Recurso de Nulidad

S.J.L. del Trabajo de Concepción

Cristóbal Raby Biggs, abogado, en representación de Pedidos Ya Chile SpA, demandada en autos caratulados "**Arredondo Montoya, Álvaro Felipe con Pedidos Ya Chile SpA"**, Rol Interno del Tribunal N° **M-724-2020,** a US. respetuosamente expongo y pido:

Estando dentro de plazo y conforme lo establecido en el artículo 502, en relación con los artículos 477, 479 y siguientes, todos del Código del Trabajo, vengo en deducir Recurso de Nulidad en contra de la Sentencia Definitiva dictada con fecha 5 de octubre de 2020 y notificada con fecha 6 de octubre de 2020 mediante correo electrónico, la que acogió la demanda deducida en contra de mi representada por don Álvaro Felipe Arredondo Montoya, solicitando a US. se sirva declarar admisible este recurso y disponer se eleven los antecedentes a la I. Corte de Apelaciones de Concepción a fin de que dicho I. Tribunal, conociendo de este recurso y previa vista de la causa, haga lugar al mismo, invalidando la sentencia recurrida y dicte la correspondiente sentencia de reemplazo que, en definitiva, rechace en todas sus partes la demanda deducida y todo ello, por los fundamentos de hecho y de derecho que se pasan a exponer.

La causal en que se fundamenta el presente recurso de nulidad es aquella contemplada en la segunda parte del artículo 477 del Código del Trabajo, esta es, "haber sido dictada la sentencia recurrida con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo". Las normas legales que se

estiman infringidas son aquellas contempladas en los artículos 7 y 8, inciso primero y artículo 3, todos del Código del Trabajo

El artículo 477 del Código del Trabajo señala que, en contra de las sentencias definitivas, procede el recurso de nulidad, el cual podrá interponerse cuando en la tramitación del procedimiento o en la dictación de la sentencia definitiva se hubieren infringido sustancialmente derechos o garantías constitucionales, o aquellas se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

Antecedentes

El Sr. Arredondo dedujo una demanda de reconocimiento de relación laboral y cobro de prestaciones en contra de mi representada, argumentando que los servicios que él prestaba como repartidor o "Raider" constituían una prestación de servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia de mi representada y ello, por una serie de alegaciones que señala en su escrito de demanda. Al contestar oralmente la demanda en la audiencia única de conciliación, contestación y prueba, mi representada negó la existencia de relación laboral y solicitó el rechazo de la demanda en todas sus partes, alegando que la relación existente entre el actor y mi representada era una de naturaleza civil porque no se cumplían los requisitos establecidos por la norma para poder sostener que, entre las partes, existió una relación de carácter laboral.

La sentencia impugnada

La sentencia objeto del presente recurso de nulidad acogió la demanda deducida por el actor y, en lo que es relevante para este recurso, estableció que entre las partes existió una relación de naturaleza laboral. Para ello, dio por establecidos

los siguientes hechos cuya fijación y establecimiento no se discuten por medio del presente recurso:

1. Que mi representada “funciona” o ejecuta su negocio por medio de una aplicación o plataforma informática (en adelante, una App) y que esta App es administrada por la empresa.
2. Que, para llegar a prestar servicios, se debía pasar por un proceso de selección en el que se debían acompañar una serie de documentos y antecedentes.
3. Que los servicios consistían en el reparto de productos adquiridos al comercio establecido por terceros.
4. Que para el reparto de los productos el actor debía usar un uniforme, consistente en casaca, mochila y polera, todos con el logo de la empresa.
5. Que el control que la demandada ejercía sobre el actor se materializaba a través de las calificaciones.
6. Que el actor prestaba servicios a través de turnos variables fijados por la App y que el actor era libre de elegir entre los distintos turnos que se le proponían.
7. El repartidor tenía asignada una zona, determinada por mi representada, y que era cada repartidor quien elegía entre las zonas determinadas por la empresa.
8. Que, si el repartidor se negaba a tomar pedidos, se le dejaba de asignar funciones por un tiempo.
9. Que no existe de parte del actor libertad para fijar el valor del reparto.
10. El actor se limitaba a efectuar los repartos, asumiendo mi representada la responsabilidad frente a problemas de éste o inconvenientes con el cliente

Las normas que se estiman infringidas.

Tal como lo adelantamos al inicio del presente escrito, las normas que se estiman infringidas son aquellas contempladas en el artículo 7 y 8, inciso primero, y 3, todas del Código del Trabajo:

La inexistencia de un vínculo de subordinación y dependencia: forma como se infringen las normas objeto del recurso de nulidad.

La fundamentación jurídica del presente recurso dice relación con una infracción de ley que influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo, en su formulación de aplicación indebida de la misma la que, en palabras del Profesor Astudillo, *"se verifica cuando la ley es aplicada a un caso para el que no ha sido prevista… se yerra al asumir que los hechos probados encajan en el supuesto legal respectivo, lo que también se conoce como "falsa aplicación" de la ley".*

En efecto, S.S., al establecer los hechos que a su juicio fueron probados en el presente juicio, los subsumió en la norma legal del artículo 7 y 8, inciso primero, ambos del Código del Trabajo y es precisamente ese ejercicio de subsunción de un hecho a la norma legal concreta, el que estimamos constituye el vicio que se denuncia en el presente recurso y que hace necesario que la sentencia dictada por S.S. sea anulada.

Para efectos de poder desentrañar lo anterior y explicar adecuadamente por qué, a nuestro juicio, los hechos acreditados en la presente causa no permiten establecer jurídicamente la existencia de una relación laboral entre las partes, se hace necesario analizar el alcance de los dos conceptos que constituyen los requisitos copulativos de una relación laboral, cuales son, la subordinación y la dependencia.

Siendo la subordinación y la dependencia conceptos que no se encuentran definidos legalmente, debemos recurrir a la definición que al respecto entrega la Real Academia de la Lengua Española. En su primera acepción, el concepto de "Subordinación" se define como *"sujeción a la orden, mando o dominio de alguien"*, mientras que el concepto "dependencia" se define como *"subordinación a un poder"*, por lo que ha de entenderse que, para estos efectos, ambos conceptos son sinónimos o, al menos, son utilizados con un significado análogo.

De esta forma, cuando la norma del artículo 7 del Código del Trabajo define el contrato de trabajo como una prestación de servicios personales bajo un vínculo de subordinación y dependencia, lo que precisamente está haciendo es definir los límites que han de considerarse al momento de analizarse la naturaleza jurídica de una determinada relación y ello, necesariamente, debe hacerse de manera armónica y orgánica con el resto de la legislación laboral, ya que precisamente lo que sostenemos es que las normas contenidas en el Código del Trabajo (todas), constituyen las características esenciales y regulación de lo que verdaderamente debe entenderse como un trabajo subordinado y dependiente, con la plenitud de las facultades de mando que la ley le reconoce al empleador y con la plenitud de deberes que la ley le impone al empleado en el marco de dicha relación subordinada, de forma tal que si la prestación de servicios que se analiza no es posible encuadrarla en alguno de los supuestos en los que el legislador previó la laboralidad, necesariamente debemos concluir que no estamos frente a una relación jurídica de esa naturaleza. Otra cosa distinta es que pueda y deba existir la necesidad de regular este tipo de relación sui generis, nacida del proceso de transformación y revolución digital de la economía y de las relaciones económicas, pero sostener que constituye una relación laboral de aquellas reguladas en el Código del Trabajo, nos parece que implica un ejercicio

erróneo de aplicación de la ley, lo que en definitiva, sin pretender alterar los hechos establecidos en la sentencia, constituye el vicio de nulidad que se invoca.

Los hechos que S.S. dio por probados podrían, perfectamente, ser extrapolados a otro tipo de relaciones cuya naturaleza no laboral no se discute, como podría ser, por ejemplo, la relación entre un abogado y su cliente o bien, la relación entre un médico y su paciente. Hagamos el análisis con los mismos hechos que S.S. dio por probados con estos dos ejemplos que acabamos de señalar y, de paso, refirámonos a la forma como se infringe la ley por parte de S.S. al realizar el ejercicio de subsunción:

1. **Que mi representada "funciona" o ejecuta su negocio por medio de una aplicación o plataforma (en adelante, una App) y que esta App es administrada por la empresa**: la conclusión arribada por S.S. no es más que la personificación de lo que, a su juicio, constituye el empleador. En ese sentido, cuando una empresa contrata a un abogado, el hecho que exista esa contratación, no puede suponer por sí solo la existencia de una relación laboral. La App es la empresa y la empresa es la contraparte del Raider en esta relación bilateral, tal como el cliente es la contraparte del abogado en esa relación y tal como el paciente lo es de un médico. En síntesis, la existencia de esa relación entre dos partes (Raider – Empresa/App, Abogado – Cliente, Paciente – Médico), no puede implicar por sí solo la existencia de una relación laboral. La APP no es la empresa; la APP, conforme la sentencia es un medio a través del cual ella desarrolla su giro. El artículo 3 del código del trabajo define empresa como una organización de medios personales, materiales e inmateriales ordenados bajo la dirección de un empleador. Conforme los hechos asentados en la sentencia, el demandante no forma parte de la empresa, no integra la organización; solo se relaciona con ella a través de una App.

2. **Que, para llegar a prestar servicios, se debía pasar por un proceso de selección en el que se debían acompañar una serie de documentos y antecedentes.** Los procesos de selección o "reclutamiento" (en palabras utilizadas por S.S.) no son exclusivos ni excluyentes de las relaciones laborales. En efecto, cuando una persona quiere contratar un abogado es más que habitual que haga entre las distintas opciones, un proceso de selección, analizando los pros y los contras que pueda tener cada una de sus opciones. Es más, es también habitual que los potenciales clientes pidan al abogado una serie de antecedentes, precisamente, para lograr una adecuada representación de la realidad y poder tomar una decisión adecuada. Lo propio ocurre en la relación médico – paciente. Probablemente si uno tiene una lesión menos grave y va a una Urgencia Hospitalaria no va a efectuar un proceso de selección respecto del médico que lo va a atender, pero cuando un paciente se enfrenta a una enfermedad larga y compleja, es perfectamente común que, entre varias opciones, realice un proceso natural de selección, considerando distintos factores tales como las recomendaciones, experiencia, etc. La sola circunstancia de existir un proceso de selección no da pie a la existencia de una relación de naturaleza laboral. Además, esta selección no tiene por finalidad integrarse a la empresa, sino solo que la persona pueda desarrollar una actividad lícita a través de la App de propiedad de la empresa; de este modo, no es una selección para incorporarse a la empresa sino solo para usar una plataforma tecnológica de propiedad de aquella.
3. **Que los servicios consistían en el reparto de productos adquiridos por terceros.** Básicamente esta es la descripción del servicio señalada expresamente por mi representada en la contestación de la demanda. Este es un hecho acreditado pero que no tiene que ver con la existencia de un vínculo de subordinación y dependencia, sino que es sólo la

descripción de la naturaleza de los servicios que prestaba el demandante. Insistimos, la relación laboral supone y exige, como elemento esencial de que la persona se integre a la empresa y pase a formar parte de su organización dirigida por el empleador; no hay relación laboral fuera de la empresa.

4. **Que para el reparto de los productos el actor debía usar un uniforme, consistente en casaca, mochila y polera, todos con el logo de la empresa.** Es efectivo que el actor debía usar los implementos que se mencionan en la sentencia y que estos le eran asignados por la empresa. Agregar, simplemente, que tal como consta del contrato de prestación de servicios, el uso de material publicitario (uniforme) tiene un pago en favor del Raider aparte asignado y que el Raider podría haber optado por utilizar o no ese uniforme. En ninguna parte consta, como hecho establecido de la sentencia, que el uso del uniforme fuera obligatorio. Sólo consta y se encuentra acreditado conforme el texto del fallo recurrido, que si un Raider era sorprendido utilizando una mochila de otra empresa de reparto, podría ponérsele término a su contrato con Pedidos Ya, pero no está acreditado que el uso fuera obligatorio y ello, precisamente, en línea con el hecho que el uso de la indumentaria estaba regulada expresamente en el contrato de prestación de servicios como un elemento distinto de la prestación de servicios y por el cual el actor recibía un pago aparte. El Raider puede o no usar el uniforme; si lo usa, recibe un pago; si no lo usa, no recibe dicho pago asociado a la publicidad de la marca; otra cosa, es que no puede usar logos o uniformes de otra empresa mientras presta servicios a terceros en el uso de la App.
5. **Que el control que la demandada ejercía sobre el actor se materializaba a través de las calificaciones.** Que el actor estaba sujeto a un sistema de listas cuya posición dependía de ciertas calificaciones que se hacían en base al servicio prestado es el hecho acreditado en la sentencia que esta

parte no pretende alterar. El que ese hecho consista en la ejecución de un poder de mando es una conclusión valorativa que, precisamente, constituye la infracción de ley que se denuncia por medio del presente recurso. El sistema de calificaciones y encasillamiento en una determinada lista que le permitía al Rider acceder o no a determinados "mejores" turnos, lejos de poder ser subsumido en una norma que define lo que constituye un vínculo de subordinación y dependencia, a nuestro juicio debió analizarse precisamente en el sentido contrario, esto es, en la manifestación patente de la libertad que tiene el Raider para prestar servicios o no y la habitualidad con que lo hace, porque precisamente las calificaciones, tal como se acredita en la sentencia, dicen relación con la habitualidad y permanencia de conexión a la App, de forma tal que la disponibilidad histórica de conexión que demuestra el Raider, se ve reflejada en la lista o calificación en que el respectivo Raider es ubicado por la App. A mayor conexión o interacción con la App, mayor disponibilidad histórica de conexión se demuestra y, por ende, mayores posibilidades de acceder a los horarios con mayor demanda por parte de terceros (y por ende, más pedidos. De ahí que sean catalogados como "mejores turnos").

Pero insistimos, la calificación y encasillamiento que se hace respecto del Raider, no constituye jurídicamente una medida de control, ni importa el ejercicio de un poder de mando, sino solo constituye una aplicación práctica de la libertad que tiene el Raider de elegir cuando conectarse y cuando no; no pudiendo concluirse que existe un poder sancionador en ello, propio de la facultad de mando.

Las sanciones en el ámbito laboral y emanadas del poder de mando del empleador están contempladas en la legislación y estas pueden ser la amonestación verbal, la amonestación escrita, multa de hasta un 25% de la remuneración diaria y, finalmente, el despido disciplinario, pero no se

contempla dentro de las posibilidades de sanción la que pretende concluir S.S. En el fondo, está concluyendo, a partir de un hecho comprobado, que la sanción es no poder prestar servicios. ¿A qué trabajador en Chile se le "sanciona" con no trabajar? La respuesta a esa simple pregunta debió haber llevado a S.S. a concluir que, necesariamente, la subsunción que debía hacerse de este hecho en una norma jurídica concreta, no podía implicar una conclusión alejada del propio ordenamiento jurídico laboral. Esto es muy importante y relevante para lo que vamos a sostener a continuación.

6. **Que el actor prestaba servicios a través de turnos variables fijados por la App y que el actor era libre de elegir entre los distintos turnos que se le proponían.** Volvemos en este punto a destacar la importancia que tiene el ejercicio de subsunción de un hecho a una norma jurídica, ya que el mismo no puede ser caprichoso ni arbitrario, sino que debe necesariamente ir acompañado del análisis global que ha de hacerse respecto del ordenamiento jurídico en su conjunto. El actor era libre de conectarse o no a la App, si decide conectarse a la App, es libre elegir los turnos dentro de aquellos que le proponía la App, pero lo más importante que ha de considerarse, es que el actor era libre de elegir o no un turno, cuestión que ciertamente se debió haber considerado a la hora de realizar el ejercicio de subsunción, ya que esto es un elemento esencial de la forma como el actor desempeñaba su actividad económica lícita a través de la App, ya que tal como se señala en la sentencia, éste era libre de elegir o no trabajar y la consecuencia de no hacerlo, era que se encasillaba en una lista determinada lo que condicionaba el acceso a los "mejores" turnos, pero el hecho que el actor era libre para conectarse o no, no es una cuestión que pudo haberse obviado por el Tribunal al momento de realizarse el ejercicio de subsunción, lo que per se implica una infracción a las normas señaladas. Un elemento esencial de una relación laboral es

que el trabajador no es libre para decidir si trabaja o no trabaja; es de la esencia de la relación laboral la obligación de trabajar en las condiciones que fija e impone el empleador.

7. **El repartidor tenía asignada una zona, determinada por la App y que era cada repartidor quien elegía entre las zonas determinadas por la App.** Respecto de este punto valgan las mismas observaciones y comentarios efectuados respecto del punto anterior, en el sentido que al momento de realizarse el ejercicio de subsunción, S.S. no puede obviar una cuestión elemental, que es la libertad que tenía el actor para conectarse o no a la App y la libertad que tenía respecto del lugar donde prestaba sus servicios a terceros, los que como dijimos y quedó asentado en la sentencia, eran libremente elegidos por el actor de entre las posibilidades que ofrecía la App, lo que básicamente dice relación con la posibilidad física que tiene una persona de cumplir un encargo moviéndose en bicicleta.
8. **Que, si el repartidor se negaba a tomar pedidos, se le dejaba de asignar funciones por un tiempo.** A nuestro juicio este hecho acreditado, al que S.S. le asigna una valoración coherente con un régimen de subordinación, no es más que la aplicación práctica del error de subsunción entre el hecho constatado y la norma jurídica aplicable, por cuanto precisamente el hecho que el Raider pudiera rechazar pedidos no es más que una demostración de la libertad e independencia con que él prestaba sus servicios; no se concibe una relación laboral en que el trabajador pueda negarse a trabajar. Los clientes que tienen un abogado le pueden hacer encargos y él ciertamente puede rechazar esos encargos, pero resulta natural a una relación de esa naturaleza que si yo como abogado demuestro menos interés en asumir los asuntos que se me encargan, el cliente entienda que mi disponibilidad para atender sus asuntos es menor y busque alternativas que satisfagan su necesidad de prestación de servicios (buscará otro abogado que lo pueda atender con la frecuencia

que se requiere). No vemos en este hecho constatado un indicio de laboralidad, subordinación o dependencia sino que, muy por el contrario, la aplicación práctica de una prestación de servicios independiente.

9. **Que no existe de parte del actor libertad para fijar el valor del reparto.** ¿Existe libertad en un médico para fijar el valor de una prestación?, ¿existe realmente libertad en un abogado para establecer el valor de los honorarios que cobra por la defensa de un cliente o por la materialización de una operación determinada? Los precios y valor de los servicios raramente, en el mundo que vivimos, son fijados por el prestador del servicio. En efecto, estos son fijados por el mercado y no precisamente por las partes que interactúan en una determinada relación jurídica. Para las prestaciones medicas existe un valor de mercado, para la representación jurídica existe un valor de mercado y para los repartos existe también un valor de mercado. Por lo anterior, estimamos que otorgarle a este hecho acreditado en la sentencia el ser una característica propia de una relación bajo un vínculo de subordinación y dependencia, nos parece que constituye, precisamente, una infracción de ley por haberse realizado inadecuadamente el ejercicio de subsunción de un hecho determinado a una norma jurídica concreta.

10. **El actor se limitaba a efectuar los repartos, asumiendo mi representada la responsabilidad frente a problemas de éste o inconvenientes con el cliente.** Respecto de este punto, es efectivo que mi representada asume la responsabilidad ante el consumidor porque es precisamente a través de la App de propiedad de mi representada que se gestionan los servicios de transporte que, libremente, ejecuta el Raider o repartidor. Esto implica efectivamente gestionar las distintas aristas de un reclamo o similar y ello, con el objeto que el cliente -comercio o consumidor final- tengan una mejor solución a los problemas que se pudieran plantear con el reparto del producto desde el comercio al cliente final de éste, lo que

necesariamente debió considerarse a la hora de realizar el ejercicio de subsumir el hecho a la norma jurídica aplicable, porque el hecho de asumir, en los hechos, el rol de solucionar los problemas que se puedan presentar, no implica necesariamente que el prestador de servicios se desliga completamente de la responsabilidad que en la mala ejecución del servicio le pudiera caber.

No estamos diciendo S.S. que las labores del repartidor o Raider sean equivalentes en la forma de prestación a las de un abogado o un médico, pero el ejercicio lo hacemos para comprobar cómo, sin alterar los hechos acreditados, aplicando correctamente el concepto de subordinación y dependencia de manera armónica y orgánica con las demás normas del Código del Trabajo, podemos llegar a una conclusión diversa de la arriba por S.S. a la que, creemos, se llegó por una falsa aplicación de la ley, lo que constituye precisamente, la infracción denunciada. Insistimos en un elemento que es capital en nuestro ordenamiento jurídico laboral y es que no hay relación laboral fuera de la empresa y, en parte alguna de la sentencia se establece el hecho esencial de que el Raider forma parte de la empresa; solo se establece una relación entre ésta y el actor a través de la App.

En efecto, en el considerando décimo de la sentencia recurrida, S.S. señala lo siguiente: *"… Sin embargo, la idea clásica del trabajador que presta servicios al interior de un lugar físico determinado por 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, <u>debe ser superada justamente por la existencia de estas plataformas tecnológicas</u>*

cuya dinámica es completamente distinta, *en donde el vínculo de subordinación y dependencia se manifiesta*, *pero no de la manera tradicional*."

Dicho lo anterior S.S., creemos que es sumamente relevante, para que se entienda la forma de infracción de ley que estamos alegando en el presente recurso, que nos centremos en cuáles son esas formas "tradicionales" de entender el vínculo de subordinación y dependencia y es en este punto donde creemos que, precisamente, se produce la falsa aplicación de la ley, ya que esa manera tradicional de analizar y determinar el vínculo de subordinación y dependencia precisamente se refiere al análisis orgánico y armónico que ha de hacerse entre la prestación de los servicios y la regulación que al efecto existe respecto del derecho del trabajo en nuestra legislación y, a partir de eso, armar el concepto de subordinación y dependencia para efectos de lo que en este juicio se pretende, que es la declaración de relación laboral regida por las normas del Código del Trabajo.

S.S., y concordamos con ello, ha sostenido en su fallo que estamos frente a una relación especial y que la forma tradicional de analizar la subordinación y dependencia ha cambiado con la irrupción de las plataformas tecnológicas. La pregunta es, ¿podemos subsumir estas especiales relaciones tecnológicas en las normas comunes del Código del Trabajo? Creemos que ciertamente la respuesta es que ello no es posible. Ahora bien, ¿debe regularse la prestación de servicios que realizan estas personas? La respuesta a esa pregunta es un rotundo y absoluto si! Creemos fuertemente que deben existir regulaciones, las que incluso podrían implicar el reconocimiento de un régimen laboral entre el Raider y la App -no la empresa-, pero con la legislación actual ello no es posible, ya que no se configuran los elementos de la subordinación y dependencia en términos laborales por no ser aplicable la regulación laboral común a esta prestación de servicios.

Nosotros nos preguntamos, ¿en qué trabajo el trabajador puede decidir si trabaja o no?, ¿en qué trabajo un trabajador puede decidir, sin preguntarle a nadie, ausentarse dos semanas y luego volver a trabajar?

En resumen S.S., los elementos con que debe analizarse la concurrencia de las características de la subordinación y dependencia laboral deben, necesariamente, extraerse de las normas del Código del Trabajo que regulan ese tipo de relaciones. Si no es posible encasillar la relación en dichas normas, no podemos simplemente concluir que se está frente a una relación de subordinación y dependencia laboral. No podemos forzar jurídicamente una posición de facto que no calza por ninguna parte con las normas que regulan el derecho del trabajo. En ese sentido, no podemos declarar la existencia de una relación laboral, pero hacer caso omiso a las particularidades que regulan ese tipo de relación, sobre todo considerando los efectos comunicacionales y jurisprudenciales que puede tener (y que de hecho los ha tenido) un fallo como el recurrido.

Dicho lo anterior, infringe el artículo 7 del Código del Trabajo al realizarse una falsa aplicación de la ley, consistente en subsumir una serie de hechos acreditados en una norma jurídica concreta. Se infringe igualmente el artículo 8, inciso primero del Código del Trabajo, porque el análisis del vínculo de subordinación y dependencia debe, necesariamente, realizarse en base a los elementos que la propia legislación laboral entrega, analizando si esa relación tiene aplicabilidad práctica en una relación de trabajo con las normas actualmente vigentes, cuestión que ciertamente no se realizó en el fallo. También se infringe el artículo 3 del código del trabajo, al equiparar una plataforma tecnológica con una empresa y establecer la existencia de una

relación laboral entre las partes sin que el actor sea parte integrante de la organización.

Influencia substancial en lo dispositivo del fallo:

La errónea aplicación de los artículos 7 y 8, inciso primero y del artículo 3, todos del Código del Trabajo, en la forma como se expuso en el presente escrito, importa una infracción de ley que influye substancialmente en lo dispositivo de la sentencia que se recurre, toda vez que, de haberse hecho una correcta aplicación de estas normas legales, S.S. debió haber llegado a la conclusión que la relación que unía a las partes del juicio no era una de naturaleza laboral, debiendo haber rechazado, consecuencialmente, la demanda en todas sus partes.

POR TANTO: Conforme lo expuesto y a lo dispuesto en los artículos 7, 8, 477 479, 502, todos del Código del Trabajo y demás normas legales que sean pertinentes,

RUEGO A US: Se sirva tener por deducido recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva dictada en la causa RIT N° M-724-2020, declararlo admisible y disponer se eleven los antecedentes a la I. Corte de Apelaciones de Concepción a fin de que dicho I. Tribunal, conociendo de este recurso, previa vista de la causa, acoja éste, anulando la sentencia definitiva y dicte la correspondiente sentencia de reemplazo que declare que la relación habida entre las partes no es una relación de naturaleza laboral y, consecuencialmente, rechace la demanda en todas sus partes.

CRISTOBAL RABY BIGGS

Firmado digitalmente por CRISTOBAL RABY BIGGS
Fecha: 2020.10.16 14:42:56 -03'00'