solicitudes de viaje, evitando que aquellos que dejaron la App prendida sin intención de utilizarla reciban ofertas de viajes. Esto, dice, puede asimilarse por ejemplo a la conexión de bluetooth de un teléfono celular, la cual después de cierto tiempo sin tener conexión se cierra para no consumir la batería del teléfono, pudiendo reactivarla en cualquier momento.

Adicionalmente, respecto a la siguiente afirmación de la demanda: *“Uber [...] puede decidir, unilateralmente, no pagar un viaje a uno de sus conductores, o pagarlo parcialmente, si recibe un reclamo de un cliente.”*⁴⁶, reitera, **esto tampoco es efectivo**.

Reafirma que si bien es cierto que los socios conductores no prestan servicios para el titular de la App sino para los Usuarios, una vez que ambos se registran, en virtud de la aceptación de los términos y condiciones, les son aplicables las “Guías Comunitarias” de la App, las cuales fueron elaboradas para la seguridad y convivencia positiva de todos y están disponibles al público en el sitio <https://www.uber.com/legal/en/document/?name=general-community-guidelines&country=chile&lang=es> Así por ejemplo, dice, se indica que deben respetarse las leyes, las normas de tránsito, se sugiere mantener un trato



respetuoso con otras personas, evitar contacto físico indeseado, evitar conductas discriminatorias, se prohíbe que menores de edad viajen solos, etc. Explica que la finalidad de estas mínimas indicaciones en las Guías tiene por objeto la protección y seguridad de los clientes (usuarios y socios conductores), elemento esencial para mantener la marca y brindar un mínimo de seguridad para el uso de la Aplicación.

/117/ Finalmente, respecto al eventual término del contrato de servicios con el socio conductor, en caso de ocurrir, alega que ello solo es manifestación del derecho legal a rescindir un contrato por el incumplimiento de la otra parte, de acuerdo a la aplicación de las normas del derecho civil. En efecto, el artículo 1489 del Código Civil dispone la denominada condición resolutoria tácita de los contratos.

11.3.5.3. Ausencia de Potestad de Variación

/A estos efectos, señala que Uber carece de esta potestad de variación y no cambió ninguno de los aspectos recién mencionados a los actores.

11.3.6. Tarifa y Promociones

En cuanto a la determinación de la tarifa por los Servicios de Transporte, explica que estas se determinan con base en la tarifa mínima, tarifa por kilómetro y tarifa por tiempo. Así, como se ha señalado anteriormente, dice que la tarifa se determina exclusivamente por tiempo y distancia, motivo por el cual dependerá del Socio Conductor y el Usuario el monto que se determinará, afectando así directamente sus ganancias proporcionales. En efecto, precisa que lo anterior permite que el Socio Conductor y el Usuario puedan acordar otras rutas además de la propuesta por la App. Adicionalmente, dice que la tarifa final puede ser rebajada por el Socio Conductor si así lo desea.

Adicionalmente, señala que la tarifa puede aumentar cuando existe mucha demanda de viajes o hay pocos Socios Conductores, o ambas, por lo que la App aumenta la tarifa que cobrarán los Socios Conductores automáticamente (por ejemplo, tarifa en 1,5 de la ordinaria), para motivar a los mismos a concurrir al lugar o zona de alta demanda, lo anterior se denomina **tarifa dinámica**. A contrario de lo señalado en la demanda, hace presente que **la tarifa dinámica constituye evidencia de la inexistencia de relación laboral**. En efecto, dice que, si dicha relación existiese,



Uber simplemente exigiría a sus Socios Conductores concurrir al lugar de alta demanda o poca oferta, sin ningún pago extra, pero al contrario, como Uber no ejerce una potestad de dirección y no dirige ni organiza el trabajo del Socio Conductor, dicha solicitud u orden de trabajo no se efectúa. Así, dice, recurriendo a elementos del mercado, Uber ofrece a los Socios Conductores una oportunidad de negocio atractiva para que estos concurren voluntariamente a un determinado lugar y pueda satisfacerse la necesidad del mercado. En caso de no concurrir, afirma que el Socio Conductor no sufre efecto adverso alguno, más allá de no aprovechar la tarifa dinámica y generar más ganancias. Por cierto, dice que este es un incentivo ordinario, que tiene aplicación diariamente en diversos sectores del país, y que es financiado exclusivamente por los pasajeros, quienes son informados antes de aceptar cada viaje, que debido a la escasa presencia de socios conductores, se ha incrementado la tarifa habitual.

Más aún, hace presente que, en diversas ocasiones en que, a pesar de estos incrementos de tarifa, los socios conductores no se interesan en tomar viajes, caso en el cual el titular de la App no es capaz de atender toda la demanda, debido a la inexistencia de una fuerza laboral que pueda ser dirigida por la empresa.

Adicionalmente, de forma excepcional dice que Uber ofrece oportunidades de negocio atractivas, conocidas como “promociones” a todos los socios conductores por completar un número de viajes en un cierto espacio de tiempo (por ejemplo, 20 viajes en una semana), a lo que se les denomina “quest”. Las promociones de *quests* –además de ser absolutamente voluntarios de tomar- son flexibles y permiten al Socio Conductor escoger aquel que se adapte mejor a sus necesidades. Adicionalmente, señala que el no tomarlos en nada afecta al Socio Conductor, más que en no generar las ganancias por haberlo tomado, en este sentido, no hay un efecto adverso.

En este sentido, destaca que los Socios Conductores no se han visto afectados por ninguna de las promociones señaladas en este numeral.

En lo que respecta al programa **Uber Pro**⁴⁷, explica que este corresponde a una acción de fidelización de los clientes Socios Conductores. En él, dice que los Socios Conductores pueden acceder a recompensas a medida que alcanzan niveles más



altos, conforme a un sistema de puntuación por uso de la App y calificaciones otorgadas por los usuarios. Agrega que la suscripción a dicho programa es automática y su actividad o inactividad en él no genera efecto adverso alguno para el Socio Conductor. Destaca que la finalidad, como se ha dicho, es fidelizar a los Socios Conductores, es decir, su naturaleza es una acción de marketing que pretende promover el uso de la App, debido a que como se ha explicado: /i/ los Socios Conductores son libres de utilizar las aplicaciones que estimen convenientes para ofrecer sus servicios de transporte, /ii/ no existe obligación del uso de la App Uber, y /iii/ se registra la presencia de múltiples plataformas competidoras en Chile (Didi, Beat, InDriver, entre otras), las que destinan ingentes esfuerzos y recursos en seducir a los Socios Conductores en el uso de sus propias plataformas. Este programa de fidelización, dice, permite a los Socios Conductores acceder a beneficios tales como limpieza de automóvil o facilidades en la compra de vehículos, para promover el uso de la App Uber.

Sostiene que las promociones resultan necesarias para mantener la confianza del público en la App, lo anterior se explica por la misma ausencia de subordinación y dependencia con los Socios Conductores, puesto que Uber carece de potestad para fijar turnos de trabajo, jornadas o lugares de prestación de servicios. Y tal como sucede en el caso de las tarifas dinámicas, en ocasiones, dice, simplemente no hay interés de los socios conductores en tomar esta oportunidad, caso en el cual la demanda de viajes queda insatisfecha.

En este sentido, hace presente que a la misma conclusión ha arribado nuestra jurisprudencia, en cuanto la sentencia en el caso THOMPSON con UBER, señala: *“Efectivamente existen bonos o incentivos a los Conductores que se conecten en fechas claves, como los partidos de la Copa América o navidad u otro eventos, lo cual no lo califica como rasgos de laboralidad.”*⁴⁸.

/124/ Todo lo dicho, dice, existe, porque el negocio tecnológico que une oferta con demanda, depende de que las dos partes tengan confianza de que existirán usuarios que requieren transporte y proveedores del mismo, y al carecer de una fuerza laboral, aunque sea mínima, que se pueda disponer para garantizar que se podrá satisfacer la demanda, solo queda la herramienta del incremento de precio o entrega



de beneficios monetarios excepcionales para incentivar el uso de la App y hacer el negocio más atractivo.

11.3.7. Ausencia de uso de indumentaria de Uber

/125/ Afirma que Uber no entrega ni exige a los Socios Conductores ropa de trabajo. Asimismo, dice que tampoco hace entrega de símbolo o identificación alguna a los Socios Conductores que los relacione con Uber.

11.3.8. Ausencia de entrega de herramientas de trabajo: las herramientas de trabajo son dispuestas por el Socio Conductor

/126/ En el mismo sentido, señala que Uber no entrega a los Socios Conductores herramientas de trabajo. Dice que las herramientas de trabajo, el automóvil, sus documentos para circular, teléfono celular e internet, son dispuestas por los mismos Socios Conductores.

11.3.9. Habilidades y antecedentes para registrarse como Socio Conductor

/127/ Sostiene que el Socio Conductor no requiere grandes habilidades o exigencias para suscribirse a la App como socio conductor. Basta contar con licencia de conducir y no poseer antecedentes penales.

Dichos antecedentes solicitados, dice que son básicos para asegurar la prestación del servicio conforme a la legislación local, así como la confianza y estándares de seguridad mínimos para las partes usuarias de la App, pues de otra forma esta dejaría de ser utilizada.

11.3.10. Ausencia de trabajo por cuenta ajena

a) Que los frutos del trabajo se radiquen en una persona distinta de quien lo ejecuta: los frutos del trabajo del Socio Conductor se radican directamente en su propio patrimonio. Explica que la utilidad que generan los viajes recae directamente en el Socio Conductor, quien obtiene hoy aproximadamente el 77% del monto recaudado. En efecto, dice que el pago por el Servicio de Transporte es efectuado por el Usuario al Socio Conductor, y Raiser Operations BV obtiene una tasa de uso de la App. menor, equivalente al 20% del monto recaudado.



b) Que los riesgos derivados del trabajo recaigan en el empleador, sin que el trabajador se vea afectado: Uber no asume los resultados positivos o negativos del negocio de los Socios Conductores, los asumen ellos mismos. Dice que el motivo de esto es que, como se ha señalado, el negocio de Uber es la tecnología y no el servicio de transporte de pasajeros.

En el mismo sentido, explica que si el Socio Conductor no presta servicios o no tiene un buen resultado en su gestión, afectará directamente su patrimonio. Esto, dice, es contrario a lo ocurrido en derecho laboral, en cuanto a que por regla general los riesgos del negocio no afectan al trabajador.

c) Que el trabajador preste sus servicios en una organización (empresa) cuya titularidad no le pertenece, es decir, le es ajena: los Socios Conductores no prestan servicios a Uber, como ya se ha señalado, sin perjuicio que aun cuando se entendiese que sí, los servicios no son prestados en dependencias de Uber, ni utilizando elementos de propiedad de la empresa, sino que todo lo contrario, en un automóvil y con un teléfono celular de propiedad o puesto a disposición por el Socio Conductor.

d) Que el trabajo verse sobre bienes cuya titularidad no le pertenece o también llamada “ajenidad en los medios de producción”: Es el Socio Conductor el que pone a disposición los principales medios y herramientas de trabajo: automóvil, seguro automotriz, documentación para circular, teléfono celular e internet. Así, dice, la propiedad en los elementos centrales de la prestación recaen en el Socio Conductor.

Explica que este elemento es reconocido por los actores en su demanda: *“Junto con ello, el conductor asume el deber, como se indica en el punto 3.3 del contrato, de “proporcionar a la Empresa copias por escrito de todas estas licencias, permisos, autorizaciones, autoridad, registros y certificaciones previamente a la prestación de cualquier Servicio de Transporte”. Estas licencias se refieren a la documentación del conductor, entendiéndose como tal su licencia de conductor y todos los permisos regulatorios aplicables, y a la documentación del vehículo, como la copia de la cédula del Registro Nacional de Vehículos Motorizados; la revisión técnica, el permiso de circulación y el comprobante de pago del Seguro Obligatorio de Accidentes de*



Pasajeros.”⁵² y “Deberes de seguro (punto 8.2): El conductor se obliga a mantener una “póliza de seguros de responsabilidad de automóvil [...]”⁵³.

Hace presente que ratifica lo anterior una **sentencia de la Fair Work Commission de Australia**, relativa a los servicios Uber, la cual concluyó que no existía relación de trabajo con Uber, pues todos los elementos de la prestación eran proveídos por el socio conductor. La sentencia dispone: “*En este caso, el solicitante debe aportar su propio equipo. Es decir, para poder utilizar la “Partner App” y cobrar las tarifas, el demandante aportó su propio vehículo, su teléfono inteligente y su plan de datos inalámbricos. Sin ellos, el Solicitante no podría prestar servicios de transporte del tipo que proporcionaba. Además, el Solicitante, a su costa, mantuvo un registro válido y un seguro a todo riesgo para el vehículo. En particular, la cláusula 8 del Contrato de Servicios establece que las partes acuerdan que un Conductor no es un empleado, un trabajador o un supuesto trabajador a efectos de la de los trabajadores, ni la Demandada mantiene un seguro de compensación de trabajadores de los trabajadores a tal efecto. El registro, el seguro y otros gastos similares no son de registro, seguro y otros gastos similares no son asumidos por la Demandada y esto pesa significativamente a favor de una conclusión de que la relación era la de principal y contratista independiente contratista independiente.*”⁵⁴

Adicionalmente, dice que se incluye, dentro del concepto de trabajo por cuenta ajena, el de “**Ajenidad en el mercado**”, el cual en el caso de autos tampoco se da, puesto que el Socio Conductor puede ofrecer sus servicios de cualquier forma, y en cualquier plataforma, es decir, sin exclusividad, por lo que bien podría gestionar el mercado, ya sea como prestador independiente -ya que no existe imposibilidad de ofrecer su trabajo directamente a los clientes o conectándose a otras aplicaciones.

Estima que este punto resulta sumamente interesante, por cuanto **existen numerosos actores que (i) se encuentran suscritos a otras aplicaciones de intermediación de servicios de transporte, y otros que ; (ii) poseen varias cuentas de socio conductor en la Uber App, y/o que comparten vehículos entre ellos.** Esta última constatación, dice, permite concluir la existencia de negocios o pequeñas sociedades de hecho entre los Socios Conductores, puesto que **al poseer varias cuentas a nombre de la misma persona, los actores han desarrollado**



pequeñas empresas de facto sobre servicios de transporte, creando sus propios negocios paralelos o “emprendimientos” al alero de la Aplicación, creando lazos comerciales con otros socios conductores o terceros. Lo anterior, dice, ciertamente constituye un indicio patente de la falta de ajenidad en la prestación de los servicios de los Socios Conductores a los Usuarios.

11.3.11. Ausencia de continuidad en la prestación de los servicios

Alega que los Socios Conductores poseen plena libertad para conectarse a la App cuando lo deseen. Lo anterior, dice, ha ocasionado que algunos demandantes pasaran largos periodos de tiempo sin conectarse a la Aplicación. Respecto a otros actores, hace presente que esto ha significado la conexión intermitente y sin continuidad alguna en la App. A modo de ejemplo, dice que el señor José Miguel Tapia se conectó a la App durante los meses de mayo de 2019 a marzo de 2020, pero no lo hizo en los 4 meses posteriores, hasta julio de 2020. Posteriormente, se volvió a conectar en los meses siguientes, y no lo hizo en abril de 2021. A su vez, el señor Andrés Edmundo Marambio, no se conectó a la Aplicación en los meses de mayo, junio, julio, agosto y septiembre de 2020. En octubre del mismo año se conectó pero no aceptó ningún viaje, posteriormente se conectó en los meses venideros, pero no lo hizo en abril de 2021. Dice que otro claro ejemplo de la esporadicidad de los servicios y falta de continuidad, es el señor John Alexander Zegers, quien de los 24 últimos meses anteriores a la demanda, primero pasó 6 meses sin conexión a la App, posteriormente se conectó 5 meses (tiempo en el que sólo aceptó un 16,8% de los viajes ofrecidos por la Aplicación), después pasó 6 meses nuevamente sin conectarse, retomando posteriormente su conexión en los 8 meses siguientes, existiendo 2 de ellos que sin perjuicio de haberse conectado no completó ningún viaje.

En efecto, alega que los Socios Conductores prestaban servicios de forma intermitente, no cumpliéndose el requisito de continuidad de los servicios exigido por nuestra jurisprudencia, por lo que la supuesta relación laboral que se alega carece de sustento.

11.3.12. Ausencia de Subordinación Económica



En la especie, dice que, atendido el nivel de ingresos de la mayor parte de los actores, se desprende que estos tienen otras fuentes de ingreso además de las percibidas por sus Servicios de Transporte, no dependiendo económicamente de Uber. En este sentido, estima que es claro que los demandantes organizan sus actividades lucrativas de la manera que entienden más conveniente, dividiendo su tiempo en todas estas actividades. En razón de lo anterior, dice que los Socios Conductores no poseen respecto a Uber una verdadera subordinación económica, sino que la intermediación que efectúa Uber es –en muchos casos- solo una de tantas formas que tienen los actores de recaudar dinero.

11.3.13. Ausencia de inclusión de los Socios Conductores en la organización de la empresa

Reclama que la organización de las sociedades Uber no contempla la presencia de conductores o transportistas en ella, puesto que como se ha señalado, ninguna de las sociedades parte de este juicio, y ni siquiera las extranjeras que son titulares de la App., corresponden a una empresa de transporte, lo que se explica en que el servicio que provee Uber es de tecnología, consistente en un sistema de intermediación entre oferta y demanda.

11.3.14. De los deberes de lealtad

Alega que la demanda señala que constituirían indicios de laboralidad los deberes de confidencialidad y de defensa de la empresa, existentes para el Socio Conductor⁶⁰, cuestión que niega. Aclara que ninguno de los mencionados deberes son propios y exclusivos de la relación laboral. En efecto, dice que el primero de ellos, el **deber de confidencialidad**, por más que es bastante común de encontrar en los contratos de trabajo, constituye un deber contractual común en todo nuestro derecho, dice, proveniente originariamente de nuestro derecho civil. En efecto, explica que las cláusulas de confidencialidad con bastante comunes de encontrar en los contratos de prestación de servicios, civiles o comerciales, así como en contratos de diversa índole, tales como compraventas, arriendos, comodatos, sociedad, mutuo, etc. Lo anterior es obvio, por cuanto la confidencialidad busca proteger o resguardar la información que obtiene la otra parte con motivo de la relación jurídica



que se está regulando, cuestión que ocurre no solo en derecho laboral sino que en todas las demás áreas del derecho.

Por otro lado, dice que también se señala que la **cláusula de defensa de la empresa**, en virtud de la cual el Socio Conductor deberá eximir, defender y exonerar de toda responsabilidad a la empresa ante cualquier reclamación por los servicios que este presta a terceros, sería una cláusula contraria al ordenamiento laboral, por lo que en ningún caso reflejaría una relación de este tipo. En efecto, coincide con los demandantes en que en una relación laboral no es permisible acordar que el trabajador sea quien responda de cualquier reclamo de terceros por los servicios que presta al empleador, puesto que ello contraría la ajenidad del riesgo propia de las relaciones laborales. Es por lo anterior, dice, que dado que la en la especie el Socio Conductor se hace cargo de su propio riesgo, debe responsabilizarse por los efectos que sus servicios tengan en los Usuarios, y de las reclamaciones que estos o terceros pudieren efectuar sobre Uber, quien no presta los servicios de transportes, sino que únicamente de tecnología.

/

Agrega que, de una simple lectura de la demanda, es posible vislumbrar que esta no se ha planteado como una demanda de reconocimiento de relación laboral con cada demandante, puesto que se ha obviado el planteamiento de indicios concretos de subordinación y dependencia entre Uber y cada actor, que eventualmente permitirían a este Tribunal concluir que existe relación laboral con cada uno de los demandantes.

En efecto, reclama que la demanda es amplia y vaga al señalar indicios concretos de laboralidad, centrándose en el análisis, casi cláusula por cláusula, del “Contrato de Servicios” acompañado en el Primer Otrosí de la demanda, fundando la misma en una crítica al modelo de negocios de las plataformas digitales, el cual claramente no es del gusto del demandante, y no así en la especificidad de la supuesta relación laboral de cada Socio Conductor. He ahí, dice, el error sustantivo en que cae la demanda, puesto que **la existencia de una relación laboral se debe determinar**



caso a caso, no en virtud del análisis de un contrato o de un modelo de negocios. En este sentido, afirma que es necesario acreditar –puesto que la carga probatoria será de la parte demandante- el conjunto de elementos que compondrían la relación laboral, pero en el caso a caso, de cada demandante, y no exclusivamente citando disposiciones contractuales que nada refieren a los hechos reales referidos a la prestación de servicios de los demandantes.

En este sentido, dice que al plantearse la demanda como una crítica al modelo de negocios utilizado en Chile y el mundo por las plataformas digitales, la parte demandante incursiona en materias de ley, que hoy se encuentran siendo tramitadas por el Congreso Nacional, en diversos proyectos de ley.

Así, alega que la parte demandante intenta adecuar el modelo de negocios supuestamente utilizado por Uber a la relación laboral regulada en el Código del Trabajo, por medio de un pronunciamiento judicial, cuestión que no solo atentaría contra la subsistencia del modelo de negocio antedicho, sino que haría imposible de asimilarse en varias materias, puesto que la regulación laboral que actualmente existe no admite ni contempla este tipo de mercado, el cual debemos entender laboralmente no se encuentra regulado. En efecto, dice que la tarea de asimilar la relación entre Uber y los Socios Conductores a una relación de trabajo dependiente sería algo imposible de realizar, por cuanto **la detallada regulación de instituciones como la jornada, la remuneración y la terminación de los contratos de trabajo, entre otras, no sería posible de implementar en un modelo tan distinto como el de las plataformas de intermediación.**

En este sentido, hace presente que **ninguna norma sobre jornada de trabajo se adecúa a la libertad que tienen los Socios Conductores para prestar servicios.**

Así,, dice, la obligación continua de prestar servicios existente en Chile, y las inflexibles jornadas previstas por nuestro Código del Trabajo, harían imposible sostener la actual relación de libertad existente con los Socios Conductores. No existe en Chile, por ejemplo, el llamado “Zero hour contract”, o “Contrato cero horas” existente en Reino Unido, según el cual el empleador no se encuentra obligado a proporcionar al trabajador un horario de trabajo mínimo y el trabajador no está obligado a aceptar todo trabajo ofrecido.



Tampoco aplicarían normas sobre remuneraciones, por cuanto, precisa, existiendo esta libertad para prestar servicios, no procedería pagar un sueldo base al Socio Conductor, de la forma que se encuentra dispuesto en nuestra legislación. En efecto, señala que, al tener el Socio Conductor plena libertad para prestar sus servicios, cómo podría pagársele un sueldo base si por ejemplo un mes completo decide no prestar servicios.

Lo mismo ocurriría dice con la **terminación del contrato**, en efecto, como sostiene LIZAMA, *“respecto al término del contrato, existe otro inconveniente en aplicar a estos trabajadores la legislación laboral vigente, porque el vínculo jurídico entre los repartidores y las plataformas virtuales es esencialmente variable: el trabajador ingresa y sale libremente de la aplicación. Ello se diferencia del CdT, que establece –por regla general- que el contrato de trabajo es de carácter indefinido y se le podrá poner término solo cuando concurren algunas de las causales consagradas en la ley.”*⁶¹.

Como puede verse, señala que la aplicación de las normas de la legislación laboral chilena no logran encuadrarse en la esencia de este tipo de intermediación de servicios, puesto que la libertad, propia de este modelo de intermediación, no es compatible con lo dispuesto en nuestro Código del Trabajo. Lo anterior, explica, encuentra su respuesta en que **la relación discutida en autos no es de carácter laboral, por lo que malamente podría asimilarse a dicho estatuto jurídico, el cual le resulta inaplicable por su misma naturaleza.**

/144/ **Es por esta razón, dice, es que, actualmente, existen diversos proyectos de ley en el Congreso Nacional que buscan regular el estatuto que aplicaría a las plataformas digitales, todos estos bajo una regulación especial, distinta a la regla general del Código del Trabajo.** En este sentido, hace presente que, actualmente, se tramitan los siguientes proyectos de ley sobre esta materia: (i) Boletín N° 11.934-15: pretende establecer las condiciones que deben reunir las aplicaciones de transportes, que serán consideradas como empresas de transporte remunerado de pasajeros; (ii) Boletín N°13.496-13: incorpora un Capítulo al Código del Trabajo para regular las relaciones entre trabajadores de plataformas digitales, dependientes e independientes, y empresas de plataformas digitales de



servicios prestados en el territorio. El trabajador de plataformas digitales será considerado como trabajador dependiente o trabajador independiente, según concurren o no los requisitos establecidos en el artículo 7° del Código del Trabajo; (iii) Boletín N° 12.475-13: busca regular contratos de trabajo cuyo objeto sea la prestación de servicios a una Plataforma Digital de Servicios por medio de la cual el trabajador o la trabajadora accede a una infraestructura digital que lo conecta con los clientes de dicha plataforma.

Ya ha señalado cómo diversos y numerosos organismos de nuestro país han concluido que la relación discutida en autos se encuentra siendo tratada en diversos proyectos de ley, por cuanto actualmente carece de regulación normativa. En este sentido, señala que la Excm. Corte Suprema y el Tribunal de Defensa de la Libre Competencia han señalado que en Chile no existe una regulación de la actividad de las aplicaciones: *“Al efecto, resolvió que “como es de público conocimiento, la incorporación en Chile del uso de las aplicaciones tecnológicas Uber y Cabify, ha generado diversos cuestionamientos, los que van desde la legalidad de la actividad a conflictos generados entre los transportistas autorizados y aquellos que utilizan la aplicación como ‘Socios Conductores’.* **Estos llevaron a revisar la aplicabilidad de la normativa vigente y la conclusión a la que se ha arribado la autoridad, es que la actividad no se encuentra regulada a consecuencia de lo cual se encuentra hoy en tramitación ante el Congreso Nacional una propuesta legislativa que busca regularla (...)”;** *y que “como se constató, se trata de una actividad en vías de regulación, en la que no se ha establecido el marco regulatorio que permita cotejar la legalidad o ilegalidad de la misma, ni menos aún adoptar medidas cautelares que tiendan a su prohibición, toda vez que del propio proyecto en tramitación se avizora una voluntad de regulación y no de prohibición de la actividad cuestionada, como queda de manifiesto de los extractos transcritos del mensaje del aludido proyecto y de su articulado”.* (Excm. Corte Suprema, Recurso de Protección, Rol N° 10210-2017, Sentencia de 31 de julio de 2017, c. 2° y 3°). Asimismo, la Excm. Corte Suprema ha indicado que *“la actividad reprochada a la recurrida [Uber Chile], que nace fruto de los avances de las tecnologías de las comunicaciones y de la geolocalización, es de reciente aparición no sólo en nuestro país sino en el mundo en general (...) y en razón de ello, si bien*



se encuentra actualmente en vías de regulación, lo cierto es que carece en nuestro país de un marco regulatorio de rango legal que permita cotejar su nivel de ajuste al mismo o, como se pretende en el recurso, concluir que lo transgrede adoptando en consecuencia medidas que tiendan a prohibirla” (Excma. Corte Suprema, Recurso de Protección, Rol N° 19012-2017, Sentencia de 7 de septiembre de 2017, c. 5°).⁶³

/146/ A mayor abundamiento, dice que el propio Mensaje de uno de los proyectos de ley señalados, califica la irrupción de las plataformas como **tecnologías disruptivas** que “requieren de una nueva regulación toda vez que han revelado que los marcos regulatorios vigentes “no resultan suficientes para establecer reglas a esta industria, y que por tanto se debe avanzar en instrumentos normativos que no queden atados a una tecnología en particular”.⁶⁴ Este concepto de “innovaciones o tecnologías disruptivas” ha sido también recogido por el Tribunal de Defensa de la Libre Competencia: “Que los antecedentes referidos en los considerandos anteriores dan cuenta de que, a nivel conceptual y tal como propone la literatura económica, el servicio que prestan las demandadas **corresponde a las innovaciones o tecnologías disruptivas** (término acuñado originalmente por Bower y Christensen, *Disruptive Technologies: Catching the Wave*, 73 *Harvard Business review*, 43, 1995), vale decir, aquellas que tienen la capacidad de reestructurar los mercados existentes o crear nuevos mercados, comprendiendo no sólo nuevos productos y procesos productivos, sino que también nuevos modelos de negocios (véase OCDE, *Hearing on Disruptive Innovation*, DAF/COMP, 2015, p. 2). Así, se diferencian de aquellos casos en que los avances tecnológicos solo permiten la mejora incremental de la calidad de un bien o servicio requiriendo, por consiguiente, cambios de carácter paulatino en los procesos productivos. En particular, las aplicaciones para transporte, como las que ofrecen las demandadas, tienen la capacidad de crecer rápidamente y a nivel global porque utilizan Internet y generan externalidades de red (A. de Streef, OCDE, *The Impact of Disruptive innovations on competition law enforcement*, DAF/COMP/G, 2015, 16, p. 2). En ese contexto, surgen desafíos de política pública, toda vez que el regulador debe evaluar la idoneidad y eficiencia de la regulación de transporte existente a la luz de estas innovaciones disruptivas y, a su vez, al concluir su diagnóstico,



debe adoptar una opción regulatoria que propenda a potenciar el proceso competitivo en el mercado. En definitiva, dilucidar este punto es algo que debe resolver el legislador y las autoridades sectoriales pertinentes.⁶⁵

/147/ En conclusión, señala que la legislación vigente no resuelve de forma expresa la relación que existe entre empresas digitales de intermediación y quienes prestan servicios a través de ellas, como es el caso. Prueba de ello, dice, son las numerosas iniciativas de ley que se encuentran en trámite y los pronunciamientos de nuestras autoridades y organismos públicos. Asimismo, afirma que las normas vigentes no son aplicables por analogía a este tipo de servicios, ya que estos responden a un modelo de negocios innovador que no fue contemplado por el legislador, y que se basa en la independencia y libertad de quienes prestan servicios a través de las plataformas, cuestión que hoy no tiene cabida en nuestra legislación laboral.

13. LOS ACTORES SE HAN COMPORTADO COMO PRESTADORES DE SERVICIOS INDEPENDIENTES: LOS ACTORES VULNERAN SUS ACTOS PROPIOS

Alega que la pretensión que la parte demandante ejerce en estos autos contraviene sus actos propios, por lo que debe ser desestimada. En efecto, explica que la teoría que impone el respeto a los actos propios, que se expresa en la forma latina “*venire contra factum proprio, non valet*”, constituye una regla jurídica que integra nuestro derecho positivo en general, derivada directamente del principio de buena fe, y que importa una limitación al ejercicio de los derechos, cuando concurren los requisitos que la hacen procedente.

Situados, ahora, en el caso en análisis, alega que la circunstancia de que los actores hayan percibido las prestaciones por sus Servicios de Traslado, y que no hayan, sino hasta ahora, reclamado por la existencia de una supuesta relación laboral con Uber, que reitera nunca existió, y los derechos que son propios de una vinculación de esta naturaleza, constituye una conducta reiterada en el tiempo, jurídicamente vinculante, relevante, eficaz y consumada que delimitó y configuró la forma en que las partes entendieron sus derechos y obligaciones recíprocas.



/150/ De esta forma, reclama que **la conducta que ahora expresan los actores en su demanda, en orden a alegar la existencia de una relación laboral, pretendiendo colocar en falta a las demandadas, es contraria a su comportamiento anterior y, por lo mismo, debe ser desestimada.**

14. AUSENCIA EN EL CASO DE AUTOS DE LOS INDICIOS DE LABORALIDAD DETECTADOS POR NUESTRA JURISPRUDENCIA NACIONAL

/151/ A continuación, pasa a analizar los fundamentos que han tenido nuestros Tribunales de Justicia para acoger o rechazar la existencia de una relación laboral con empresas de plataformas digitales en Chile, en razón de la constatación o ausencia de determinados indicios de subordinación y dependencia. Concluiremos que en el caso de autos no se dan los indicios señalados por las sentencias que han acogido la existencia de relación laboral, y asimismo, que sí se dan los presupuestos señalados por las sentencias que han desechado dicha relación.

SENTENCIAS QUE HAN ACOGIDO LA LABORALIDAD

Arrendondo con Pedidos Ya

Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción⁶⁹ / Corte de Apelaciones de Concepción⁷⁰

CONSIDERANDO	INDICIO	UBER
---------------------	----------------	-------------



YFQWXEXWQLZ

<p>JLTC - Considerando Noveno: “g) El actor prestaba sus servicios en turnos, los que eran variables y determinados por la aplicación, es decir, la demandada. Así lo declaró el testigo de la demandada Rodrigo Ramírez quien sostuvo que la demandada administra los turnos, realizando semanalmente una proyección de los repartos que realizarán y en base a esta proyección se elaboran los turnos, a los cuales se inscribe cada repartidor, agregó que según la prestación regular de servicios de los repartidores se les da acceso a elegir cierta cantidad de horarios, concluyendo el testigo que quienes prestan mas servicios tienen la posibilidad de elegir mejores turnos. h) El actor, no tenía libertad para elegir cualquier turno ni para alterar este [...]”</p>	<p>Implementación de turnos de trabajo.</p>	<p>Uber no posee sistemas de turno ni nada que se asimile. Los actores pueden prestar servicios en el horario y días que estimen convenientes. Asimismo, podrían no prestar servicios por meses sin ninguna consecuencia.</p>
<p>JLTC - Considerando Noveno i): “Cada repartidor tiene asignada una zona, la que se determina por la demandada. De esta forma lo declaró el testigo de la demandada</p>	<p>Definición de la zona de trabajo.</p>	<p>Uber no asigna ni define zonas o lugares para que los actores se conecten a la App y presten sus servicios. Los</p>

-

⁶⁹ Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, causa RIT M-724-2020, de fecha 05 de octubre de 2020. Magistrado Ángela Hernández Gutiérrez.

⁷⁰ Iltma. Corte de Apelaciones de Concepción, causa ROL N° 395-2020, de fecha 15 de enero de 2021. Laboral-Cobranza-



<p>quien sostuvo que en Concepción existían tres zonas una que se extiende por San Pedro, otra en el centro de Concepción otra en el sur y Chiguayante, indicando además que estas zonas eran determinadas por la demandada y que los repartidores deben inscribirse en una de estas zonas sin que puedan ellos variar la zona en que eligen realizar sus repartos, es decir, no tienen libertad para elaborar diseñar ni trazar la ruta por donde realizaran los repartos”.</p>		<p>actores son libres de prestar servicios donde quieran. A mayor abundamiento, este punto es reconocido en la demanda.⁷¹</p>
<p>JLTC - Considerando Noveno j): “existía un sitio de conexión que se medía mediante GPS y durante el turno debían mantenerse ahí, detalló que para tomar el turno se debían conectar a la aplicación dentro de la zona, que la aplicación permitía conectarse 2-3 minutos antes y que eso era positivo para el ranking de repartidores, por su parte Felipe Candia señaló que si se alejaba del punto de conexión le comenzaban a llegar mensajes para que se acerque a esta zona, finalmente Fernando Gallardo indicó que eran penalizados si se conectaban tarde dentro del perímetro determinado por la demandada que incluso la aplicación no dejaba comenzar el turno si estaba fuera del rango y que si se salían del perímetro comenzaban a recibir llamados de Cristian (coordinador) quien les indicaba que volvieran y que esta ubicación estaba controlada por GPS”.</p>	<p>Mantenimiento del prestador en la zona de trabajo.</p>	<p>Uber no exige a los actores mantenerse en un lugar determinado ni seguir una determinada ruta. Al contrario, como Uber no posee facultad de mando laboral, debe recurrir a promociones para intentar que los Socios Conductores asistan voluntaria y libremente a zonas de mayor demanda. Y aún así, en muchas ocasiones las promociones no dan resultado, quedando la demanda descubierta.</p>



YFQWXEXWQLZ

<p>JLTC - Considerando Noveno k): <i>“El control de la jornada se realizaba, además de la forma señalada en el numeral anterior, a través de la supervisión de los pedidos que el actor tomaba, pues si este se negaba a tomar un pedido la demandada dejaba de asignarle funciones por un tiempo. [...] Así lo declaró el testigo de la demandada, quien indicó que después que el repartidor no toma una cierta cantidad de pedidos la aplicación lo deja pausado, por su parte el testigo Candia indicó que se puede rechazar un cliente, pero el repartidor va a ser penalizado y se le bloquea la aplicación durante 30 minutos.”.</i></p>	<p>Control, supervisión y sanciones.</p>	<p>Uber otorga plena libertad a los Socios Conductores para aceptar o rechazar viajes, no existiendo sanción o efecto adverso alguno si optan por no aceptar o cancelar aquellos ya aceptados.</p>
<p>ICAC – Considerando 10º: <i>“no se debe olvidar que el actor debía trabajar con el uniforme de la empresa, e incluso una mochila, que incluían sus logos.”.</i></p>	<p>Uniforme y logos.</p>	<p>Uber no entrega uniforme a los Socios Conductores, ni así tampoco elementos que los identifiquen con Uber.</p>
<p>SENTENCIAS QUE HAN RECHAZADO LA LABORALIDAD</p> <p>Escalante con Pedidos Ya⁷²</p> <p>Thompson con Uber⁷³</p>		
<p>CONSIDERANDO</p>	<p>INDICIO</p>	<p>UBER</p>
<p>Escalante – Considerando Octavo, c): <i>“Analizada la prueba anterior, en su conjunto, es posible desvirtuar en gran parte los dichos de los testigos que comparecieron a</i></p>	<p>Obligación de mantenerse conectados a la aplicación.</p>	<p>Uber no obliga a sus Socios Conductores a mantenerse conectados a la App. Existe plena libertad de los</p>



YFQWXEXWQLZ

⁷² 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, causa RIT T-980-2020, de fecha 17 de mayo de 2021. Magistrado Carmen Gloria Correa Valenzuela. Recurso de Nulidad en tramitación ante la Iltma. Corte de Apelaciones de Santiago.

⁷³ 2° Juzgado de Letras del trabajo de Santiago, RIT O-1388-2015, de fecha 14 de julio de 2015, caratulada Thompson con Uber. Magistrado Yelica Marianella Montenegro Galli.

SENTENCIAS QUE HAN ACOGIDO LA LABORALIDAD		
Arrendondo con Pedidos Ya		
Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción ⁶⁹ / Corte de Apelaciones de Concepción ⁷⁰		
CONSIDERANDO	INDICIO	UBER
<p>JLTC - Considerando Noveno: "g) <i>El actor prestaba sus servicios en turnos, los que eran variables y determinados por la aplicación, es decir, la demandada. Así lo declaró el testigo de la demandada Rodrigo Ramírez quien sostuvo que la demandada administra los turnos, realizando semanalmente una proyección de los repartos que realizarán y en base a esta proyección se elaboran los turnos, a los cuales se inscribe cada repartidor, agregó que según la prestación regular de servicios de los repartidores se les da acceso a elegir cierta cantidad de horarios, concluyendo el testigo que quienes prestan mas servicios tienen la posibilidad de elegir mejores turnos. h) El actor, no tenía libertad para elegir cualquier turno ni para alterar este [...]."</i></p>	<p>Implementación de turnos de trabajo.</p>	<p>Uber no posee sistemas de turno ni nada que se asimile. Los actores pueden prestar servicios en el horario y días que estimen convenientes. Asimismo, podrían no prestar servicios por meses sin ninguna consecuencia.</p>



JLTC - Considerando Noveno i): <i>“Cada repartidor tiene asignada una zona, la que se determina por la demandada. De esta forma lo declaró el testigo de la demandada</i>	Definición de la zona de trabajo.	Uber no asigna ni define zonas o lugares para que los actores se conecten a la App y presten sus servicios. Los
---	--	---

⁶⁹ Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, causa RIT M-724-2020, de fecha 05 de octubre de 2020. Magistrado Ángela Hernández Gutiérrez.

⁷⁰ Iltma. Corte de Apelaciones de Concepción, causa ROL N° 395-2020, de fecha 15 de enero de 2021. Laboral-Cobranza-



YFQWXEXWQLZ

<p>quien sostuvo que en Concepción existían tres zonas una que se extiende por San Pedro, otra en el centro de Concepción otra en el sur y Chiguayante, indicando además que estas zonas eran determinadas por la demandada y que los repartidores deben inscribirse en una de estas zonas sin que puedan ellos variar la zona en que eligen realizar sus repartos, es decir, no tienen libertad para elaborar diseñar ni trazar la ruta por donde realizaran los repartos”.</p>		<p>actores son libres de prestar servicios donde quieran. A mayor abundamiento, este punto es reconocido en la demanda.⁷¹</p>
<p>JLTC - Considerando Noveno j): “existía un sitio de conexión que se medía mediante GPS y durante el turno debían mantenerse ahí, detalló que para tomar el turno se debían conectar a la aplicación dentro de la zona, que la aplicación permitía conectarse 2-3 minutos antes y que eso era positivo para el ranking de repartidores, por su parte Felipe Candia señaló que si se alejaba del punto de conexión le comenzaban a llegar mensajes para que se acerque a esta zona, finalmente Fernando Gallardo indicó que eran penalizados si se conectaban tarde dentro del perímetro determinado por la demandada que incluso la aplicación no dejaba comenzar el turno si estaba fuera del rango y que si se salían del perímetro comenzaban a recibir llamados de Cristian (coordinador) quien les indicaba que volvieran y que esta ubicación estaba controlada por GPS”.</p>	<p>Mantenimiento del prestador en la zona de trabajo.</p>	<p>Uber no exige a los actores mantenerse en un lugar determinado ni seguir una determinada ruta. Al contrario, como Uber no posee facultad de mando laboral, debe recurrir a promociones para intentar que los Socios Conductores asistan voluntaria y libremente a zonas de mayor demanda. Y aún así, en muchas ocasiones las promociones no dan resultado, quedando la demanda descubierta.</p>

⁷¹ Página 13, N° 22, de la demanda.



<p>JLTC - Considerando Noveno k): “El control de la jornada se realizaba, además de la forma señalada en el numeral anterior, a través de la supervisión de los pedidos que el actor tomaba, pues si este se negaba a tomar un pedido la demandada dejaba de asignarle funciones por un tiempo. [...] Así lo declaró el testigo de la demandada, quien indicó que después que el repartidor no toma una cierta cantidad de pedidos la aplicación lo deja pausado, por su parte el testigo Candia indicó que se puede rechazar un cliente, pero el repartidor va a ser penalizado y se le bloquea la aplicación durante 30 minutos”</p>	<p>Control, supervisión y sanciones.</p>	<p>Uber otorga plena libertad a los Socios Conductores para aceptar o rechazar viajes, no existiendo sanción o efecto adverso alguno si optan por no aceptar o cancelar aquellos ya aceptados.</p>
<p>ICAC – Considerando 10°: “no se debe olvidar que el actor debía trabajar con el uniforme de la empresa, e incluso una mochila, que incluían sus logos.”.</p>	<p>Uniforme y logos.</p>	<p>Uber no entrega uniforme a los Socios Conductores, ni así tampoco elementos que los identifiquen con Uber.</p>
<p>SENTENCIAS QUE HAN RECHAZADO LA LABORALIDAD</p> <p>Escalante con Pedidos Ya⁷²</p> <p>Thompson con Uber⁷³</p>		
<p>CONSIDERANDO</p>	<p>INDICIO</p>	<p>UBER</p>
<p>Escalante – Considerando Octavo, c): “Analizada la prueba anterior, en su conjunto, es posible desvirtuar en gran parte los dichos de los testigos que comparecieron a</p>	<p>Obligación de mantenerse conectados a la aplicación.</p>	<p>Uber no obliga a sus Socios Conductores a mantenerse conectados a la App. Existe plena libertad de los</p>

⁷² 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, causa RIT T-980-2020, de fecha 17 de mayo de 2021. Magistrado Carmen Gloria Correa Valenzuela. Recurso de Nulidad en tramitación ante la Itlma. Corte de Apelaciones de Santiago.

⁷³ 2° Juzgado de Letras del trabajo de Santiago, RIT O-1388-2015, de fecha 14 de julio de 2015, caratulada



Thompson con Uber. Magistrado Yelica Marianella Montenegro Galli.

LALELE



YFQWXEXQLZ

<p><i>estrados, así respecto de la obligación de mantenerse conectados por una cantidad determinada de horas, de lo contrario eran despedidos, ha quedado en evidencia con las boletas de los mismos actores que ello no es así, pues no se explica por ejemplo que el demandante Joselito Amador en el mes de noviembre de 2019 produjo por \$6.093, en tanto en abril de 2020 obtuvo un honorario por \$ 1.295.187, es decir, ello demuestra que no eran despedidos por baja producción y además que no tenían la obligación de conectarse una determinada cantidad de horas.”.</i></p>		<p>demandantes para conectarse o no a la Aplicación, y en caso de hacerlo, cuándo y cuánto tiempo dedicar a ello.</p> <p>Adicionalmente, los Socios Conductores pasaron largos periodos de tiempo sin conectarse a la App, no existiendo sanción ni efecto negativo para ellos.</p>
<p>Escalante – Considerando Octavo, e): <i>“los actores no aportaron prueba tendiente a acreditar las supuestas sanciones a las cuales hacen mención mas que sus propios dichos, pues los testigos presentados y que declararon en autos no impresionan de veraces e imparciales, en especial don Sergio Hernández, cuyos dichos no coinciden con la prueba directa como ya se dijo.”.</i></p>	<p>Sanciones.</p>	<p>Uber no sanciona a los Socios Conductores, de ninguna forma. Al igual que en la sentencia en comento, las supuestas sanciones que se impondrían a los demandantes le constan a los mismos sólo “experiencialmente”.</p>
<p>Escalante – Considerando Octavo, f): <i>“De esta manera, ha quedado acreditado que, no tenían jornada de trabajo, no tenían un horario prefijado, sino cada uno elegía su turno y su horario. Ahora, si bien la empresa tenía una lista de turnos, con diversas variables, ello resulta ajustado a la forma de funcionar la empresa, pues debe establecer políticas de orden dentro de ella y coordinación</i></p>	<p>Jornada de trabajo</p>	<p>Los demandantes no cumplen una jornada de trabajo ni horarios prefijados. Asimismo, Uber no tiene turnos de trabajo.</p>



YFQWXEXWQLZ

<p>a fin de que el servicio que prestan rinda sus frutos, de lo contrario, no se justificaría su giro.”.</p>		
<p>Escalante – Considerando Octavo, g): “Que ellos aportaban su medio de transporte. Tampoco recibían instrucciones en cuanto a las rutas, toda vez que la aplicación sugiere una ruta.”.</p>	<p>Herramienta de trabajo y ruta.</p>	<p>Los Socios Conductores utilizan su propio automóvil para prestar servicios, Uber no entrega herramientas de trabajo. Asimismo, la Uber App también sugiere la ruta, y el Socio Conductor es libre de tomarla o no, en acuerdo con el Usuario.</p>
<p>Escalante – Considerando Octavo, g): “A su vez, en lo referente al ejercicio de controles sobre los rider por parte de la demandada, no se acreditó haber sido objeto de supervisión directa o supervigilancia por parte de la demandada, pues de toda la prueba aportada no hay indicios de ello, mas que la parte demandante ejercía libremente sus servicios, mediante la conexión a la plataforma. No recibiendo mas que información acerca de las tarifas, su cálculo, su modalidad de pago, que es precisamente la forma en que la empresa desarrolla su actividad económica y la forma en que los actores generan sus honorarios, los que tampoco constituían remuneración en los términos del Código del Trabajo.-”.</p>	<p>Control y supervisión.</p>	<p>Uber no ejerce controles sobre los Socios Conductores y no existe supervisión o supervigilancia sobre los servicios que entregan a los Usuarios.</p>
<p>Escalante – Considerando Noveno: “En el mismo sentido anterior, llama la</p>	<p>Ajenidad.</p>	<p>Como ya se ha explicado, los servicios realizados por los</p>



YFQWXEXWQLZ

<p>atención que la parte demandante pretenda desatender una de las características esenciales de una relación laboral, como lo es el elemento de la ajenidad, señalando que los materiales aportados por los demandantes son de poco valor, o bien los riesgos asumidos por el trabajador son de poca importancia. Respecto a lo anterior, cabe señalar, que ni la ley, la doctrina ni la jurisprudencia, han resuelto en tal sentido, de prescindir de uno u otro de los elementos que históricamente han formado parte de una relación laboral, elemento que en el caso sub lite tampoco concurre, según ha quedado demostrado.”</p>		<p>Socios Conductores son por cuenta propia; no se cumple en la especie el principio de ajenidad respecto de Uber.</p>
<p>Thompson – Considerando Quinto: “Conforme lo han reseñado los testigos, tienen absoluta libertad para conectarse o desconectarse al sistema como asimismo aceptar o no la solicitud.”.</p>	<p>Libertad de conexión.</p>	<p>En el caso de autos ocurre lo mismo, los Socios Conductores tienen idéntica libertad.</p>
<p>Thompson – Considerando Quinto: “<i>No usan uniforme a pesar de los dichos del testigo Rubilar.</i>”.</p>	<p>Uniforme.</p>	<p>En efecto, los Socios Conductores no utilizan uniforme.</p>
<p>Thompson – Considerando Quinto: “También ha quedado acreditado que no existe desvinculación alguna al conductor que no se conecta como afirmó el mismo testigo en su declaración y lo afirmó el demandante en su libelo al explicar las causas de su supuesto despido. De hecho el actor, de acuerdo a las planillas incorporadas por la demandada en la audiencia, los meses previos al término de los</p>	<p>Sanción por no conexión.</p>	<p>Al igual que el caso en comento, Uber no sanciona a los Socios Conductores que no se conectan a la App, tal como lo hicieron los demandantes en reiteradas oportunidades.</p>



YFQWXEXWQLZ

<p><i>servicios no estuvo en servicios todos los días del mes así por ejemplo, mayo 4 días, junio 11 días, julio 15, diciembre 12 días, es decir un promedio de 14 días al mes. Esto mismo permite corroborar lo que su propio testigo declaró en audiencia más los testigos de la demandada que el término de los servicios se debió a un reclamo efectuado por una cliente, hecho absolutamente disímil con su argumentación, cuestión que le resta credibilidad a toda su argumentación en contra de la empresa demandada.”.</i></p>		
<p>Thompson – Considerando Quinto: <i>“Efectivamente existen bonos o incentivos a los conductores que se conecten en fechas claves, como los partidos de la Copa América o navidad u otros eventos, lo cual no lo califica como rasgos de laboralidad, ni la circunstancia que un determinado viaje sea a cuenta de la empresa. No hay que perder de vista que el centro operador de la aplicación es la demandada quien tiene el mismo interés en obtener su porcentaje que los propios conductores, de hecho no existe sanción alguna, que podría ser una antecedente relevante al momento de analizar este tipo de relación, para quien y a pesar de los incentivos no se encuentre conectado ni acepte un llamado.”.</i></p>	<p>Incentivos.</p>	<p>Uber dispone de promociones para sus Socios Conductores, cuestión que no solo no constituye un indicio de laboralidad, sino que permite concluir la inexistencia de ella, según se ha explicado.</p>



YFQWXEXWQLZ

Adicionalmente a las sentencias de nuestros Tribunales chilenos, hace presente que existe abundante jurisprudencia internacional que ha rechazado la existencia de relación laboral entre los socios conductores y Uber, puesto que –entre otras cosas- se ha concluido la inexistencia de un vínculo de subordinación y dependencia entre las partes.

Así, por ejemplo, afirma que la National Labor Relations Board de Estados Unidos, resolvió con fecha 16 de abril de 2019 que en la aplicación Uber no existiría una relación de subordinación y dependencia, en razón de lo que los socios conductores eligen libremente cuándo y dónde prestar servicios y pueden hacerlo en más de una plataforma. Dice que el Advice Memorandum concluyó lo siguiente: “Tres características del sistema de Uber ofrecían a los conductores importantes oportunidades de obtener beneficios económicos y, en última instancia, independencia empresarial. En primer lugar, los conductores tenían una libertad prácticamente ilimitada para establecer sus propios horarios de trabajo: elegían cuándo iniciar sesión en la aplicación para recibir solicitudes de viaje y cuánto tiempo permanecer en línea. Los conductores sólo tenían que realizar una solicitud de viaje al mes, y no había límite máximo. Por cualquier razón o sin ella, el conductor podía simplemente desconectarse. En segundo lugar, los conductores controlaban sus lugares de trabajo eligiendo dónde conectarse a la aplicación, dentro de los amplios límites de un mercado geográfico, en lugar de estar restringidos a rutas o barrios asignados. Aunque las ubicaciones posteriores de los conductores en el curso de una salida dependían de los destinos de los pasajeros, los conductores podían predecir los destinos probables de determinados orígenes y elegir sus ubicaciones de inicio de sesión en consecuencia. En tercer lugar, los conductores podían, y a menudo lo hacían, trabajar para la competencia. De hecho, los conductores podían alternar entre diferentes aplicaciones de transporte compartido a voluntad en el transcurso de una salida. Además, Uber no ponía límites a esta libertad, como las restricciones al uso de los coches por parte de los conductores o los cánones que éstos debían pagar incluso si no realizaban ningún viaje con Uber.”⁷⁴.

74 Asunto Uber. National Labor Relations Board. Uber Technologies Inc, de 16 de abril de 2019, p. 6. Texto original: “Three features of the Uber system afforded



drivers significant opportunities for economic gain and, ultimately, entrepreneurial independence. First, drivers had virtually unfettered freedom to set their own work schedules— they chose when to log in to the App to receive trip requests and how long to remain online. Drivers needed only to fulfill one trip request per month, and there was no upper limit. For any reason or no reason, the driver could simply log off. Second, drivers controlled their work locations by choosing where to log in to the App, within the broad confines of a geographic market, rather than being restricted to assigned routes or neighborhoods. Even though drivers' later locations over the course

Asimismo, sostiene que la Fair Work Commission de Australia, concluyó en el mes de diciembre de 2017 que no existía relación laboral entre los conductores y Uber: “Me parece evidente que en este caso no se dan los indicadores relevantes de una relación laboral, que están ausentes en este caso. El peso abrumador de los indicios relevantes apunta en sentido contrario. En mi opinión y por las razones expuestas anteriormente, el demandante no era un empleado a los efectos del artículo 382 de la Ley en el momento de la finalización de la relación entre la demandante y la demandada. Por lo tanto, no es una persona protegida contra el despido improcedente. El recurso debe ser desestimado”.⁷⁵.

En el mismo sentido, dice que mismo organismo concluyó en un caso diferente de Uber del mes de julio de 2019 que “Los indicios expuestos no se prestan a la conclusión de que el Sr. Suliman fuera un empleado de Uber. No hay un solo elemento que por sí mismo apoye la conclusión de que el el Sr. Suliman era un empleado y ningún grupo de indicios que pueda llevar a esta conclusión.”⁷⁶. Complementándose, dice, con un comunicado de prensa de la Fair Work Ombudsman de Australia, de fecha 7 de junio de 2019, que señaló: “Los conductores de Uber Australia tienen el control de cuándo y durante cuánto tiempo trabajan, en cualquier día de cualquier semana.”⁷⁷.

Agrega que los mismos argumentos se pueden apreciar en los casos de Deliveroo en Francia⁷⁸ y Globo en Italia⁷⁹, en donde se sostuvo la imposibilidad de calificar a los riders como trabajadores por el alto grado de discreción que tenían para prestar sus servicios.



75 Asunto Kaseris v. Raiser Pacific V.OF. Fair Work Commission, de fecha 21 de diciembre de 2017. N°

67. Texto original: “It seems to me plainly to be the case that the relevant indicators of an employment relationship are absent in this case. The overwhelming weight of the relevant indicia point the other way. In my view and for the reasons given earlier, the Applicant was not an employee for the purposes of s.382 of the Act at the time of the ending of the relationship

between the Applicant and the Respondent. He is therefore not a person protected from unfair dismissal. The application must be dismissed.”.

76 Asunto Rajab Suliman v Raiser Pacific Pty Ltd (U2019/2392) Fair Work Commission, de fecha 12 de julio de 2019. N° 77. Texto original: “The indicia set out above do not lend themselves to a conclusion that Mr Suliman was an employee of Uber. There is no single item which by itself supports a conclusion that Mr Suliman was an employee and no group of indicia that could lead to this conclusion.”.

77 Texto original: “Uber Australia drivers have control over whether, when, and for how long they perform work, on any given day on any given week.”.

78 Asunto Deliveroo. Court d’ Appeal de París, de fecha 9 de noviembre de 2019.

79 Asunto Globo. Tribunal Laboral de Turín. Sentencia N° 778-2018, de fecha 7 de mayo de 2018.

Respecto a la sentencia de la Corte Suprema de Reino Unido, citada en la demanda como aquella que habría reconocido la existencia de relación laboral entre Uber y los socios conductores, en base –como sostiene la demandante- a argumentos que también se cumplen en Chile, alega que lo anterior no es efectivo. En efecto, precisa que dicho análisis posee numerosos errores que a continuación pasa a explicar, puesto que en caso alguno los casos de Reino Unido y Chile son equiparables.



En primer término, explica que la sentencia del Reino Unido no resolvió que los socios conductores eran “trabajadores” de Uber como son entendidos por nuestra legislación nacional, sino que una categoría intermedia propia de dicho país y que no tiene cabida en Chile. En efecto, dice que en Reino Unido es posible distinguir del trabajador autónomo o independiente las categorías de “employee” y “worker”. La primera de ellas, precisa, corresponde al trabajador dependiente como lo conocemos en nuestro país, quien presta servicios en virtud de un contrato de trabajo, la segunda, a una categoría intermedia entre el trabajador dependiente e independiente, el cual posee algunos de los derechos laborales y de seguridad social de los employees (protección contra discriminación, ingreso mínimo mensual, derecho a vacaciones, entre otros).

En este sentido, alega que la sentencia citada por la parte demandante ciertamente no puede tomarse como ejemplo en el caso de autos, por cuanto lo resuelto por esta es aplicar a los socios conductores una categoría legal inexistente en nuestro país.

Sin perjuicio de lo anterior, dice que, tal como la cita de la sentencia señalada en la demanda lo dice, la Corte Suprema de Reino Unido reconoció a los socios conductores como workers en base a dos argumentos fundamentales que, al contrario de lo señalado en la demanda, no se cumplen en el caso de autos: (i) Que no existía acuerdo escrito alguno entre Uber y los socios conductores, y;

(ii) Que Uber Londres poseía una licencia para transporte privado de pasajeros en Londres, permitiéndoles a los socios conductores utilizarla para prestar servicios. En efecto, hace presente que ambas cuestiones no se cumplen en Chile; tal como será acreditado, los Socios Conductores han suscrito los términos y condiciones para el uso de la App, y asimismo los mismos demandantes han acompañado un



contrato suscrito con Rasier Operations B.V. Respecto al segundo argumento, reitera que Uber no presta servicios de transporte, y no posee licencia para ello.

Concluye, como señala LIZAMA, las sentencias internacionales en general concluyen “que en el marco de las economías colaborativas bajo demanda los socios prestan servicios de forma absolutamente independiente sin verse sometidos a la potestad de dirección de parte de la compañía. De este modo, que no se exigiría un horario a cumplir, un lugar de trabajo o exclusividad respecto de la plataforma. Así que malamente, se podría generar una relación de trabajo tutelada por el derecho laboral que tiene por objeto, según ya se adelantó, regular las relaciones contractuales donde existe subordinación o dependencia.”

Sin perjuicio que niega toda procedencia de reclamo de una relación laboral, en el evento de que este tribunal considerase la existencia de una relación de dicha naturaleza, estima que existirán importantes dificultades para poder encuadrar los beneficios que solicitan los demandantes, ya que la forma en que supuestamente “trabajarían” no se aviene con ninguna de las normas existentes del Código del Trabajo, circunstancia por supuesto que es propia de la “irrupción” de estas nuevas tecnologías y que al final, también incide directamente en la pretensión de ser remunerados con “sueldo base” y “semana corrida”, intentando asimilar su total inexistencia de jornada laboral a una jornada, y la recaudación de los pagos efectuados por los usuarios mediante tarjetas de crédito a supuestas “comisiones”. Por lo mismo, considera que las peticiones formuladas por los actores constituyen, en su opinión, un forzamiento en demasía de la legislación existente, aplicando el adagio popular de “intento de cuadrar el círculo”

Y aún en el evento referido, recuerda en este punto que su parte niega toda relación con los socios conductores demandantes, y con cualquier otro usuario de la Uber App, razón por la cual en el eventual caso de que pudiese considerarse la



existencia de una relación laboral, la responsabilidad por cualquier prestación que se declare no podría asignarse a esta parte.

16.1. IMPROCEDENCIA DEL SUELDO BASE DEMANDADO

a) Alega que el ingreso mínimo mensual no es procedente, puesto que los demandantes no se encuentran sujetos a una jornada ordinaria de trabajo.

Señala que los Socios Conductores no se encuentran sujetos al cumplimiento de una jornada de trabajo, ni ordinaria, ni parcial. Expresa que los actores tienen plena libertad para conectarse a la Uber App cuando lo deseen, así como de aceptar o rechazar los viajes ofrecidos por ella. Es más, dice que los Socios Conductores ni si quiera tienen el deber de prestar servicios. En razón de lo anterior, afirma que la institución del sueldo base y su sujeción al ingreso mínimo mensual es esencialmente incompatible con la realidad de los servicios prestados por los Socios Conductores.

En efecto, aun de declararse la existencia de relación laboral con los actores, considera que mal podría concluirse que estos se encuentran sujetos a una jornada de trabajo. Agrega que el principio de primacía de la realidad, uno de los más relevantes principios que impregnan el derecho del trabajo, lo lleva a la conclusión inexorable de que los Socios Conductores en caso alguno se encuentran sujetos a una jornada laboral. Ellos, dice, pueden prestar servicios cuando lo deseen, e incluso no prestarlos, estándár aún más libre que lo dispuesto por el artículo 2 inciso 2° del Código del Trabajo, motivo por el cual -toda vez que quien puede lo más puede lo menos- los demandantes se encuentran contenidos en la excepción señalada por el artículo 42 letra a) del mismo cuerpo legal, no siéndoles aplicable el ingreso mínimo mensual, por expresa disposición de la ley.

Es más, hace presente que el régimen que tienen los actores de uso de la Uber App, al igual que los otros miles de socios conductores de este país, que implica total libertad de conexión y prestación de servicios en los días y horarios que cada uno de ellos defina, no puede siquiera ser asimilada a la situación del artículo 22 inciso 2° del Código del Trabajo, ya que dicha norma se refiere a los



trabajadores excluidos de la limitación de jornada laboral, pero no a una situación de total libertad o anarquía que aplica a los actores.

Más aún, explica que, conforme a lo señalado en el artículo 10 N° 5 del Código del Trabajo, este debe señalar la “duración y distribución de la jornada de trabajo”, lo que respecto de aquellas personas que califican como no sujetas al límite de jornada, en base a lo señalado por el citado artículo 22 inciso 2°, importa que el empleador está obligado a definir la duración de la misma (pues no está sujeto a dicha limitación), pero sí mantiene la obligación de distribuir dicha jornada sin límites en días definidos de la semana, para por lo menos asegurar descansos legales y dar certeza al trabajador de la contraprestación que deberá al empleador por el pago de remuneración, y que como enseñan las máximas de la experiencia, es absolutamente un mínimo requerido por cualquier trabajador al momento de ser contratado, aunque esté sujeto al régimen del referido artículo 22 inciso 2°. Por el contrario, como se ha expuesto, dice que el régimen de los demandantes, que es igual al de todos los socios conductores de Chile, y que supone una anarquía total en materia horaria y de distribución de días en que se prestan servicios, y que va en beneficio.

Añade que, tal como ha señalado la Dirección del Trabajo “Ahora bien, conforme lo ha sostenido reiteradamente esta Dirección, la circunstancia de encontrarse exceptuado de la limitación de jornada no puede significar que ésta se distribuya en más de seis ni en menos de cinco días, salvo las excepciones contempladas en el inciso final del artículo 38 y artículo 39 del Código del Trabajo” (Dictamen 4603/262 de fecha 2 de septiembre de 1999).

Lo anterior, alega, se condice además con la lógica, puesto que el ingreso mínimo mensual colisiona contra la misma naturaleza de los servicios, la libertad de conexión. En efecto, dice qué ocurriría con aquel Socio Conductor que con la libertad que le otorga la Aplicación no efectuó viajes todo un mes, ¿tendría derecho a un sueldo base equivalente a un ingreso mínimo mensual? En palabras de LIZAMA, dice, “La regulación de la remuneración mínima mensual es incompatible con un modelo de negocio donde el trabajador no se encuentra sujeto a una jornada pudiendo decidir libremente cuándo y cuánto laborar. De



hecho, de aplicar estas reglas a los trabajadores de plataformas virtuales, se podría producir el absurdo de obligar a la aplicación a pagarle al trabajador el monto del ingreso mínimo mensual sin haber laborado un solo día durante el mes.”

Precisa que esta interpretación es respaldada por nuestra jurisprudencia judicial. En efecto, dice que la Itma. Corte de Apelaciones de Iquique, ratificó que el razonamiento del Tribunal A Quo para determinar la procedencia del ingreso mínimo mensual era correcta, determinando si el trabajador se encontraba o no sujeto a una jornada de trabajo: “SEXTO: “Que la línea argumental del fallo recurrido, para establecer que el demandante estaba sujeto a una jornada de trabajo, y en consecuencia le asiste el derecho de percibir un sueldo base no inferior al valor asignado al ingreso mínimo mensual, se encuentra vertida en sus fundamentos décimo primero al décimo cuarto, señalando los casos en que la ley presume que el trabajador está afecto a cumplimiento de jornada y haciendo un análisis de la prueba rendida por las partes, especialmente el documento denominado "Sistema Incentivo a Vendedores", la declaración del testigo Fuentes Varela, y su informe de fiscalización quien, según el artículo 23 del D.F.L. 1 de 1967, actuó como Ministro de Fe y goza de presunción de veracidad, declaración de Jara Muñoz, amonestación cursada a Silva Pateni por el Gerente Regional de la demandada, descuentos realizados en remuneraciones de los trabajadores por inasistencia, y declaración de Barrueto Vergara y Escobar Rodríguez, llegó a la conclusión que los trabajadores demandantes, se encuentran sujetos a supervisión, control y asignación de trabajo diario con cartera de clientes asignada por la empleadora y obligada a atender dicha cartera, lo cual de no hacerlo implica causal de despido. Además tienen el deber de asistencia a reuniones y se le hacen descuentos por inasistencias.”

En este sentido, sostiene que se señala por la Itma. Corte que una vez establecido que el demandante se encuentra sujeto a una jornada de trabajo, le asiste el derecho de percibir un sueldo base no inferior al valor asignado al ingreso mínimo mensual (considerando primero y sexto). En otras palabras, reconoce que si no está sujeto al régimen de jornada ordinaria, no estaría limitado su sueldo base al ingreso mínimo mensual.



Asimismo, hace presente que esto ha sido confirmado por la ltima. Corte de Apelaciones de Punta Arenas: “OCTAVO: Que acorde a los razonamientos precedentes se hace patente que el yerro de la sentenciadora a quo, ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, ya que de no haber incurrido en él, habría concluido que la actora tenía que cumplir jornada ordinaria de trabajo, conforme a los fundamentos que anteceden, y no podía percibir un sueldo, o sueldo base inferior al ingreso mínimo mensual previsto por el legislador, y se habría accedido también al rubro diferencias de sueldo por todo el lapso servido para la demandada, por la suma de \$1.686.058, porque ella cumplía jornada ordinaria de trabajo, ello avalado por el principio de la realidad, sobre el aparente pacto contractual que supuestamente habría excluido de la jornada ordinaria de trabajo de la actora.”

Afirma que la demanda señala que los Socios Conductores estarían sometidos a una jornada ordinaria completa de trabajo, es decir 45 horas semanales, por cuanto la misma Aplicación constituiría un mecanismo de registro y control de asistencia, que haría presumir la existencia de dicha jornada, esto es incorrecto. Ahora bien, reitera que los Socios Conductores no tienen siquiera el deber o la obligación de prestar servicios. Lo anterior, dice, solo nos lleva a la conclusión de que no estamos en presencia de una jornada de trabajo, por cuanto esta es definida por el artículo 21 del Código del Trabajo como “el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato.”, por lo que no existiendo dicho deber, siendo absolutamente voluntario prestar servicios, simplemente no se cumplen los presupuestos de una jornada de trabajo. Es por ello que el razonamiento de la demanda salta un paso para aplicar la presunción señalada, puesto que antes de determinar si aplica o no dicha presunción (lo cual niega, puesto que la App no constituye un mecanismo de control de asistencia), debe existir una jornada de trabajo, la cual en la especie no existe.

Así, aun en caso de determinarse la existencia de una relación laboral, estima que deberá concluirse que los Socios Conductores no se encuentran sujetos a una jornada de trabajo ni a sus límites, de conformidad a lo dispuesto por el inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo, por lo que no les resulta aplicable el



ingreso mínimo mensual. En razón de lo anterior, considera que deberá rechazarse esta prestación.

b) Improcedencia del monto demandado como Sueldo Base.

Adicionalmente, y aun de entenderse la procedencia de esta prestación (lo que implica que los actores habrían acreditado a este tribunal la prestación de servicios durante los 24 meses de extensión de sus pretensiones, que cada semana han cumplido con una jornada de 45 o más horas a la semana, la duración y distribución de la misma, y de qué manera se exigía y controlaba el deber de asistencia en la prestación de los servicios, y cómo se sancionaba su inasistencia o cumplimiento imperfecto por menor tiempo que el supuestamente “pactado”, elementos todos que conforme al Código del Trabajo están asociados al cumplimiento de una jornada de trabajo, como se alega por los demandantes), Estima que deberá desecharse el monto demandando, por cuanto se ha solicitado el pago del monto íntegro del sueldo base, esto es, el ingreso mínimo mensual completo para todos los actores sobre la base irreal de que trabajarían 45 horas semanales, como si todos ellos hubieran prestado servicios en una jornada ordinaria de trabajo, cuestión que no ha ocurrido. En efecto, explica que, por expresa disposición del artículo 44 inciso 3° del Código del Trabajo, el ingreso mínimo mensual deberá calcularse de forma proporcional al tiempo de prestación de servicios por los demandantes.

Así, en el improbable evento de que se accediere a la prestación señalada, estima que deberá hacerse sólo en el monto proporcional a la cantidad de horas trabajadas por cada Socio Conductor en cada mes durante los 2 años demandados. Este punto, dice, le corresponderá acreditarlo en su totalidad a la parte demandante, debiendo acompañar antecedentes que permitan determinar la supuesta jornada de trabajo desempeñada cada mes. Asimismo, en caso de que alguno de los Socios Conductores hubiese prestado servicios más de 45 horas semanales, considera que no se podrá otorgar el pago de horas extraordinarias, al no haber sido estas reclamadas por la parte demandante en su demanda, no pudiendo este Tribunal otorgar más de lo pedido por las partes.

16.2. IMPROCEDENCIA DE LA SEMANA CORRIDA DEMANDADA



Finalmente, en el improbable evento de reconocerse la existencia de relación laboral, considera que deberá desecharse la demanda de semana corrida, al no cumplirse los presupuestos para su procedencia, en variados niveles. En efecto, dice que el artículo 45 del Código del Trabajo dispone que “El trabajador remunerado exclusivamente por día tendrá derecho a la remuneración en dinero por los días domingo y festivos, la que equivaldrá al promedio de lo devengado en el respectivo período de pago, el que se determinará dividiendo la suma total de las remuneraciones diarias devengadas por el número de días en que legalmente debió laborar en la semana. Igual derecho tendrá el trabajador remunerado por sueldo mensual y remuneraciones variables, tales como comisiones o tratos, pero, en este caso, el promedio se calculará sólo en relación a la parte variable de sus remuneraciones. No se considerarán para los efectos indicados en el inciso anterior las remuneraciones que tengan carácter accesorio o extraordinario, tales como gratificaciones, aguinaldos, bonificaciones u otras.”.

En la especie, esgrime variados fundamentos sobre la improcedencia de la semana corrido para los demandantes, por lo que la solicitud de esta prestación deberá rechazarse:

a) En primer lugar, alega que la demanda incurre en un error de base respecto a su somera referencia a la semana corrida, y es que el primer presupuesto para que concurra esta -la existencia de una remuneración variable- no concurre. Al respecto, dice, según ha señalado la Dirección del Trabajo, remuneración variable es “todo estipendio que, de acuerdo al contrato de trabajo y respondiendo al concepto de remuneración, implique la posibilidad de que el resultado mensual total sea desigual de un mes a otro.” Afirma que la doctrina precitada encuentra su fundamento en el artículo 71, inciso 2º, del Código del Trabajo, el cual establece: “Se entenderá por remuneraciones variables los tratos, comisiones, primas y otras que con arreglo al contrato de trabajo impliquen la posibilidad de que el resultado mensual total no sea constante entre uno y otro mes”.

Así, dice, el primer problema que existirá si se entiende que existe relación laboral es que deberá hacer el intento –imposible por cierto- de adaptar la realidad de los



servicios a una institución jurídica como la remuneración, que se basa en la existencia de una contraprestación por los servicios del trabajador y que es pagada por el empleador, dos presupuestos que respecto a los demandantes no se cumplen. En efecto, señala que no existe una contraprestación de parte de Uber por los servicios que presta el Socio Conductor, sino que es el Usuario quien paga directamente al Socio Conductor, quien percibe de él la contraprestación por sus Servicios de Transporte. En este sentido, afirma que no existe en nuestro laboral la figura que en estos autos se discute, puesto que en ningún caso un trabajador dependiente podría percibir directamente el dinero por la prestación de sus servicios directamente del cliente. Si ese fuera el caso, dice, por ejemplo el cajero de una tienda que recibe el pago por los clientes, este tiene el deber de entregar y remitir la totalidad del dinero a su empleador, quien posteriormente pagará una remuneración al trabajador por sus servicios.

En este sentido, explica que el sistema de ganancias que perciben los Socios Conductores es contrario al concepto de remuneración de nuestro Código del Trabajo, puesto que en el caso de autos es el Socio Conductor quien permite a Uber “participar” de las ganancias generadas por los viajes que efectúa, pagándole a la empresa un porcentaje menor de las mismas, que ya hemos dicho, alcanza a un promedio de 23% de la tarifa del viaje. En efecto, dice que si quiere asimilarse el concepto de ganancia a comisión, deberá determinarse que la comisión es pagada por el Socio Conductor a Uber, y no al revés, puesto que así ocurre en la práctica. Hace presente que este argumento encuentra respaldo también en las máximas de la experiencia, por cuanto no existe en el mercado, jamás se ha visto en una relación laboral, que el trabajador perciba aproximadamente un 77% de comisión sobre el total de ingresos por ventas u otras operaciones que realiza el empleador con colaboración del trabajador.

Así, estima, de entenderse que existe una relación laboral, resultaría inaplicable la institución de la remuneración, por cuanto su concepto legal la califica como una contraprestación por los servicios, cuando en la especie dicha contraprestación -“dar algo a cambio de algo”- no existe.



b) Alega que un segundo problema de incongruencia de las ganancias generadas por los Socios Conductores y la institución de la semana corrida, dice relación con la libertad de prestación de servicios y con que no existan “días en que legalmente debió laborar en la semana” (artículo 45 Código del Trabajo). En efecto, dice que los Socios Conductores no tienen obligación de prestar servicios, ni mucho menos se encuentran sujetos al cumplimiento de una jornada de trabajo, ni ordinaria ni parcial. Afirma que los demandantes tienen plena libertad para conectarse a la Uber App cuando lo deseen, así como de aceptar o rechazar los viajes ofrecidos por ella. Así, dice, no existiendo un deber de prestar servicios, mucho menos podría sostenerse que el trabajador posee días en que legalmente debe trabajar durante la semana, por lo que la semana corrida demanda resulta completamente inaplicable al caso de autos, o al menos es indeterminable.

En este sentido, sostiene que la ausencia de obligación de prestar servicios – como ya se ha dicho- nos lleva a concluir la inexistencia de una jornada de trabajo, puesto que no se cumple uno de sus presupuestos básicos, que es el deber de trabajar, y en su defecto, el deber de hacerlo en determinados días: “tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato.” (Artículo 21 del Código del Trabajo).

En efecto, se pregunta, ¿cómo podría calcularse el monto de la semana corrida si no existe una cantidad de días en que el trabajador debe prestar servicios? ¿Cómo podrá calcularse la división señalada por la ley? No es posible. Es por ello que nuevamente, reclama que la semana corrida es esencialmente incompatible con la realidad de los servicios prestados por los Socios Conductores, por lo que no resulta aplicable a esta realidad y no puede por tanto ser concedida.

A lo anterior, dice, debe sumarse lo dispuesto por el Ordinario N° 1715/65 de la Dirección del Trabajo, de fecha 18 de marzo de 1996, y ratificado por el Ordinario N° 1873, del 4 de mayo de 2017, en cuanto a que “Los trabajadores remunerados exclusivamente por día, contratados para prestar servicios en un jornada ordinaria de trabajo distribuida en menos de cinco días a la semana no tienen derecho a percibir remuneración por los días domingo y festivos en los términos previstos en el artículo 45 del Código del Trabajo.”.



Así, como lo ha señalado continuamente esta Institución, dice que el pago de la semana corrida sólo procede para aquellos trabajadores que han sido contratados para prestar servicios en 5 o más días a la semana, por lo que respecto de los demandantes esta prestación no será procedente, ya que no han sido contratados para prestar servicios en un número determinado de días, sino que por el contrario, poseen absoluta libertad para prestar servicios cuando lo estimen, o simplemente para no prestarlos. Más aún, en el improbable evento de entenderse que igualmente procede su pago, sostiene que deberá otorgarse sólo para aquellos Socios Conductores que prestaron servicios en 5 o más días a la semana, cuestión que deberán acreditar en autos.

c) En tercer lugar, alega que las supuestas remuneraciones variables señaladas en la demanda no poseen un devengamiento diario, tal como lo exigido nuestra jurisprudencia. En efecto, dice que no es posible determinar el monto de dicha remuneración variable sino hasta transcurrida una semana, por dos cuestiones:

(i) en primer término, no existe devengamiento diario, puesto que los Socios Conductores se encuentran afectos a un sistema que, de asimilarse a su concepto laboral, constituirían metas semanales de viajes. En efecto, Uber ofrece oportunidades de negocio atractivas conocidas como “promociones” o “quests”.

Los quests operan en caso de completar un número de viajes en una semana determinada, si el socio conductor realiza los viajes se paga un monto adicional, si no, no ocurre nada. Así, por ejemplo, dice que en el periodo del 11 al 14 de marzo de 2021, el Socio Conductor señor José Claudio Carmona Alegría, aumentó sus ganancias semanales por haber realizado el quest de 25 viajes en el periodo de medición. O el señor Manuel Israel Marchant Pérez, quien en el periodo del 6 al 9 de junio de 2019 alcanzó la promoción de \$85.760 por un quest de 60 viajes.



(ii) en segundo lugar, no existe devengo diario por cuanto como se ha explicado, como el pago es efectuado por el Usuario al Socio Conductor, y asimismo, como este último paga una tasa de servicio por el uso de la Aplicación, y adicionalmente, como existen pagos en dinero efectivo y también pagos con tarjeta de crédito, es necesario que todos estos montos sean compensados y recalculados semanalmente en un balance, para efectuarse su pago en la semana próxima al momento en que el Socio Conductor realizó el viaje.

En este sentido, reclama que no sería posible determinar el monto diario de remuneración variable obtenida por un Socio Conductor puesto que este debe primero pasar por un sistema de compensación y balance, motivo por el cual el devengamiento diario –como requisito de la semana corrida- no se cumple.

En definitiva entonces, de intentar hacer aplicable la legislación laboral a la situación en que se encuentran los actores, señala que necesariamente tendría que considerarse que la remuneración corresponde a un sistema variable complejo, de cálculo y determinación semanal, que se compone por un porcentaje de viajes diarios más el cumplimiento de metas semanales de venta, ajustado por una tasa de servicio variable y ajustado también por la compensación de sumas percibidas por concepto de pago de servicio en dinero efectivo.

En este mismo sentido, hace presente que, tanto la Dirección del Trabajo, como la Excma. Corte Suprema, han sostenido que las remuneraciones variables que dan derecho al pago de semana corrida deben devengarse diariamente, cumpliendo con tal requisito “aquella que el trabajador incorpora a su patrimonio día a día, en función del trabajo diario, esto es, la remuneración que tiene derecho a percibir por cada día laborado, sin perjuicio de que su pago se realice de forma mensual”.

En el mismo sentido, afirma que la Excma. Corte Suprema ha señalado que entender que procede el pago de semana corrida para aquellos trabajadores cuyo esquema remuneracional es mixto, implica que ambos componentes, fijo y variable, pueden devengarse mensualmente, significaría desnaturalizar la institución que se analiza. Así, dice, los trabajadores afectos a un sistema de



remuneración mixto, sólo tienen derecho al pago de semana corrida si su remuneración variable se devenga por día.

d) Finalmente, en el improbable evento de que se determine la procedencia del pago de la semana corrida, dice que será carga de la parte demandante acreditar y entregar todos los antecedentes a este Tribunal que permitan determinar su monto en cada semana de prestación de servicios durante los 24 meses demandados, debiendo respecto a cada una de ellas acreditar el promedio de horas trabajado en cada semana y los días en que legalmente debió trabajar, así como los días en que no lo hizo. En caso contrario, estima que deberá desestimar esta petición, puesto que su monto resultará indeterminable.

En este punto, señala que el artículo 45 es muy claro en su tenor literal, el que dispone: “El trabajador remunerado exclusivamente por día tendrá derecho a la remuneración en dinero por los días domingo y festivos, la que equivaldrá al promedio de lo devengado en el respectivo período de pago, el que se determinará dividiendo la suma total de las remuneraciones diarias devengadas por el número de días en que legalmente debió laborar en la semana. Igual derecho tendrá el trabajador remunerado por sueldo mensual y remuneraciones variables, tales como comisiones o tratos, pero, en este caso, el promedio se calculará sólo en relación a la parte variable de sus remuneraciones”

Precisa que, como puede apreciarse en la primera parte del artículo 45, este dispone la fórmula que obligatoriamente debe utilizarse para calcular la semana corrida, y que corresponde a una división aritmética simple (remuneraciones diarias / días que debió trabajar). Por lo anterior, dice que solo podrá determinarse el cálculo de una eventual semana corrida en la medida que se cuente con los dos elementos de la división, a saber, numerador constituido por las remuneraciones diarias y el denominador, que comprende los días que debió trabajar (en la semana, claramente).

Señala que, en el caso de los Socios Conductores no existe un tiempo de labores asimilable a una jornada de trabajo, por lo cual no puede considerarse que en la semana hay días en que “debieron trabajar”, debido a la completa libertad sobre este punto. Por lo mismo, considera que no sería posible determinar el cálculo de



la semana corrida, por no existir en la supuesta relación laboral, la obligación de laborar determinados días.

En razón de todo lo anterior, dice que se deberá rechazar la solicitud de pago de semana corrida, por cuanto no se cumplen los presupuestos y condiciones establecidos por la ley y la jurisprudencia para que proceda esta prestación, en la esencia, por cuanto la naturaleza de los servicios y la relación entre las partes se opone a esta institución, siendo inaplicable la semana corrida al caso de autos.

17. CONCLUSIÓN Y PRESTACIONES DEMANDADAS.

Señala que se ha podido acreditar que nada adeuda a los demandantes por concepto de prestaciones de carácter laboral, por la sencilla razón de que entre los Socios Conductores y las sociedades demandadas en autos, así como también respecto de Uber, no se verificó relación laboral alguna. Así también, dice, se ha acreditado la absoluta improcedencia de la demanda de unidad económica deducida en autos.

Agrega que, malamente entonces, podrían haberse devengado prestaciones que son propias y exclusivas de una relación de esa naturaleza, como lo son el sueldo base, la semana corrida y las cotizaciones de seguridad social. Y ciertamente, dice que si nada se adeuda, menos corresponde que se paguen intereses y reajustes, pues éstos no tienen obligación principal a la que acceder.

De aquí, afirma, que procede rechazar todas y cada una de las pretensiones singularizadas en las respectivas partes petitorias de la demanda deducida en estos autos en contra de su representada.

Por último se deja constancia que las otras demandadas, **UBER PORTIER CHILE SPA, UBER CHILE SPA y UBER INTERNATIONAL HOLDING BV**, contestan cada una la demanda, con los mismos fundamentos.

TERCERO: Que, con fecha 9 de septiembre de 2021 se realiza la audiencia preparatoria y, los días 3 y 4 de abril de 2023, la audiencia de juicio oral

CUARTO: Que, llamadas las partes a conciliación, no se produce.



QUINTO: Que, los hechos a probar son los siguientes:

- 1) Efectividad de existir entre las demandadas una dirección laboral común y que concurre respecto de ellas similitud o necesaria complementariedad de los servicios que se prestan o que existe entre ellas un controlador común. Hechos y circunstancias que así lo demuestren.
- 2) Efectividad de haber prestado servicios los demandantes para las demandadas como conductores registrados en dicha aplicación.
- 3) Efectividad que los servicios prestados por los demandantes, se desarrollaron en forma subordinada y dependiente, que permitan configurar respecto de cada uno de ellos una relación laboral. Fecha de inicio y de término de los servicios.

Los siguientes hechos son en el caso que el vínculo sea concebido como laboral:

- 4) Monto de la remuneración pactada, estructura de la que se compone y de la efectivamente percibida por los demandantes que hagan procedente el pago del sueldo base y la semana corrida.

SEXTO: Que, la parte demandante, rinde los siguientes medios de prueba:

PRUEBA DOCUMENTAL: Incorpora los siguientes documentos:

1. Contratos:
 - a) Documento de “Términos y condiciones”.
 - b) Contrato de servicios, encabezado por “Rasier Operations B.V.”, con fecha 11 de noviembre de 2020.
 - c) Actualización del contrato de servicios, encabezado por “Rasier Operations B.V.”, de fecha 24 de junio de 2021.
 - d) Términos y condiciones del programa Uber Pro.
2. Publicación en el Diario Oficial de los siguientes extractos de escritura pública:



- a) Escritura pública de constitución de la sociedad Uber Portier Chile SpA.
 - b) Escritura pública de constitución de la sociedad Hinter Chile SpA.
 - c) Rectificación de la escritura pública de constitución de la sociedad Hinter Chile SpA.
3. Enmienda número 5 al acuerdo de crédito rotativo entre Uber Technologies Inc. Y diversas instituciones bancarias y financieras.
 4. Documento titulado “denuncia situación del transporte informal de pasajeros en pandemia y cuarentena total” emitido por Taxistas del Bío Bío A.G.
 5. Oficio ordinario 6165 del Departamento Jurídico, Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho de la Dirección del Trabajo, de fecha 29 de diciembre de 2016.
 6. Impresiones digitales de la página www.uber.com, de fecha 7 de septiembre de 2021, cuyo contenido es el siguiente:
 - a) “Página de socios Uber”
 - b) “Requisitos para manejar Uber”
 - c) “Ganancias Uber”
 - d) “Reconocimientos especiales a través de la app”
 - e) “¿Cómo funciona la tarifa dinámica?”
 - f) “¿Cuántas ganancias pueden generar los socios conductores con el app de Uber?”
 - g) “Una guía para conducir y entregar”
 7. Capturas de pantalla de la aplicación Uber de cada uno de los demandantes, cuyo contenido es el siguiente:
 - a) Foto del perfil, con nombre, indicación de ser o no parte del programa Uber Pro, calificación, porcentaje de evaluaciones positivas, tasa de rechazos, cantidad de viajes, antigüedad del trabajador.
 - b) Reconocimientos, en la forma descrita en el documento N° 6, letra d)
 - c) Logros.
 - d) Sumario de calificaciones.



YFQWXEXWQLZ

- e) Sumario de evaluaciones positivas.
- f) Desglose de ingresos por la aplicación.
- 8. Mensajes relacionados a la desactivación de la cuenta de José Valenzuela.
- 9. Capturas de pantalla del sistema Uber Wallet de Sergio Ramírez.
- 10. Tabla resumen de la fecha de ingreso de los demandantes a la aplicación Uber.
- 11. Comprobante del primer viaje de los demandantes.
- 12. Resúmenes de ganancias de los últimos 6 meses, respecto de los siguientes
Demandantes:
 - a) Andrés Marambio.
 - b) Andrés Mena.
 - c) Carlos Farías.
 - d) Claudio Hernández.
 - e) Cristián Tapia.
 - f) Daniel Huerta.
 - g) Ezequiel Fuentes.
 - h) Francisco Flores.
 - i) Germán Alfaro.
 - j) Hugo Cabrera.
 - k) Hugo Paredes.
 - l) Javier Hernández.
 - m) John Zavala.
 - n) John Zegers.
 - o) Jorge Muñoz.
 - p) José Valenzuela.
 - q) Leonardo Medone.
 - r) Luciano Zelada.
 - s) Mauricio Abarca.
 - t) Pablo Pérez.
 - u) Patricia Pavez.
 - v) Rafael Mansilla.



YFQWXEXWQLZ

- w) Rodolfo Maturana.
- x) Rodrigo Cabrera.
- y) Rodrigo Valencia.
- z) Andrea Rebolledo.
- aa) Andrés Arancibia.
- bb) Catalina Silva.
- cc) Christopher Martínez.
- dd) Daniel Cataldo.
- ee) Daniel Urrutia.
- ff) Germán González.
- gg) José Claudio Carmona.
- hh) José Antonio Olivares.
- ii) José Tapia.
- jj) Loleen García.
- kk) Marcelo Escudero.
- ll) María Soledad Ávila.
- mm) Michael Purcell.
- nn) Nicolás Ramírez.
- oo) Ricardo Olmos.
- pp) Rodolfo Cabrera.

13. Informe de los viajes realizados por el demandante Rodrigo Valencia.

14. Permisos colectivos emitidos por Hinter Chile SpA a las siguientes personas:

- a) Cristián Tapia
- b) Germán González.
- c) Marcelo Escudero.
- d) José Antonio Olivares.

15. Sentencia nacional:

a) Sentencia dictada en causa Rol M-724-2020, por el Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, en proceso caratulado “Arredondo con Pedidos Ya”, de fecha 5 de octubre de 2020.

b) Sentencia que, fallando el recurso de nulidad presentado en dichos autos, lo desestimó, pronunciada por la Ilustrísima Corte de



YFQWXEXWQLZ

Apelaciones de Concepción en el Rol de Ingreso 395- 2020, de fecha 15 de enero de 2021.

16. Sentencias extranjeras.

a) Sentencia dictada por la Corte Suprema del Reino Unido de la Gran Bretaña e Irlanda del Norte, caratulada “Uber BV y otros (apelantes) contra Aslam y otros (recurridos)”, pronunciada el 19 de febrero de 2021.

b) Sentencia dictada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en el caso caratulado “Asociación Profesional Élite Taxi con Uber Systems Spain, S.L.”

c) Sentencia de unificación doctrinal dictada por el Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo Español en causa Rol 4746/2019 en autos caratulados “Desiderio con Glovoapp23 S.L.”

PRUEBA CONFESIONAL: Previo juramento, absuelve posiciones don **MATÍAS FRANCISCO ZEGERS RUIZ- TAGLE**, en representación de las cuatro demandadas de autos.

Señala en su declaración que es Abogado y, que ocupa el cargo de representante legal de las cuatro demandadas de autos.

Sostiene que las demandadas son sociedades que prestan soporte y que son empresas de tecnologías, que el giro de aquellas.

Indica que Uber International es una sociedad extranjera, Holding de otras sociedades, que Huber Chile es una Sociedad de apoyo al giro en el sentido de que son empresas extranjeras que apoyan al giro en todos los servicios de tecnología que prestan y que Hinter y Uber Portier cumplen las mismas funciones como empresas de apoyo al giro.

Afirma que desconoce a los accionistas de estas sociedades, que consta en escritura pública la constitución de Hinter Chile y Uber Portier Chile, que no recuerda a los accionistas que la constituyen, que al constituir las mencionadas sociedades como persona jurídica, que no recuerda y que aquello consta en las escrituras.

Dice que conoce la aplicación Uber como usuario y representante legal, que es una plataforma tecnológica que lo que hace unir personas que quieren prestar



servicios de transporte con empresas que quieran prestar servicios de transportes y, que ambas se conectan a través de una plataforma tecnológica y, después, entre ellos, existe esa relación, en que una presta ese servicio de transportes a la otra.

Declara que el objetivo es poner en contacto, personas, entidades y lo que sea que quieran prestar servicios de transportes a otras.

Añade que las entidades son personas naturales y que se denominan conforme dos tipos de plataforma: Una para transporte de personas y otra para transporte de cosas; en una se denominan drivers- para transportes de personas- y Courier para transporte de cosas.

Indica que la forma de uso, como usuario, consiste en solicitar una determinada ruta, que la tarifa se indica antes de que se utilice el servicio y también puede indicar otra tarifa dependiendo de otras condiciones, que al utilizar una aplicación tecnológica, la tarifa podría variar, siempre que se negocie aquello personalmente con el driver, que por ser tecnológica no se puede negociar con un algoritmo.

Sostiene que el chofer puede variar la ruta, que aquello puede traer condiciones de variación en la tarifa.

Expresa que, al finalizar el viaje, puede el usuario calificar al chofer, que aquello se puede hacer de forma recíproca, que como cualquier calificación de aplicación sirve para efectos de que públicamente denote, al usar la aplicación, cual es la calificación que tiene la persona que hará el viaje para transportar al usuario.

Finalmente, indica que no revisa el perfil para cada viaje que se realiza, sino que ve quien es la persona que lo viene a buscar, que revisa la patente y la persona que va manejando.

-PRUEBA TESTIMONIAL: Previo juramento, declaran:

- 1) **CLAUDIO ANDRÉS AMBIADO ALARCÓN:** Señala en su declaración que es conductor de Uber, que se desempeña en esa función hace tres años y medio.



Afirma que conoció la aplicación por medio de anuncios, que luego conoció a gente que lo ayudó a ingresar, fue a la oficina entregó la documentación requerida y al día siguiente comenzó a trabajar como conductor.

Declara que la información que le requirieron en ese entonces fueron certificado de antecedentes, hoja de vida del conductor, permiso de circulación y un video con la grabación del vehículo.

Explica que, enviados los antecedentes, al día siguiente, pudo abrir la aplicación, aparecía que podía realizar viajes, se conectó y ahí procedió a recibir solicitudes de viajes sucesivamente y a diario.

Refiere que, al conectarse, se reciben alertas de viaje que define el pasajero, destino, duración de inicio del viaje y ahí se selecciona el viaje que va a realizar, que, una vez aceptado el destino, que hay viajes que son cobrados en efectivo o tarjeta, que el usuario cancela y se da por terminado el viaje y se da la calificación al usuario.

Indica que hay dos tipos de viaje, que uno se paga con tarjeta y el otro es con efectivo, en donde se paga el valor total del viaje.

Dice que el usuario elige el método de pago, que la aplicación de Uber determina el valor de la tarifa, que al ser un viaje con tarjeta se suman los viajes de día lunes hasta el domingo y, son cancelados al día jueves siguiente, que el pago lo realiza Uber, a través de transferencias, que al tratarse de un viaje en efectivo, se descuentan valores por Uber y peajes.

Sostiene, en cuanto a la conexión a la aplicación, que esta se efectuaba 5 días a la semana y, que, en cuanto a las horas de cada día, era relativo y variaba de 5 a 10 horas, que las ganancias dependían del horario, que se basa en sueldo horario, como que la aplicación destina una cierta cantidad de dinero por horario.

Explica que lo anterior, consiste en que no importa la cantidad de viajes, sino que la aplicación le cancela a uno un aproximado de \$5.000 por hora y, un fin de semana, en horario punta, pueden ser \$10.000 la hora., que, cuando comenzó a trabajar en Uber, se le pagaba por tiempo y kilómetro.



YFQWXEXWQLZ

Añade, en relación al uso de la aplicación, que tiene la posibilidad de seleccionar o no al pasajero que realizará el viaje, que inicia la ruta y, que, si se cambia, no existía problema, que eso era antes, que ya no hay variación a su respecto, que mientras más baja la calificación que le otorguen los pasajeros, menos viajes recibe y la puntuación de calificaciones disminuye y que, al contrario, se mantiene la puntuación y aquello se traduce en que existen grados de evaluación: azul, oro, platino para concluir como diamante, que aquellos e traduce en garantías como trato preferente por la aplicación, pero si el conductor cancela los viajes, comienza a recibir menos viajes y que llegó a nivel oro, bajando la tasa de cancelación y, aceptando cualquier viaje que llega, para poder empezar a subir de rango y conectándose más.

Afirma que los beneficios que recibe de Uber se traducen en descuentos de combustibles y atención preferencial.

Contrainterrogado, declara que alguna vez ha recibido pagos en efectivo y en tal situación debe entregar a Uber una suma variable, que la aplicación decide cuánto cobra por comisión o por temas de aplicación, que nunca ha utilizado otra aplicación que no sea Uber, que se conectaba entre 5 o 10 horas diarias, que se ha conectado en ocasiones menos de 5 horas, que aquella decisión de conectarse o no fue voluntaria, que alguna vez ha cancelado viajes aceptados, que ha dejado de conectarse a la aplicación más de un día y más de una semana y más de un mes también, que recibió un llamado de atención de la aplicación, que era sin nombre y, que consistió en que si, se siguen cancelando viajes con tarjeta, que le van a cerrar la cuenta, que es efectivo que no se ha conectado a la aplicación durante meses y que el mensaje solo estaba relación respecto a las cancelaciones de viajes, que no siempre ha tenido la calidad de oro, que ha dejado pasar viajes, que ha dejado de tomar viajes en horario normal y después tomado viajes en horario punta y que el perímetro de viajes es Quilpué, Quillota, Concón, Valparaíso o Santiago y, que en este último, no tuvo que pedir permiso para aquello, que la aplicación la utiliza por vehículo que no es propio y que en total ha utilizado siete u ocho vehículos



YFQWXEXWQLZ

y que los arrienda ya que no son suyos, que los arrienda o prestan amigos a los cuales conoce, que al finalizar el viaje existe una evaluación recíproca entre viajero y conductor y, que, al tener distinta calificación entre los conductores, algunos se benefician en razón de la calificación que poseen y, aquello se traduce en que reciben mejores viajes y, que lo anterior, aparece en las condiciones del servicio que indican que al cancelar viajes se tendrán más tiempos de espera para la realización de viajes.

- 2) **BASTIÁN ALEXANDER CÁRDENAS ARAVENA:** Señala en su declaración que fue Chofer de Uber, que realizó esa actividad tres a cuatro años.

Sostiene que, en sus comienzos, compró un auto y se puso a desempeñar esa labor, que no recuerda como ingresó, que los pasos a seguir para comenzar a trabajar consisten en descargar la aplicación, antecedentes personales, licencia de conducir, permiso de circulación y fotos del vehículo, que una vez aprobada la documentación se comienza a trabajar. Dice que el viaje consiste en el ingreso de notificación de una aplicación, donde aparece el domicilio de origen y destino y, uno decide si lo acepta o no, que al aceptar el viaje se llega a donde el pasajero, que este ingresa al vehículo y, llegando al destino final, concluyendo al pago en efectivo o tarjeta, que, cuando es en tarjeta, se desliza la tarjeta y, a la semana desfasada, llega el valor a su cuenta bancaria, de manera extraordinaria. Agrega que, si no se acepta un viaje, su tasa de cancelación aumenta y, no puede optar a otros viajes de mayor atractivo remuneracionales y, bajo el algoritmo de la aplicación viajes con menor valor y, que la tasa de viajes baja y, el pasajero se ve asustado, ya que da a presumir que de un mayor cuidado y, se ve afectado el pasajero.

Precisa que el pago lo hace Uber y, se imagina que aquello es porque el momento de pago a su cuenta y, que indagar de dónde procede el pago no lo maneja.



Explica que, si no acepta un viaje, disminuyen los viajes prestigio y, a posterior, se reciben menores viajes y, aquello disminuye el pago.

Agrega que Uber determina el valor de los viajes, que la ruta de viaje la determina la aplicación, la que entrega un destino o dar posibilidad que alternativa, como Weis indique opciones de viaje.

Afirma que la elección de la ruta la tiene el cliente, en este caso el pasajero, porque él decide, sin perjuicio de lo que señale la aplicación, que nunca le ha pasado que un cliente le objete la ruta y, aquello se evita, para no tener problemas con el cliente.

Indica que su conexión a la aplicación era de siete horas diarias, de lunes a domingo, que existió un periodo de días o semanas en que no se conectó y, que dejó de trabajar, por razones de seguridad y, paulatinamente, dejó de usar la aplicación y el trabajo en particular, que las razones por las cuales dejó la aplicación es porque en Uber no se defiende, que la ganancia es poca, que las comisiones fueron mayores.

Contrainterrogado, declara que es facultativo iniciar o no un viaje, que canceló por seguridad algún viaje, que ha utilizado otras aplicaciones, como prestador de servicios, como Didi y Cabify, que dejó de usar la aplicación de Uber, por temas de seguridad y, que con Uber se ganaba menos que con las otras empresas, ya que, al estar partiendo eran más atractivas por el conductor y, que dejó de trabajar en Uber hace unos dos años atrás, que no le interesa Uber y, que no estuvo molesto porque son las condiciones de Uber, que cancelar un viaje es por un tema de seguridad y, no aceptar un viaje también es por seguridad y, la tasa de cancelación no recuerda, que conoce a los demandantes que se le indican y a otros de este juicio, que ha sido Courier con Uber Eats unas diez veces y dejó de ser conductor de esta vía, que nadie le exigía conectarse en el periodo que trabajaba, que los servicios los prestó en Santiago y otras ciudades de la quinta región, que nunca se tomó vacaciones y, que, en un comienzo, comenzó con un vehículo y, después arrendó a personas conocidas, cuando se compró otros vehículos en un desfase de tres meses y, que, mientras arrendaba



YFQWXEXWQLZ

los vehículos, lo hizo para la aplicación y, le arrendó el vehículo a otras personas y, durante ese tiempo, no usaba el vehículo porque lo arrendó para seguir usando la aplicación y, entre el tiempo que vendía el vehículo, se fue de viaje, pasó un año y, que el teléfono para usar la aplicación era de él, que el combustible fue pagado por él y el plan de datos de uso del celular también.

- 3) **LUIS FÉLIX ENRIQUE ALVARADO VALENZUELA:** Señala en su declaración que desarrolla actividades para Uber de manera esporádica, que desarrolla esta actividad desde hace 5 años.

Sostiene que, al comenzar a usar la aplicación, debe subir documentación, que puede aceptar o no la realización del viaje, que, aceptado, debe dirigirse donde está el pasajero que se realiza el viaje y, una vez efectuado el mismo, se cobra en dinero en efectivo o tarjeta o también Uber Cash, que la aplicación determina el cobro y, puede variar, de acuerdo a la aplicación, que el recorrido lo determina también la aplicación, que, una vez pagado por el usuario el viaje, este es calificado tanto por el conductor, como el pasajero y, que aquello se traduce en mejores ofertas de viajes, que se conectaba siete días a la semana, que hubo un momento en su vida que lo utilizó como un trabajo diario, en periodos free lance o de lunes a domingo o como ahora, que lo ocupa en las mañanas o tardes noche, para ser repartidor de comida.

Afirma que, actualmente, se conecta dos o tres horas y, que si quiere trabajar, lo puede hacer por 12 horas diarias.

Declara, en razón de lo anterior, que, dentro de la aplicación, existe un conteo de horas, que si inicia sesión, lo puede hacer tipo 11:00 o 12:00 am, desde que parte empieza un conteo regresivo de horas y, cuando se cumplen las horas trabajadas, no puede seguir trabajando, ya que la misma aplicación lo prohíbe.



Añade que el conteo se calcula en base a doce horas de conducción y, excedido, debe descansar doce horas más, para poder seguir trabajando. Dice que, en la realización del viaje, puede realizar cualquier ruta, salvo que el pasajero indique otra ruta y la aplicación lo detecta.

Contrainterrogado, declara que, actualmente, se desempeña como Administrador de Última Milla de Supermercado, que su experiencia las hace como conductor y chofer, que antes del inicio de la pandemia existía un contador, que no permitía trabajar en el exceso.

OFICIOS: Se incorporan las respuestas de:

- 1) Servicio de Impuestos Internos (Folios 377 y 385)
- 2) Dirección del Trabajo e Inspección del Trabajo (Folios: 341, 5 y 320)
- 3) D Local Chile SPA(Folio: 397)
- 4) Conservador de Bienes Raíces de Santiago (Folio: 378)

EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS: La parte solicita que la contraria exhiba los siguientes documentos, bajo apercibimiento legal:

- 1) Registros de viajes de todos los trabajadores demandantes, con indicación de la fecha, duración de los viajes, las tarifas pagadas y el tipo de viaje en la plataforma Uber, respecto de los últimos 24 meses, que exhiba asimismo el registro del primer viaje realizado por cada uno de los demandantes. (Exhibido: Folios 414 al 417)
- 2) Informe de los viajes de cada uno de los trabajadores demandantes, registro que se halla en poder de la demandada como lo demuestra el documento acompañado como Doc. 12. (Exhibido: Folios 414 al 417, 2 archivos de 1.500 y 1627 paginas)
- 3) Informe del balance de Uber Wallet de cada uno de los demandantes, con indicación de la cuenta bancaria autorizada para realizar transferencias y monto total de transferencias realizadas en los últimos 24 meses. (Exhibido: Folios 414 al 417, 2 archivos de 1.500 y 1627 paginas)



- 4) Exhibición del contrato entre Labs y Uber, debido a que Labs procesa la emisión de las boletas de honorarios. (No exhibido)
- 5) Exhibición de los registros de los pagos realizados por Uber a los demandantes por los viajes realizados por éstos a través de la empresa DLocal Chile SpA, R.U.T. 76.923.783-6, cuyo domicilio se solicita en este acto averiguar a través del Servicio de Impuestos Internos. (No exhibido)
- 6) Exhibición de la iniciación de actividades de cada una de las sociedades demandadas. (Exhibido: Folios 418 al 420)

No se exhiben los documentos solicitados con los números 4 y 5, razón por la cual la cual esta parte solicita se hagan efectivos los apercibimientos legales, los que se decretan.

SÉPTIMO: Que, la parte demandada, **UBER CHILE SPA** rinde los siguientes medios de prueba:

PRUEBA DOCUMENTAL: Se incorporan los siguientes documentos:

1. Términos y Condiciones Uber B.V., última fecha de modificación el 16 de octubre de 2020.
2. Contrato de Servicios Rasier Operations B.V., última actualización del 11 de noviembre de 2020.
3. Certificación Notarial de fecha 23 de agosto de 2021, emitida por el Notario Titular de la 8ª Notaría de Santiago, don Luis Ignacio Manquehual Mery, respecto a información de cada actor contenida en los sistemas de la Aplicación Uber, descargada e impresa en los siguientes archivos: "Vehículos asociados a drivers demanda labor 23_08_21.xlsx", "Reporte de tasas de aceptación y cancelación - totales 2.0 23_08_21.xlsx", "Reporte de tasas de aceptación y cancelación 2.0 - 23_08_21.xlsx", "Cuentas asociadas a RUTs demanda Labor - 23_08_21.xlsx" y "Promedio de tiempos de conexión - data 23_08_21.xlsx".
4. Certificación Notarial de fecha 3 de septiembre de 2021, emitida por el Notario Suplente de la 8ª Notaría de Santiago, don Juan Cristián



Berríos Castro, respecto a información de cada actor contenida en los sistemas de la Aplicación Uber, descargada e impresa en el siguiente archivo: “Promociones recibidas y pagadas”.

5. Set de 4 Actas notariales de fechas 3 de septiembre de 2021, emitidas por la 4ª Notaría de Valparaíso de don Juan Andrés Riveros Donoso, sobre viajes tomados por medio de la Aplicación de Uber en la ciudad de Valparaíso y preguntas hechas a los socios conductores.
6. Set de Payment Statements (Comprobantes de Pago) de los actores, entre el 26 de mayo de 2019 y el 26 de mayo de 2021, conjuntamente con la traducción de un Comprante de Pago tipo a idioma español y un certificado de traducción emitido por doña Valentina Sutter, de fecha 3 de septiembre de 2021.
7. Set de Permisos de Circulación de los vehículos registrados en la Aplicación Uber por los Socios Conductores y tabla resumen de patentes registradas.
8. Informe en Derecho elaborado por el abogado don Luis Lizama Portal, titulado “La calificación jurídica laboral de los socios conductores registrados en la plataforma de Uber”, de fecha 2 de septiembre de 2021, firmado con firma electrónica avanzada.
9. Informe Estadístico de la Facultad de Ingeniería y Ciencia de la Universidad Adolfo Ibáñez, de fecha 2 de septiembre de 2021, titulada “Análisis de comportamiento y desempeño de socios conductores de Uber”.
10. Informe en Derecho elaborado por los señores don Javier Velozo Alcaide y Pablo Pardo Murillo, titulado “Competencias e Innovaciones Disruptivas”, del mes de septiembre de 2018.
11. Sentencia del Tribunal de Defensa de la Libre Competencia, N° 176/2021, de la causa Rol C N° 319-17 (C N° 320-17 acumulados), de fecha 15 de marzo de 2021, con firma electrónica avanzada.
12. Acta de Audiencia Testimonial y Transcripción de la declaración del testigo Enrique Chandía Pinto, que consta en la causa Rol C N° 320-17, del Tribunal de Defensa de la Libre Competencia, de fecha 25 de



- abril de 2018, que rola a fojas 516 a 520.
13. Sentencia del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en causa RIT O-1388- 2015, de fecha 14 de julio de 2015, caratulada Thompson con Uber. Magistrado Yelica Marianella Montenegro Galli.
 14. Sentencia del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en causa RIT T-980- 2020, de fecha 17 de mayo de 2021, caratulada Escalante con Pedidos Ya. Magistrado Carmen Gloria Correa Valenzuela.
 15. Oficio DNO. N° 2343, de fecha 13 de marzo de 2019, emitido por la Subsecretaría de Transportes.
 16. Dictamen N° 14.953, de fecha 15 de junio de 2018, emitido por la Contraloría General de la República.
 17. Oficio N° 140, de fecha 31 de julio de 2019, emitido por la Dirección General de Carabineros de Chile.
 18. Sentencias y resoluciones internacionales que resuelven el rechazo del reconocimiento de relación laboral entre Uber y los socios conductores: /i/ Puerto Rico: Mercedes Ramos De Avilés vs. Uber Puerto Rico LLC, de fecha 5 de abril de 2018; /ii/ Colombia: Hugo Humberto Ospina Agudelo vs. Uber Colombia S.A., de fecha 20 de noviembre de 2017; /iii/ Francia: Aziz Al Hakmaoui SARL vs. Uber B.V. & SASU Uber France, de fecha 27 de marzo de 2019; /iv/ Brasil: Denise Alexandre Barbosa vs Uber Do Brasil Tecnologia LTDA, de fecha 28 de agosto de 2019; /v/ Estados Unidos: Asunto Uber. National Labor Relations Board. Uber Technologies Inc, de fecha 16 de abril de 2019; /vi/ Australia: Asunto Kaseris v. Raiser Pacific V.OF. Fair, Work Commission, de fecha 21 de diciembre de 2017; /vii/ Australia: Asunto Rajab Suliman v Raiser Pacific Pty Ltd (U2019/2392) Fair Work Commission, de fecha 12 de julio de 2019.
 19. Artículo sobre Tecnologías Disruptivas: Regulación de Plataformas Digitales, de la Comisión Nacional de Productividad, del mes de noviembre 2019.
 20. Escritura de constitución de la sociedad Uber Chile SpA.
 21. Certificado del Servicio de Impuestos Internos, de actividades



económicas vigentes de Uber Chile SpA., de fecha 31 de agosto de 2021.

PRUEBA TESTIMONIAL: Previo juramento, declaran:

- 1) **RODOLFO JAVIER BARRIENTOS SCHENKEL:** Señala en su declaración que trabaja en Uber Chile, que trabaja en área estratégica.

Indica en relación a la función de la aplicación que Uber se dedica a conectar pasajeros que quieren solicitar un viaje con socios conductores que están dispuestos a prestar el servicio y, la aplicación conecta a ambos para la realización del servicio.

Sostiene que un viaje comienza cuando un usuario abre la aplicación, ingresa el lugar de origen y el destino y la aplicación entrega una tarifa estimada y luego hace la solicitud del viaje, luego de efectuado aquello al socio conductor le aparece una oferta de viaje, la cual dura aproximadamente 10 segundos en la pantalla, el cual le entrega información sobre el viaje, lugar estimado de recogida, destino, calificación y nombres en pantalla y, puede decidir si lo acepta o no y, en lo primero, la aplicación indica el punto exacto de la recogida, una ruta sugerida para ir a buscar al pasajero, que, en caso contrario, si no acepta el conductor, transcurre un plazo, hasta que llega otro viaje.

Dice que, en caso de que un socio conductor, no se conecte, no ocurre nada, es decir, no le llegarán viajes y, por tanto, no generando ganancias y no pasa nada.

Explica que, cuando llega el conductor al lugar el usuario, puede comprobar los datos de identificación, el conductor se sube y la aplicación un mapa entrega una ruta sugerida y el socio conductor también puede elegir un mapa alternativo y, en caso de que la desviación de ruta es muy grande, la aplicación recalcula la misma tarifa por el lado del usuario y, que, en caso del conductor aumenta las ganancias levemente del conductor. Agrega que el conductor se puede conectar en cualquier parte del país, excepto Isla de Pascual, que los pagos al socio conductor se efectúan en efectivo o en tarjeta y, en este último caso, la aplicación actúa como agente



YFQWXEXWQLZ

de pago y, al final, se retiene el dinero por Uber, se paga la comisión y las diferencias se efectúan al socio conductor, en un depósito semanal.

Refiere que, en cuanto a la tarifa, que esta se calcula en base más tiempo más distancia.

Por ejemplo, dice que existe una tarifa dinámica que se produce cuando existe mucha demanda y el valor se encarece y el resultado es que la demanda tiende a mejorar porque se acercan más conductores a la zona, por la que es esta una manera de nivelar la oferta y demanda, con el objetivo de prestar una mayor calidad de servicio a nivel ciudad.

Añade que si el socio conductor no toma la tarifa dinámica, deja de ganar ese multiplicador adicional en ese viaje, que la mayoría va a esa zona y, que eso se traduce en rentabilidad.

Precisa que si viaje cuesta 100 Uber, se lleva una comisión de servicio, que equivale al 25, aproximadamente, que aquello varía en razón de cada viaje y existe, también, la tarifa de servicios, que es un adicional sobre la tarifa de los viajes, que desconoce el monto exacto, pero cree que es menos del 10%.

Dice que existen incentivos para los socios conductores, que son adquisición de socios conductores, que aquello se traduce en un monto adicional de ingreso y otros incentivos de retención que buscan que se conecten más conductores.

Refiere que, al finalizar el viaje, se produce el pago, la calificación del usuario y viceversa del conductor, que buscan generar un perfil de socio conductor y de pasajero, que les permite a ambos informar a cada uno si se cancela o no el viaje, si se siente cómodo, que Uber pide como requisitos licencia de conducir, permisos del vehículo y teléfono propio.

Contrainterrogado declara que trabaja desde hace cuatro años en la empresa, que desconoce la fecha de ingreso de los actores a prestar servicios y, en cuanto a la fecha exacta, la desconoce, que la tarifa base es fijada por Uber, que existe un pago por distancia y uno por tiempo, que, cuando sube mucho la demanda, las tarifas suben y, esto lo desarrolla un algoritmo, a fin de que baje la demanda y suban las ganancias del conductor y, por ende, se acuda a ese lugar y el Algoritmo es creación de la



empresa, que el socio conductor se puede conectar en horario punta y eso se produce porque hay mayor demanda y los conductores pueden buscar el lugar donde se produce, que el conductor no puede negociar con Uber la tarifa, que no se puede negociar con el usuario, porque la tarifa se acuerda antes y, aquello aparece ofrecido al socio conductor, en una tarjeta que le permite saber de forma anticipada la ganancia a obtener y aquello también depende de condiciones extras, que el pago lo recibe el conductor, salvo que se trate de un pago en tarjeta y, este evento, el pago se realiza por medio de Uber, que la calificación es recibida tanto por el conductor, como por el pasajero y que Uber realiza un promedio de las mismas y el Usuario califica después al Socio conductor, que el reclamo de un usuario le responde Uber.

- 2) **GEORGINA BEATRIZ AGUIRRE BELTRÁN:** Señala en su declaración que es Jubilada y, que antes de la pandemia, ingresó a trabajar a Uber como conductora, que retomó en marzo de este año el uso de la aplicación. Indica, en cuanto al funcionamiento de la misma, que, cuando comienza a trabajar, le aparece el llamado de las personas que desean ser transportadas, valor del viaje, calificaciones, que puede elegir cuál de los viajes quiere hacer, que el pasajero puede ver también con anticipación los datos del conductor.

Afirma que se trabaja cuando quiere y a la hora que quiere, que nadie cuestiona y es libre e independiente.

Dice que, para utilizar la aplicación, hay que tener un vehículo, un celular donde se descarga la aplicación y lo usa.

Indica que la bencina es suya, el auto, el celular y que ella paga todo eso.

Agrega que, en ocasiones, utiliza otras aplicaciones, como Didi, que Uber se queda con el 25%, que Uber es la mejor aplicación.

Añade que Uber tiene un beneficio económico mejor que la otra aplicación y por eso la utiliza.

Contrainterrogada declara que no tiene la posibilidad de interferir en la tarifa que se cobra y quien le paga es Uber, por medio de depósito bancario, que conoce la política de beneficios y recompensas.



3) **PEDRO SEBASTIÁN RESZKA CABELLO:** Señala en su declaración que trabaja como Académico de la Facultad de Ingeniería y Ciencias de la Universidad Adolfo Ibáñez, en Campus Peñalolén en Santiago.

Se le exhibe al testigo, para comenzar, el documento signado en el N°9 de la prueba instrumental de Uber Chile SPA, ante el cual lo reconoce, indica que es su autor y, que corresponde a un informe estadístico, con la finalidad de evaluar si existían sesgos de la plataforma de Uber hacia ciertos conductores.

Explica que, la base de datos que se utilizó, fue con datos específicos de las regiones de todo Chile, datos de más de 15.000 socios conductores, que el análisis fue por medio de metodología estadística, que se recibió de Uber una Base de datos, que fueron depurados, que luego fue ordenada la información y filtrada se detectaron 8 variables y 3 indicadores de desempeño que permitieron realizar un análisis que, en concreto, en su página cuatro, párrafo segundo relata y lee, de forma extractada, conforme consta en audio.

Refiere, en concreto, que el número de despacho por horas es independiente y, que no tiene ninguna correlación con las variables que se analizaron y, que son aquellas que dicen relación con horas de conexión, horas en que están activos y viajes ofrecidos y aceptados y cancelaciones de viajes de parte del socio conductor.

Precisa que el resultado es que no se detectó ningún sesgo por parte de la plataforma Uber hacia los socios conductores que presentaron la demanda, que se analizó la correlación de las ocho variables que mencionó anteriormente, para los cuatro conjuntos de datos analizados el grupo de socio conductores que presentaron la demanda.

Contrainterrogado, declara que la Universidad recibió el pago por el informe, que no conoce a los conductores, que no tuvo a la vista informaciones de pago y que los datos analizados son desde entre 2019 y 2021, aproximadamente.



OFICIOS: Se incorporan las respuestas de:

- 1) Banco Internacional (Folio 388)
- 2) HSBC Bank (Folio 315)
- 3) Banco Security (Folio 383)
- 4) Banco Consorcio (Folio 335)
- 5) Banco Scotiabank (Folio 326)
- 6) BTG Pactual Chile (Folio 330)
- 7) Entel (Folio 307)
- 8) Movistar (Folio 374)
- 9) Beat Chile (Folio 336)
- 10) Indriver (Folio 337)
- 11) Superintendencia de Pensiones (Folio 314)
- 12) Notaría Manquehual (Folio 329 N° Custodia 20.041)
- 13) Servicio de Impuestos Internos (Folios: 385 y 377)
- 14) Ministerio de Salud (Folio 339)

EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS: La parte solicita que la contraria exhiba los siguientes documentos, bajo apercibimiento legal:

- 1) Boletas de honorario emitidas por los demandantes a cualquier persona o entidad, durante el periodo que va entre el 26 de mayo de 2019 y el 26 de mayo de 2021. **(Exhibición Parcial: Faltan 19 demandantes)**
- 2) Comprobantes o cartolas bancarias que reflejen exclusivamente las transferencias o depósitos recibidos en las cuentas bancarias de los demandantes de parte de la Sociedad Uber B.V., durante el periodo que va entre el 26 de mayo de 2019 y el 26 de mayo de 2021. **(Exhibición Parcial. Faltan 19 demandantes)**
- 3) Comprobantes o cartolas bancarias que reflejen exclusivamente las transferencias o depósitos bancarios recibidos en las cuentas bancarias de los demandantes de parte de las sociedades Beat Chile SpA, Didi, Indriver y Maxi Mobility Chile II SpA (Cabify), durante el



periodo que va entre el 26 de mayo de 2019 y el 26 de mayo de 2021. **(Exhibición Parcial)**

- 4) Fotografía del perfil de socio conductor existente en la Aplicación Uber. **(Exhibición Parcial)**
- 5) Nombre de la cuenta de correo electrónico registrada en la Aplicación Uber. **(Exhibición Parcial)**
- 6) Payment Statements o Comprobantes de Pago Semanal enviados por Uber a los demandantes, por los viajes efectuados semanalmente en uso de la Aplicación Uber, durante el periodo que va entre el 26 de mayo de 2019 y el 26 de mayo de 2021. **(Exhibición Parcial)**
- 7) Comprobantes de Pago enviados por las aplicaciones Beat, Cabify, Indriver y Didi a los demandantes, por los viajes efectuados en uso de sus aplicaciones, durante el periodo que va entre el 26 de mayo de 2019 y el 26 de mayo de 2021. **(Exhibición Parcial)**

No se exhiben los documentos signados con los Números 2, 3 y 7. En los restantes, existe exhibición parcial -conforme indica la parte demandada- razón por la cual esta parte solicita se hagan efectivos los apercibimientos legales, los que se decretan.

Documentos exhibición contenidos en enlace: https://1drv.ms/f/s!Aqqk_yjQGgY8tUwCrjgiRBvzUY1?e=fpgQzK , en escrito de fecha 03 de abril de 2023)

OTROS MEDIOS DE PRUEBA: En este acto el Tribunal procede a tener a la vista lo solicita, cuyas piezas son incorporadas mediante lectura extractada de las mismas.

- 1) Que se tenga a la vista la siguiente página web de Uber: <https://www.uber.com/cl/es/>
- 2) Que se tenga a la vista la siguiente página web del Servicio de Impuestos Internos: https://www.sii.cl/vat/dwn_eng.html



3) Que se tengan a la vista las siguientes causas:

- a) RIT O-1388-2015 del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, caratulada Thompson con Uber, y
- b) RIT T-980-2020 del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, caratulada Escalante con Pedidos Ya.

OCTAVO: Que, la parte demandada, **HINTER CHILE SPA**, rinde los siguientes medios de prueba:

PRUEBA DOCUMENTAL: Incorpora los siguientes documentos:

1. Escritura de constitución de la sociedad Hinter Chile SpA.
2. Declaración Jurada de Inicio de Actividades del Servicio de Impuestos Internos de la sociedad Hinter Chile SpA., de fechas 9 de diciembre de 2019.
3. Dictamen N° 1190/012, de fecha 1 de abril de 2021, de la Dirección del Trabajo.
4. Instructivo para permisos de desplazamiento, de fecha 19 de junio de 2020, emitido por el Gobierno de Chile.

2.- **PRUEBA TESTIMONIAL:** Previo juramento, declaran los mismos testigos, Rodolfo Javier Barrientos Schenkel, Georgina Beatriz Aguirre Beltrán y Pedro Sebastián Reszka Cabello, conforme constan sus relatos en el considerando decimo de este fallo.

NOVENO: Que, la parte demandada, **UBER PORTIER CHILE SPA**, rinde los siguientes medios de prueba:

PRUEBA DOCUMENTAL: Incorpora los siguientes documentos:

1. Escritura de constitución de la sociedad Uber Portier Chile SpA.
2. Declaración Jurada de Inicio de Actividades del Servicio de Impuestos Internos de la sociedad Uber Portier Chile SpA, de fecha 19 de agosto de 2019



PRUEBA TESTIMONIAL: Previo juramento, declaran los mismos testigos, Rodolfo Javier Barrientos Schenkel, Georgina Beatriz Aguirre Beltrán y Pedro Sebastián Reszka Cabello, conforme constan sus relatos en el considerando decimo de este fallo.

DÉCIMO: Que, la parte demandada, **UBER INTERNATIONAL HOLDING B.V.**, rinde los siguientes medios de prueba:

PRUEBA DOCUMENTAL: Incorpora los siguientes documentos:

1. Escritura de constitución de la sociedad Uber International Holding B.V.
2. Consulta de Situación Tributaria de Terceros, emitida por el Servicio de Impuestos Internos, relativa a la sociedad Uber International Holding B.V.
3. Aviso de Privacidad de Uber aplicable a Chile.

PRUEBA TESTIMONIAL: Previo juramento, declaran Rodolfo Javier Barrientos Schenkel, Georgina Beatriz Aguirre Beltrán y Pedro Sebastián Reszka Cabello, conforme constan sus relatos en el considerando decimo de este fallo.

UNDECIMO: Que, se realizan observaciones a la prueba.

DECIMO SEGUNDO: Que, el elemento que tipifica al contrato de trabajo y, que lo diferencia de otras relaciones contractuales, es la dependencia y subordinación y, la calificación de una relación laboral y del vínculo indicado, define la aplicación del derecho del trabajo, por lo que, a contrario sensu, cualquier labor autónoma, queda esencialmente fuera del ámbito de dicha rama y de su protección.

En efecto, este elemento, que distingue a la relación laboral, importa una sujeción por parte del trabajador y, correlativamente, un mando del empleador, quien ejerce la dirección de la empresa y la inserción del trabajador a la empresa y su sujeción a su dirección y administración.



En otras palabras, este elemento involucra una potestad para dirigir la actividad laboral del empleador, del que derivan facultades tales como la dirección, la organización y la fiscalización, dentro del marco de la legalidad e involucra de igual manera la limitación a la autonomía por parte del trabajador, quien se sujeta a la dirección de dicha entidad.

Sin lugar a dudas el vínculo de subordinación y de dependencia constituye el elemento esencial del contrato de trabajo.

Por su parte resulta fundamental destacar sobre esta materia 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.

DÉCIMO TERCERO: Que, en la especie y, haciendo un análisis, con el objeto de determinar si, en el caso sublite, existen los signos demostrativos del elemento denominado vínculo de subordinación y dependencia, resulta fundamental señalar lo siguiente: el testigo don Claudio Ambiado (Chofer de Uber y testigo de la parte demandante) reconoce en estrados que, en esta actividad en particular, tiene la posibilidad de seleccionar al pasajero, agregando que, efectivamente, dejó de conectarse a la aplicación más de un día y más de una semana, que es efectivo que no se ha conectado a la aplicación durante meses, que es cierto que ha dejado de tomar viajes, que los pasajeros califican, (Como se señala en el libelo), que el perímetro de sus viajes abarca la ciudad de Santiago, sin que, para esto último, haya tenido que solicitar autorización alguna, que el pago se puede hacer con tarjeta o en efectivo y, explica que, si es con tarjeta, Uber hace la transferencia, que el usuario elige el método de pago y que hay una puntuación, que depende de la calificación que haga el pasajero, pero, además el testigo don Bastián Cárdenas, (Ex conductor de Uber y también testigo de la parte



demandante) admite que él decidía si aceptaba o no el viaje, añadiendo que ello era facultativo, que existió un periodo de días o de semanas en que no se conectó, que la elección de la ruta la tenía el cliente, que ha utilizado otras aplicaciones, como prestador de servicios (Conductor) como DIDI y Cabify, que nadie le exigía conectarse en el período que trabajaba, que utilizaba vehículos que arrendaba, que el combustible y el celular eran aportados por él, que el pago era en efectivo o con tarjeta y, luego, a la semana, llegaba a la cuenta bancaria y, que la no aceptación de un viaje, aumenta la tasa de cancelaciones y, así no se puede optar a otros más atractivos y, a mayor abundamiento, el testigo don Luis Alvarado(Conductor de Uber y testigo de la demandante) señala que desarrolla esta actividad de manera esporádica, como free lance, haciendo presente que puede aceptar o no un viaje, que puede realizar cualquier ruta, salvo que el pasajero indique otra, resaltando que el pago es en efectivo o con tarjeta y que , las mejores opciones de viajes dependen de las calificaciones que hacen los clientes, todas declaraciones que concuerdan, a su vez, con los dichos de la testigo doña Georgina Aguirre (Conductora de Uber y testigo de las demandadas) quien afirma que se trabaja cuando quiere, a la hora que se quiere, que nadie cuestiona, que es libre e independiente, que la bencina es suya, que el auto y el celular los paga ella y que, en ocasiones, ha utilizado otras aplicaciones, como Didi y también con lo dicho por el testigo don Rodolfo Barrientos (Área estratégica y testigos de las demandadas), quien expresa que, en caso que un socio no se conecte, no tendrá que hacer el viaje, y no va a generar ganancias, que ellos se pueden conectar en cualquier parte del país, que el usuario califica y, que, cuando se paga con tarjeta, la empresa actúa como agente de pago, reteniendo el dinero y, paga posteriormente una comisión por el servicio, lo que, coincide con el informe de viajes que se incorpora, en el que se puede apreciar que los actores realizaba estos servicios de manera discontinúa y no permanente, constatándose largos periodos de inactividad o de desconexión y se refuerza con las exhibiciones fictas de los comprobantes de pago semanal por parte de Uber, Cabify, Indriver y Didi, por efecto de los apercibimientos legales que se decretan, por no haber sido exhibidos, sin causa justificada, lo que hace presumir como efectiva la información que la demandada peticionaria pretende recabar de ellos a su favor y con los contratos de servicios, en lo relativo al pago del servicio.



YFQWXEXWQLZ

DÉCIMO CUARTO: Que en definitiva, con la prueba valorada, conforme a las reglas de la sana crítica, se concluye entonces que, en estas relaciones contractuales, a juicio de este Sentenciador, 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” actuaban 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 efecto, tal como ya se ha razonado precedentemente y, en concreto, se puede concluir, con la prueba que ha sido ponderada, que los actores decidían libremente los días y las horas para ejecutar el servicio, sin la aplicación de alguna sanción por ello, o sea, sin una penalización por no haberse conectado diariamente, semanalmente o mensualmente, sin tener, en consecuencia, la carga de conectarse a la plataforma por un determinado tiempo, teniendo además todos ellos que ceñirse a lo instruido por el usuario y no por la empresa, en lo relativo a la ruta a seguir y, siendo evaluados por los propios clientes, existiendo incentivos, pero con la finalidad de obtener más ganancias, por tratarse en definitiva de un negocio, no siendo en estricto rigor evaluaciones de desempeño y, recibiendo los pagos directamente del pasajero o por intermedio de la empresa, como un agente de cobro, sin pagar esta última una contraprestación en dinero, debiendo a la vez agregarse otras circunstancias, tales como la absoluta ausencia de herramientas de trabajo (Entrega de vehículos, de uniformes, de combustible y teléfono celular), la no exigencia de mantenerse en un lugar determinado, el que es elegido, de acuerdo a la mayor demanda que exista en un lugar y, la posibilidad de ser



YFQWXEXWQLZ

contratados por otras plataformas, sin imposición de algún límite o restricción a esta total libertad.

DÉCIMO QUINTO: Que, así entonces y, no existiendo en este caso relaciones laborales, por no existir obligación de prestar servicios, ni jornadas ordinarias o parciales, ni potestad de mando, ni remuneraciones, ni exclusividad, ni continuidad en el tiempo, entre otros, es decir, vínculos de subordinación y de dependencias y, consecuentemente, una unidad económica, con una dirección laboral común, ni prestaciones laborales que reclamar, la acción deducida en autos deberá ser desestimada, en todas sus partes, tal como se indicará en la parte resolutive de la presente sentencia, debiendo por tanto acogerse las excepciones de falta de legitimación activa y pasiva opuesta por los demandados, únicamente por el fundamento en orden a no tener quienes reclaman la calidad de trabajadores dependientes y, correlativamente, las empresas la calidad de unidad de empleadores a su respecto, para así responder jurídica y patrimonialmente de lo solicitado y, no por el argumento de no haberse demandado a la empresa Rasier Operations BV, atendido que el libelo desarrolla su teoría del caso en contra de las empresas que individualizada y realiza peticiones concretas para con ellas.

DÉCIMO SEXTO: Que, el resto de la prueba no altera lo razonado, como los demás instrumentos, la confesional, en donde el absolvente no reconoce ningún hecho que perjudique a sus representados, los dichos del testigo y las exhibiciones fictas en favor de los actores, cuyas presunciones legales, por efecto de los apercibimientos legales decretados se destruyen, con el razonamiento ya efectuado.

Por estas consideraciones y, conforme a lo dispuesto en los artículos 1698 del Código Civil 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12, 41 y sgtes., 45, 63, 73, 172, 173, 420 y 446 y sgtes. del Código del Trabajo y, demás normas legales aplicables en la especie, **SE DECLARA:**

- I. Que, se rechaza la demanda deducida por don **JAIME BARRIENTOS RAMÍREZ**, en representación de don **RODRIGO FABIÁN CABRERA**



SANTANA; don GERMÁN RODRIGO ALFARO BITTNER; don SERGIO ANTONIO RAMÍREZ REVECO; don PABLO CÉSAR PÉREZ NAVARRO; don FRANCISCO JAVIER VIGORENA QUIROZ; don JOSÉ MANUEL VALENZUELA GUTIÉRREZ; don HUGO ANDRÉS PAREDES VENEGAS; don CRISTIÁN ENRIQUE TAPIA HERRERA; don HUGO FABIÁN CABRERA ALCAYAGA; don JORGE ANDRÉS MUÑOZ GÓMEZ; don JOHN ERIC ZAVALA NAVARRETE; don DANIEL ALEJANDRO HUERTA CORDERO; doña PATRICIA DAISY PAVEZ CÁCERES; don PATRICIO DANILO QUEZADA ZÚÑIGA; don RODOLFO EDUARDO MATURANA SUÁREZ; don CARLOS DAVID FARIÁS RIVERO; don RODRIGO ANDRÉS VALENCIA RODRÍGUEZ; don MANUEL ISRAEL MARCHANT PÉREZ; don MAURICIO ANTONIO ABARCA BÓRQUEZ; don LEONARDO JOSÉ MEDONE VERGARA; don CLAUDIO RODRIGO HERNÁNDEZ GODOY; don JOHN ALEXANDER ZEGERS SILVA; don FRANCISCO JAVIER FLORES VARGAS; don ANDRÉS EDMUNDO MARAMBIO FIGUEROA; don RAFAEL ADRIÁN MANSILLA MANSILLA; don JOSÉ ANTONIO OLIVARES ROJAS; don GERMÁN ANDRÉS GONZÁLEZ ESCOBAR; don EZEQUIEL ENRIQUE FUENTES SOTO; don ANDRÉS ALEXIS MENA PIZARRO; doña MARÍA SOLEDAD ÁVILA CARVAJAL; don DANIEL ANDRÉS URRUTIA VARGAS; don JOSÉ MIGUEL TAPIA LIRA; don RODOLFO IGNACIO CABRERA FERNÁNDEZ; don ANDRÉS RODRIGO ARANCIBIA FIGUEROA; don LUIS HERNÁN ÁLVAREZ URIZAR; don MICHAEL IAN PURCELL FLORES; don JAVIER ALEJANDRO HERNÁNDEZ PALACIOS; don NICOLÁS DAVID RAMÍREZ FIGUEROA; don CÉSAR ANTONIO RAMÍREZ ALMONACID; doña ANDREA PATRICIA REBOLLEDO PEÑALOZA; don MARCELO HERNÁN ESCUDERO FUENTES; don DANIEL ORLANDO NEGRÍN VALLADARES; don DANIEL ALEJANDRO CATALDO HURTUBIA; doña CATALINA VICTORIA SILVA ÁVALOS; don CHRISTOPHER MATÍAS MARTÍNEZ PERALTA; don LUIS ALONSO PALLACÁN PÉREZ; don JOSÉ CLAUDIO CARMONA ALEGRÍA; don DANIEL ALEJANDRO SEPÚLVEDA ROMERO; don LUCIANO ZELADA MORALES; doña LOLEEN ANDRÉA GARCÍA ÁLVAREZ; y don



YFQWXEXWQLZ

RICARDO VALENTINO OLMOS MONTIEL en contra de **HINTER CHILE SPA**, representada por don **MARCO NANNIPIERI**, de **UBER PORTIER CHILE SPA**, representado por don **MARCO NANNIPIERI**, de **UBER CHILE SPA**, representado por don **ALBERTO VIGNAU LEHMANN** y de **UBER INTERNATIONAL HOLDING B.V., AGENCIA EN CHILE**, todos ya individualizados y se acogen las excepciones de falta de legitimación activa y pasiva.

II. Que, cada parte pagará sus costas.

Regístrese, Notifíquese con esta fecha y Archívese, en su oportunidad.

RIT: O-602- 2021

RUC: 21-4-0337696-2

Dictada por S.S. don **JUAN TUDELA JIMÉNEZ**, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso.



A contar del 02 de abril de 2023, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>