

Tribunal:                  Iltma. Corte de Apelaciones de Santiago.  
Secretaría:              Protección.  
Recurrente:              Uber Portier Chile SpA  
Domicilio:              Nueva Costanera 4040, Oficina 52, Vitacura.  
Abogado:                Arturo Fernandois Vöhringer.  
RUT:                      9.481.207-0.  
Domicilio:              Nueva Costanera 4040, Oficina 52, Vitacura.  
Recurrida:              Dirección Nacional del Trabajo.  
Domicilio:              Agustinas N° 1253, comuna de Santiago.  
Representante:          Director Nacional del Trabajo, don Pablo Zenteno Muñoz.  
RUT:                      15.776.718-6  
Domicilio:              Agustinas N° 1253, comuna de Santiago.

**EN LO PRINCIPAL:** INTERPONE RECURSO DE PROTECCIÓN DE GARANTÍAS CONSTITUCIONALES; **PRIMER OTROSÍ:** ACOMPAÑA DOCUMENTOS; **SEGUNDO OTROSÍ:** PATROCINIO Y PODER.

#### **ILTMA. CORTE DE APELACIONES DE SANTIAGO**

ARTURO FERMANDOIS VÖHRINGER, abogado, en representación de **Uber Portier Chile SpA** (en adelante, “mi representada” o “**Uber Eats**”), según se acredita con escritura que se acompaña en otrosí, ambos domiciliados a estos efectos en Nueva Costanera 4040, Oficina 52, Vitacura, a US. Iltma. respetuosamente digo:

Que, de conformidad a lo previsto por el artículo 20 de la Constitución Política de la República (en adelante, también, CPR o Constitución) y a lo dispuesto por el Auto Acordado de la Corte Suprema para la Tramitación y Fallo del Recurso de Protección de Garantías Constitucionales, vengo en interponer recurso de protección en contra de la Dirección Nacional del Trabajo, órgano descentralizado de la Administración del Estado, representada por su Director Nacional del Trabajo, don Pablo Zenteno Muñoz, ambos domiciliados en Agustinas N° 1253, comuna de Santiago, por haber emitido el acto ilegal y arbitrario consistente en el Dictamen N° 1831/39, de fecha 19 de octubre de 2022, cuya materia es: “*Trabajadores de Plataformas Digitales de Servicios*” (en adelante, también, “el Dictamen”), acto administrativo que priva y perturba los derechos constitucionales de mi representada, asegurados en los numerales 2°, 3°, inciso 5°, 16°, 21° y 22° todos del artículo 19 de la Constitución, esto es la igualdad ante la ley y prohibición de diferencias arbitrarias, la prohibición de juzgamiento por “comisiones especiales”, la libertad de contratación laboral, el derecho a desarrollar actividades económicas lícitas y el derecho a la no

discriminación arbitraria en materia económica en el trato que debe otorgar el Estado a mi representada, y solicito a US. Iltma. que, teniéndolo por interpuesto, le otorgue tramitación y, en definitiva, restablezca a la brevedad el imperio del derecho, acogiéndolo, con costas, y dejando sin efecto el Dictamen, y disponiendo todas las demás medidas que juzgue necesarias para restablecer el imperio del derecho y asegurar la protección de los derechos constitucionales comprometidos.

Mi representada se relaciona jurídicamente con todos quienes prestan servicios de reparto de alimentos y bienes, a domicilio, a través de la **plataforma Uber Eats**, que es precisamente la actividad afectada por el acto impugnado. En extrema síntesis, y según se desarrolla en profundidad en esta presentación, fundo esta acción de tutela en las siguientes consideraciones:

- i. El Dictamen, bajo la apariencia de “interpretar” la Ley N° 21.431, ha creado una **verdadera regulación administrativa** de la actividad de prestación de servicios a través de plataformas tecnológicas **que contradice abiertamente dicha ley**, impidiendo que produzca sus efectos.

Verá, SS. Iltma., ahí donde la Ley N° 21.431 reguló **dos sistemas de trabajo** en estas plataformas -dependiente e independiente- el Dictamen consagra supuestas “manifestaciones” de subordinación y dependencia que, **contradiendo el texto de la ley**, transforman, *ipso facto*, el marco normativo aplicable a la totalidad de personas que se desempeñan en esta actividad en uno propio de **trabajadores dependientes**.

Como podrá SS. Iltma. imaginar, ni mi representada ni ninguna empresa tiene la capacidad para asumir, intempestivamente, una relación laboral dependiente con miles de personas que, hasta la fecha del **ilegal y novedoso criterio** inaugurado por el Dictamen, se desempeñan como independientes, amparadas como tales en la Ley N° 21.431, y a contar del acto que impugno, quedan sometidos a un estatuto regulador distinto.

El Dictamen tiene **efectos obligatorios**; rige desde la fecha de su dictación en cuanto acto administrativo y sus criterios, a pesar de ilegales, son vinculantes para todos los funcionarios de la Dirección del Trabajo, quienes, de hecho, ya han comenzado a fiscalizar el cumplimiento de la Ley N° 21.431, por lo cual los efectos de este acto administrativo antijurídico se están produciendo en la actualidad.

Por esta razón, el Dictamen priva y perturba, por sí mismo, el legítimo ejercicio de mi representada a desarrollar una actividad económica lícita (art. 19 N° 21 CPR), irrumpiendo y distorsionando en su esencia el marco jurídico bajo el cual opera, en una zona de extrema sensibilidad de su organización, como lo es la forma jurídica en que se vincula con las personas que prestan servicios a través de la aplicación.

Asimismo, el Dictamen vulnera la *libertad de contratación* (art. 19 N° 16 CPR) al forzar sobre mi representada y sin su consentimiento, por vía de un acto administrativo supuestamente interpretativo, la configuración de una relación laboral dependiente con miles de personas, sin que la ley disponga aquello.

- ii. El Dictamen, además de esta regulación contradictoria a la ley, atribuye a la misma Dirección del Trabajo la potestad de calificar, por sí y ante sí, la existencia de relaciones laborales en casos concretos, arrogándose así una facultad propia de la jurisdicción y vulnerando el derecho de mi representada a no ser juzgada por comisiones especiales (art. 19 N° 3, inciso 5°, CPR).

En efecto, el derecho constitucional a *ser juzgado por tribunales*, esto es, a que los hechos eventualmente constitutivos de una relación laboral y la controversia subyacente sean conocidos y juzgados por los tribunales de justicia -y no por la Administración del Estado- (artículo 76 de la CPR), constituye el corazón del *justo y racional procedimiento*, asegurado a todas las personas en el inciso 4° del artículo 19 N°3 de la Carta Fundamental.

Así, el Dictamen importa por sí mismo un despojo de la sede jurisdiccional natural que la ley previó para mi representada. En efecto, bajo el modelo de la Ley N° 21.431, la resolución de las usuales controversias entre las partes sobre la calificación entre trabajadores de plataforma dependientes o independientes, pertenece siempre a los tribunales de justicia, y no como se pretende en el Dictamen, en que el señor Director Nacional se arroga el poder de zanjar por sí mismo dichas controversias.

Como se advierte, SS. Iltma., el Dictamen N° 1831/39 incurre en **ilegalidad**, por infracción a la Ley N° 21.431 y al artículo 2° de la Ley N° 18.575, por vicio de

exceso de competencia, al tiempo que priva y perturba los derechos fundamentales indicados, protegidos por el artículo 20 de la Constitución.

En razón de todo lo anterior, solicito a esta Ilustre Corte que, acogiendo esta acción, deje sin efecto el Dictamen N° 1831/39, permitiendo que la actividad de mi representada pueda desarrollarse conforme a lo previsto por la Ley N° 21.431.

## **I. LOS HECHOS.**

Este capítulo analiza los antecedentes que permitirán demostrar la ilegalidad del Dictamen y la forma en que infringe las garantías constitucionales de mi representada.

### **1. La actividad de mi representada.**

Desde el año 2017 que en Chile opera la plataforma digital **Uber Eats**, que ha modernizado la forma de pedir alimentos y bienes a domicilio. Mi representada es la compañía -constituida bajo las leyes chilenas- que se vincula con los socios repartidores que prestan servicios a través de la plataforma digital Uber Eats. La plataforma permite que usuarios finales -mediante aplicaciones de teléfonos celulares- soliciten el reparto de alimentos y bienes a domicilio, reparto que es ejecutado por usuarios prestadores (socios repartidores), lo que, a su vez, permite a estos últimos generar ganancias en condiciones de flexibilidad e independencia. Esta actividad paga impuestos al erario chileno de conformidad a la ley.

La tecnología de mi representada cumple un rol de **intermediación**. La plataforma permite la conexión en tiempo real entre la oferta de servicios de reparto de bienes y alimentos a domicilio y la demanda de los mismos. Así, puede distinguirse el servicio que presta la plataforma, consistente en la intermediación tecnológica, del servicio prestado por el socio repartidor, consistente en el reparto de alimentos y bienes.

Actualmente, **más de 18.000 personas en Chile tienen un vínculo jurídico con mi representada y prestan servicios a través de la aplicación cada mes.** Todas estas personas prestan sus servicios como trabajadores de plataforma **independientes**, acogidos a la figura legal expresamente prevista por la Ley N° 21.431 y gozando de los derechos y garantías que este estatuto consagra

## 2. La Ley N° 21.431 y el reconocimiento de un régimen dual de trabajo en plataformas tecnológicas: dependiente e independiente. Garantías especiales.

La Ley N° 21.431 de 2022 diseñó un modelo de trabajo en plataformas tecnológicas que contempla dos especies de trabajadores: dependientes e independientes. Esta ley entró en vigencia el día 1 de septiembre pasado.

En primer lugar, la ley determina su ámbito de aplicación, definiendo lo que es una empresa de plataforma digital de servicios como: *“Aquella organización que, a título oneroso, administra o gestiona un sistema informático o de tecnología ejecutable en aplicaciones de dispositivos móviles o fijos que permite que un trabajador de plataformas digitales ejecute servicios, para los usuarios de dicho sistema informático o tecnológico, en un territorio geográfico específico, tales como el retiro, distribución y/o reparto de bienes o mercaderías, el transporte menor de pasajeros, u otros”* (artículo 152 quáter Q, letra a).

Luego, la ley define el concepto de trabajador de plataformas digitales, como: *“Aquel que ejecuta servicios personales, sea a cuenta propia o ajena, solicitados por usuarios de una aplicación administrada o gestionada por una empresa de plataforma digital de servicios”* (artículo 152 quáter Q, letra b). A continuación, el mismo precepto distingue los dos tipos de trabajadores, fijándose como criterio de diferenciación entre ambos la existencia de un vínculo de subordinación y dependencia, conforme al artículo 7° del Código del Trabajo.

Este **sistema dual** fue el resultado de la **deliberación democrática** en el Congreso. En efecto, durante la discusión legislativa se plantearon diversas alternativas de regulación, incluyendo aquella que promovía considerar a todas las personas que prestaban servicios a través de plataformas como trabajadores dependientes. Sin embargo, dicha opción fue expresamente descartada, imponiéndose aquella que reconoció la distinción entre ambos tipos de trabajadores<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Así lo destacó el diputado informante de la Comisión de Trabajo, Sr. Francisco Eguiguren, al explicar que: *“Durante la discusión en particular se presentaron numerosas indicaciones que, en lo fundamental, buscaban eliminar la figura del trabajador independiente de plataformas digitales de servicios, en concordancia con el proyecto que esta misma Cámara había aprobado y despachado anteriormente al Senado, **las que fueron rechazadas**”* (Historia de la Ley N° 21.431, p. 172). Por su parte, la Comisión de Trabajo del Senado rechazó múltiples indicaciones

La Ley N° 21.431, luego, reguló el contenido de los contratos de ambas especies de trabajadores, además de normas comunes. En lo que interesa a los **trabajadores independientes**, la ley buscó dotarlos de **garantías**, aun cuando no calificaran dentro de la categoría “clásica” de trabajadores dependientes. Así, la Ley N° 21.431 garantiza al trabajador **independiente**, entre otros derechos:

- una remuneración mínima proporcional por hora, calculada respecto del sueldo mínimo, pero con un incremento del 20%, de cargo de la plataforma en caso de no alcanzarse mediante prestación de servicios;
- la fijación de tiempos máximos de conexión
- el derecho a una capacitación para la actividad que se realizará;
- el derecho a la entrega de elementos de protección personal;
- el derecho a un seguro de daños de los bienes personales que utiliza.

Como se aprecia, SS. Iltma., la Ley N°21.431 representa el **consenso legislativo explícito** respecto a que la nueva regulación debía **equilibrar** el objetivo de incrementar la protección de derechos, con la necesidad de entender el real funcionamiento de las nuevas tecnologías y acoger los intereses de los trabajadores respecto a flexibilidad e independencia. A modo de ejemplo, una de las autoras de la moción que dio lugar a la ley, la senadora Sra. Carolina Goic, explicó que:

*“lo que queremos es entregar una regulación que **equilibra** el hacerse cargo de **derechos fundamentales** y resguardo de garantías mínimas para trabajadores, pero también entender que en esto estamos sufriendo **cambios**, en términos de cómo se desempeña un trabajador con el avance de la tecnología, y eso también es parte de lo que **debe asumirse con la flexibilidad necesaria y generando ese equilibrio**”<sup>2</sup>.*

---

del senador Sr. Quinteros tendientes a eliminar la diferenciación entre trabajadores dependientes e independientes (Historia de la Ley N° 21.431, pp. 81-86).

<sup>2</sup> Historia de la Ley N° 21.431, p.60.

Como veremos SS. Iltma., el Dictamen vulnera derechos constitucionales porque impide que esta regulación legal produzca sus efectos; ello al restringir, excesivamente y contra el texto y espíritu de la ley, la posibilidad de prestación de los servicios por parte de trabajadores independientes en plataformas digitales de servicios.

### 3. El Dictamen N° 1831/39, acto recurrido en esta acción.

El día 19 de octubre de este año, el Director del Trabajo emitió el Dictamen N° 1831/39, acto recurrido en estos autos. La Dirección del Trabajo, previo a la emisión de este acto, sostuvo diversas reuniones con las plataformas. En dichas instancias se discutieron múltiples alternativas de interpretación. Sin embargo, en ninguna ocasión se esbozaron siquiera criterios tan radicalmente alejados de la ley como los que finalmente decidió imponer el Sr. Director del Trabajo.

Uber Chile SpA, ante el radical cambio regulatorio que amenaza la viabilidad misma de la actividad de las plataformas tecnológicas, interpuso, con fecha 26 de octubre de 2022 un **recurso de reposición** administrativo en contra del Dictamen. En dicha presentación se argumentó la **ilegalidad del acto por exceso de competencia**, sobre la base de los fundamentos que se desarrollan en la sección de ilegalidad de este recurso. La Dirección del Trabajo no emitió pronunciamiento alguno acerca de la reposición, ante lo cual y frente al transcurso del plazo, Uber Chile SpA se desistió con fecha 17 de octubre, evitando impugnaciones paralelas en sedes diversas (art. 54, ley 19.880).

## II. ILEGALIDAD Y ARBITRARIEDAD EN EL DICTAMEN: CONTRADICCIÓN A LA LEY INTERPRETADA Y A CRITERIO PREVIO.

En esta sección se demostrará la patente ilegalidad y arbitrariedad en que ha incurrido el Dictamen N° 1831/39.

### 1. Ilegalidad del Dictamen por abierta contradicción a la Ley N° 21.431, que supuestamente se estaría “interpretando”.

Según se anticipó, SS. Iltma., el Dictamen incurre en una grave ilegalidad, consistente en **privar de efectos a la distinción** de las categorías de trabajadores de las empresas de plataformas, componente esencial de la Ley N° 21.431. En efecto, por la vía de crear supuestas “manifestaciones” de laboralidad y elaborar artificiales criterios, que revisaremos en detalle, el Dictamen

restringe excesivamente -y contra el texto y espíritu de la ley- la posibilidad de prestación de los servicios por parte de trabajadores independientes.

**1.1. Ilegalidad en la creación de supuestas “manifestaciones” del vínculo laboral dependiente, que según la misma ley corresponden a elementos del contrato del trabajador independiente.**

La principal ilegalidad del Dictamen consiste en calificar de “manifestaciones” de un vínculo dependiente un conjunto de elementos que la Ley N° 21.431 ha dispuesto expresamente como propios del estatuto del trabajador independiente.

En este sentido, el Dictamen plantea que “*en el contexto del trabajo en plataformas digitales de servicios, se pueden identificar las siguientes manifestaciones de subordinación y dependencia generales y comunes*” (p. 11) para luego listar cinco de ellas. Veamos estas supuestas “manifestaciones” y su compatibilidad con la ley:

- i. **Primera “manifestación” ilegal de laboralidad: la “mediación” a través de notificaciones digitales.** El Dictamen señala, como primera “manifestación” de subordinación: “*la mediación de la demanda de consumidores o clientes en los pedidos que necesitan para ejecutar, y que reciben los trabajadores en forma de notificaciones digitales*”.

Adviértase, SS. Iltma., la “interpretación” que el Dictamen está imponiendo: si existe “mediación” por parte de la plataforma, el trabajador sería dependiente. Al respecto, el verbo “mediar” es definido por el Diccionario de la RAE como la acción de “*actuar entre dos o más partes para ponerlas de acuerdo en un pleito o negocio*”<sup>3</sup>. Esta supuesta “manifestación” contradice la ley desde dos perspectivas:

- a) Primero, porque **la Ley N° 21.431 considera la “mediación” entre un usuario que requiere un servicio y el trabajador como un elemento de la esencia de la actividad de toda empresa de plataforma digital de servicios y, por tanto, común a ambos tipos de trabajadores.**

---

<sup>3</sup> Disponible en: <https://dle.rae.es/mediar?m=form>.



La afirmación anterior requiere atender, en primer lugar, a la definición que la ley da de “empresa de plataforma”, revisada más arriba, que expresamente apunta a que la tecnología “*permite que un trabajador de plataformas digitales ejecute servicios, para los usuarios de dicho sistema*” (artículo 152 quáter Q, letra a). La historia de la Ley N° 21.431 demuestra que el legislador y quienes intervinieron en la Mesa Técnica “Plataformas digitales de servicios 2020”, que le sirvió de antecedente, consideraron que la actividad de las plataformas se basa en la **intermediación**<sup>4</sup>. Adviértase en este punto que no existe diferencia semántica entre el término empleado por el Dictamen (“*mediación*”) y aquel contenido en la historia de la Ley (“*intermediación*”). En efecto, el Diccionario de la RAE define intermediar como mediar<sup>5</sup>. Este elemento, entonces, es esencial de la actividad de las plataformas digitales, en que pueden desempeñarse ambas especies de trabajadores.

Refuerza este argumento el inciso segundo de la letra a) del artículo 152 quáter Q, que excluye como sujetos de regulación a las empresas que no realizan esta actividad de mediación o coordinación. En efecto, el precepto dispone que: “*No se considerarán como empresas de plataformas digitales de servicios (...) aquellas plataformas que se limiten a publicar anuncios de prestación de servicios de personas naturales o jurídicas, o bien anuncios de venta o arriendo de bienes muebles o inmuebles, aun cuando la contratación de dichos servicios pueda hacerse a través de la plataforma*”.

Como se ve, S.S. Iltma., el legislador excluyó de su regulación a las empresas cuya actividad consiste en la mera publicación de ofertas de bienes o servicios, aun cuando la contratación se haga por medio de su plataforma. Es decir, la ley requiere de las empresas reguladas una actividad adicional, precisamente consistente en la mediación o

---

<sup>4</sup> En este sentido, consta en el Informe de la Mesa Técnica que se acordó definir las *plataformas bajo demanda* como: “**Modelos de consumo y provisión de servicios que se basan en la intermediación entre la oferta y la demanda**, generada habitualmente de profesional a consumidor, a través de plataformas digitales que no prestan el servicio subyacente y cuya prestación se origina en base a las necesidades del usuario que demanda y se adapta a sus preferencias, prestándose normalmente a cambio de una contraprestación y habitualmente con ánimo de lucro. Por ejemplo, las plataformas de transporte de pasajeros o **delivery de productos**”. Informe de la Mesa Técnica, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, p. 9.

<sup>5</sup> Disponible en: <https://dle.rae.es/intermediar?m=form>.

coordinación en la prestación del servicio. Sin embargo, esta misma actividad de mediación, que la ley define como común a las plataformas con trabajadores tanto independientes como dependientes, es ahora considerada por el Dictamen como una “manifestación” de subordinación y dependencia, esto es, exclusivo de trabajadores dependientes. **La contradicción es evidente y el efecto es la imposibilidad de prestar servicios a través de plataformas como trabajador independiente, en oposición a la intención expresa del legislador.**

- b) Sin perjuicio de lo anterior, una razón adicional que demuestra la incompatibilidad entre el Dictamen y la ley se encuentra en el artículo 152 quáter X del Código del Trabajo, que señala el contenido mínimo del contrato del trabajador independiente. Precisamente, la letra c) del precepto exige señalar: “*los criterios utilizados para establecer el contacto y **coordinación** entre el trabajador independiente y los usuarios, los que deberán ser transparentes y objetivos*”. Como se ve, respecto del trabajador independiente, la ley contempla que la plataforma **realizará la labor de coordinación entre usuario y trabajador**, que puede entenderse como un sinónimo de “mediar”, y es por ello que exige indicar los criterios que rigen tal actividad. Adviértase, además, que este contenido mínimo es fijado por la ley en términos idénticos respecto del contrato del trabajador dependiente (artículo 152 quáter S, letra e). Luego, **si la ley lo exige para ambos, no puede servir de criterio de exclusión, como pretende el Dictamen.**

Por último, observe US. Iltma. la referencia que hace el Dictamen a que la “*demanda*” (o los “*pedidos*”) se recibe “*en forma de notificación digital*”. Este factor tampoco podría determinar la existencia de subordinación o dependencia, ya que el artículo 152 quinquies letra c), del Párrafo IV, denominado “*De las normas comunes aplicables a los trabajadores de plataformas digitales dependientes e independientes*”, dispone como norma común a ambos tipos de contrato la obligación de informar sobre el servicio ofrecido y sus características (“*la empresa de plataforma digital deberá informar al trabajador de plataforma digital, al momento de ofrecer un servicio y previo a su aceptación, del lugar de realización, la identidad del usuario del servicio y el medio de pago*”). La “notificación digital”,

entonces, corresponde a un elemento básico del funcionamiento de las plataformas, **común a ambos tipos de trabajo**, y así lo consagró la ley.

**En conclusión**, S.S. Iltma., la patente ilegalidad del Dictamen emerge al introducir por vía administrativa, como elemento excluyente de la categoría de trabajador independiente, un aspecto que el legislador expresamente previó como compartido por ambos tipos de trabajadores - independientes y dependientes-, y, además, de la esencia de las empresas de plataformas digitales de servicios.

- ii. **Segunda “manifestación” ilegal de laboralidad: La determinación de las tareas y la oportunidad y lugar de ejecución.** El Dictamen presenta, como segunda “manifestación” de un supuesto vínculo dependiente, que la empresa “*determine las tareas a ejecutar, dónde y cuándo*”.

Sin embargo, en su labor de coordinación entre usuario y repartidor, el **artículo 152 quinquies C**, primer precepto del Párrafo IV, relativo a “*las normas comunes aplicables a los trabajadores de plataformas digitales dependientes e independientes*”, obliga a la empresa de plataforma digital a informar a todo tipo de trabajador y previo a su aceptación, las características del servicio al momento de ofertarlo: “deberá **informar** al trabajador de plataforma digital, al momento de **ofrecer un servicio** y previo a su aceptación, del **lugar** de realización, la **identidad del usuario** del servicio y el medio de pago que se utilizará. Tratándose de **entregas, deberá indicar el domicilio donde se realizará...**”. Como se ve, no es la plataforma la que “determina” el servicio, sino que en su labor de intermediación, comunica digitalmente al prestador del servicio los elementos básicos de dicho servicio, quien la recibe de la plataforma.

Luego, la indicación digital del servicio requerido por un usuario, y de la oportunidad y lugar de realización, previo a su aceptación, por parte de la plataforma, no podría jamás considerarse “manifestación” de subordinación y dependencia, ya que es una obligación legal expresa de la empresa para ambos tipos de trabajadores. De ahí la **ilegalidad** patente del Dictamen, que contradice a la ley.

Pero además S.S. Iltma., conviene también tener presente que la misma ley exige que el contrato del trabajador independiente señale “*la zona geográfica en que debe prestar servicios el trabajador independiente*” (artículo 152 quáter X, letra d), regla que se reitera respecto del trabajador dependiente. Es decir, se trata de un elemento o componente común de ambos contratos, por así disponerlo expresamente la ley, pero que el Dictamen solo asocia caprichosamente a la dependencia. Lo mismo ocurre con las “tareas” a ejecutar, ya que es de toda lógica entender que su determinación, en general, forma parte de los contenidos mínimos del contrato, en razón de que la letra j) del artículo 152 quáter X, obliga a las partes a fijar: “*las condiciones generales de prestación de los servicios a través de la plataforma...*”.

US. Iltma. considerará, además, que las aplicaciones, por lo general, funcionan respecto de rubros determinados (reparto de alimentos, por ejemplo), de modo que el servicio que se dispone a prestar el trabajador independiente a través de la plataforma, y sus condiciones, serán conocido por él previamente, al momento de registrarse como proveedor. Por último, respecto de la oportunidad de prestación del servicio, la ley dispone, como contenido mínimo del contrato del trabajador independiente: “*los tiempos máximos de conexión continua y la obligación de desconexión*”. Luego, sin perjuicio de que el trabajador independiente no estará sujeto a una jornada laboral, la ley ha garantizado expresamente tiempos máximos de conexión, configurando una regulación temporal obligatoria que debe constar en el contrato, lo que, por lo mismo, no podría jamás estimarse como una “manifestación” de dependencia.

**En conclusión**, S.S. Iltma, el Dictamen es ilegal, sea que se esté refiriendo a la “determinación” de estos elementos para el caso de las ofertas de servicios específicos, o bien, entendiéndolos como contenido del contrato. Bajo ambas formas de entender este pasaje confuso del Dictamen, se advierte una contradicción al esquema expresamente diseñado y previsto por el legislador.

- iii. **Tercera “manifestación” ilegal de laboralidad: la determinación del pago por la ejecución de las tareas.** El Dictamen afirma que sería una “manifestación” de vínculo dependiente el que la plataforma “*determina directa o indirectamente cuánto dinero se les pagará*” a quienes prestan servicios. Es decir, según el Dictamen, cualquier incidencia en la

determinación del monto que recibe el prestador, aún “indirecta”, transforma a este último en trabajador dependiente.

Aquí, nuevamente, el Dictamen contradice abiertamente la ley y hace imposible que se desarrolle este trabajo como independiente. En efecto, el artículo 152 quáter X, letra b), exige, como contenido mínimo del contrato del trabajador independiente, indicar: “***Los términos y condiciones para determinar el precio o tarifa de los servicios del trabajador de plataformas digitales independiente y de los demás incentivos pecuniarios que se apliquen, expresando su valor en pesos chilenos y detallando todas las variables que se considerarán para su determinación***”. Es decir, el legislador previó expresamente que la plataforma “determine” el monto a pagarse al trabajador independiente, reconociendo el derecho correlativo al trabajador independiente a conocer las condiciones que podrían incidir en dicho cálculo.

Así, S.S. Iltma., la contradicción y, por ende, **ilegalidad**, una vez más es evidente: aquello que el legislador dispuso como componente del contrato del trabajador independiente, la autoridad administrativa lo indica como excluyente de tal categoría.

- iv. **Cuarta y quinta “manifestación” ilegal de laboralidad: el control y la evaluación.** El Dictamen indica que el control, directo o indirecto sobre el trabajo, que realice una plataforma digital, serían manifestaciones de dependencia. Sin embargo, de la misma forma que ocurre en los casos que venimos explicando, la ley exige ciertos niveles de control y evaluación, específicamente respecto del contrato de trabajadores independientes.

Así se advierte de la lectura de las letras f) e i) del artículo 152 quáter X, que describe las estipulaciones mínimas de contratos de trabajadores independientes. La primera dice relación con los “*tiempos máximos de conexión continua*”, que supone necesariamente un grado de “control” permanente de los servicios que se prestan, para cumplir dicha garantía. Lo mismo ocurre con el literal i), relativo a las causales de terminación del contrato, lo que lógicamente se relaciona con algún grado de control sobre la ejecución del servicio, permitiendo incluso proceder a un término inmediato, sin aviso previo, en caso de “incumplimiento grave”.

Como podrá apreciar S.S. Iltma., estas normas admiten que una plataforma digital ejerza cierto grado de control sobre la ejecución del trabajo del trabajador independiente. Luego, el Dictamen infringe la ley al señalar la mera referencia al control directo o “indirecto” como una “manifestación” de subordinación y dependencia.

Lo mismo ocurre con la referencia a la “evaluación”, pues se trata de un componente común para ambas categorías de contratos. Adviértase, en todo caso, que la evaluación la realizan directamente los usuarios de Uber Eats, no la plataforma de mi representada. Dicha evaluación, lógicamente, puede servir a la plataforma para tomar decisiones. Así lo prevé expresamente el artículo 152 quinquies D, norma también comprendida dentro del párrafo sobre “***normas comunes aplicables a los trabajadores de plataformas digitales dependientes e independientes***”, que establece obligaciones de transparencia y derecho a la información del trabajador. La norma consagra el derecho al acceso a datos personales, “en particular aquellos relacionados con su calificación e impacten en el desempeño de su trabajo”.

Como se aprecia, el legislador admite que existan, respecto de ambas especies de trabajadores, calificaciones, y que estas puedan tener injerencia en el desempeño de su trabajo. De lo contrario no tendría sentido alguno que se consagre el derecho a conocer dichas calificaciones y acceder a esos datos. Se consagra el derecho porque el legislador previó y admitió la existencia de dicha información y su utilización, y quiso que el trabajador dependiente o independiente pueda acceder a ellas. Más aún, el legislador reconoció este elemento de evaluación expresamente dentro de las condiciones mínimas del contrato de un trabajador independiente, al señalar el artículo 152 quáter X, letra h), que el canal oficial que se regule para que el trabajador pueda presentar reclamos, debe permitir que estos se presenten respecto de *“la evaluación que los clientes realizan acerca de su labor”.*

Como se ve, SS. Iltma., dos reglas legales expresas reconocen la evaluación del trabajador independiente y su eventual impacto, consagrándole derechos correlativos al conocimiento y reclamo respecto de las mismas. Sin embargo, este mismo elemento es considerado ilegalmente por la autoridad administrativa como una manifestación de

subordinación y dependencia. La contradicción entre el Dictamen y la Ley N°21.431 que este dice interpretar, una vez más, es evidente.

**En conclusión**, se ha demostrado que las cinco supuestas “*manifestaciones*” del vínculo de dependencia que consagra el Dictamen N° 1831/39, contrastadas con el texto de la Ley N° 21.431, son en realidad elementos comunes de ambos tipos de trabajadores, o bien componentes expresos del contrato del trabajador independiente. Luego, el Dictamen N° 1831/39 es ilegal, por contradecir dicha ley, incurriendo así en un **vicio de exceso de competencia**, que infringe, además, los artículos 6 y 7 de la CPR y el artículo 2° de la Ley N° 18.575.

## **2. Ilegalidad en la auto atribución de una competencia constitucional impropia de la Dirección del Trabajo: calificación de naturaleza jurídica de una relación contractual es exclusivamente jurisdiccional.**

Como una segunda fuente de ilegalidad del Dictamen, la Dirección del Trabajo se arroga una competencia privativa de los tribunales de justicia con competencia en materia laboral: la determinación de la naturaleza jurídica de un contrato de trabajo en el caso concreto.

En este sentido, el Dictamen invoca en un primer término lo dispuesto por el artículo 152 quinquies I, incorporado por la Ley N° 21.431 al Código del Trabajo, que encarga a la Dirección del Trabajo la labor de **fiscalizar** “*dentro del ámbito de su competencia*” el cumplimiento de las normas del capítulo. Luego, el Dictamen impugnado afirma que:

*“...a la luz de la normativa que introduce la Ley N° 21.431, entre otras, las inéditas normas referidas al trabajador independiente, en relación con la verificación de su vínculo, para determinar si se constatan indicios de laboralidad que se traduzcan en una relación bajo subordinación y dependencia (...), es dable señalar que la posición que erigieron los Ordinarios N°s 6.165 de 23.12.2016 y 559 de 01.02.2017, emitidos por este Servicio en su oportunidad concluyeron que la determinación de la naturaleza jurídica del vínculo que une a los trabajadores con la plataforma tecnológica, exigía la calificación y ponderación de hechos en un procedimiento de confrontación probatoria, cuyo conocimiento necesariamente estaba entregado a los Tribunales de justicia, hoy no resultaría necesario”.*

Como SS. Iltma. podrá notar, el Dictamen interpreta que, por la sola dictación de la Ley N° 21.431, la Dirección del Trabajo se encontraría facultada para calificar por sí y ante sí la existencia de una relación laboral dependiente.

Esta “interpretación” incurre en una **ilegalidad** inaceptable ante la Constitución y la ley, ya que se arroga facultades que competen a la jurisdicción y que no le han sido expresamente conferidas por medio de la Ley N° 21.431. La facultad de calificar jurídicamente la naturaleza del vínculo jurídico existente entre un trabajador y una plataforma digital corresponde exclusivamente a los tribunales ordinarios de justicia. Afirmar lo contrario -bajo pretexto de fiscalización administrativa- supone transgredir el **principio de juridicidad**, consagrado en los artículos 6° y 7° de la Carta Fundamental, y en el artículo 2° de la Ley N° 18.575; y la exclusividad de la jurisdicción (art. 76 CPR).

A fin de demostrar esta grave ilegalidad, estructuraremos la presente sección de la siguiente forma: i) primero, demostraremos que tanto las normas legales aplicables como la jurisprudencia reconocen la competencia para calificar la naturaleza de una relación contractual a los juzgados de letras del trabajo; ii) luego, haremos una breve referencia al real sentido y alcance que debe dársele a la Ley N° 21.431, de acuerdo a su historia fidedigna.

### **2.1. Calificar la naturaleza jurídica de una relación contractual compete a los Juzgados de Letras del Trabajo**

El artículo 420 del Código del Trabajo fija la competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo, disponiendo que:

*“Serán de **competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo**:  
a) las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo o de las convenciones y fallos arbitrales en materia laboral”.*

Como SS. Iltma. podrá evidenciar, la interpretación y aplicación de contratos individuales de trabajo es una competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo. Determinar, por consiguiente, si un vínculo contractual cumple o no con las condiciones para ser calificado como “dependiente”, en tanto supone la interpretación y aplicación del mismo, corresponde a dichos tribunales.



Por el contrario, las facultades que la ley otorga a la Dirección del Trabajo no comprenden esta atribución. El artículo 505 del Código del Trabajo entrega a la Dirección la potestad de fiscalizar el cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación. A su turno, el artículo 152 quinquies letra I de la Ley N° 21.431 reitera esta facultad, extendiendo alcance a los trabajadores independientes.

Luego, bajo el pretexto de “fiscalizar” el cumplimiento de la ley, la Dirección carece del poder de recalificar la naturaleza jurídica de una relación contractual. No podría definir que la relación contractual es propia de un trabajador de plataforma dependiente cuando las partes la han calificado la misma como trabajo de plataforma independiente, ni viceversa. Menos aún, podría entrar a resolver un conflicto en que las partes discrepan sobre dicha naturaleza. Todas estas son funciones privativas de los tribunales de justicia.

Tampoco puede, como lo hace el Dictamen, formular una **recalificación general**, por vía interpretativa, fijando criterios y manifestaciones que transforman, de hecho, a todos los trabajadores en dependientes.

La reiterada **jurisprudencia** de la Excma. Corte Suprema ha impuesto esta limitación, fijando el sentido y alcance del artículo 505 del Código del Trabajo y de la función fiscalizadora de la Dirección del Trabajo. Al respecto, ha dicho que:

*“la imposición al Banco actor de multas fundadas en la no escrituración de las convenciones de trabajo de cinco empleados y la simulación de la contratación de los mismos a través de un tercero, excedió el marco de atribuciones que a la autoridad recurrida le asigna el legislador en los mencionados cuerpos legales. Ello por cuanto en la especie, como se ha determinado en otras oportunidades, a pretexto de fiscalizar y verificar la presunta infracción, el funcionario pertinente se abocó derechamente a la tarea de interpretar los pactos laborales convenidos entre los trabajadores y la empresa contratista, actividad hermenéutica que le estaba vedada en tanto ... condujo a privar a tales pactos de toda eficacia jurídica al forzar iguales efectos en los contratos de carácter civil ..., soslayando que las consecuencias de dichos vínculos contractuales, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 1545 del Código Civil, constituyen ley para los suscriptores ... en todo caso, de haber un requerimiento en torno a esta última cuestión, cabe su conocimiento y decisión, exclusivamente, a los juzgados del trabajo,*

*de conformidad con lo prescrito por el artículo 420, acápite a), del Código del Ramo, que radica en estos tribunales la competencia para resolver las cuestiones relacionadas con la interpretación y aplicación de los contratos individuales y colectivos de trabajo”<sup>6</sup>.*

En aplicación de este criterio, la Excma. Corte Suprema ha acogido múltiples recursos de protección interpuestos en contra de resoluciones que aplicaron sanciones fundadas en una determinada calificación jurídica de la relación existente entre las partes. En dichos casos, la Excma. Corte advirtió un **exceso de competencia** en la pretensión de calificar la naturaleza jurídica de vínculos contractuales, transformándose la Dirección en una *comisión especial*<sup>7</sup>.

**En conclusión**, la Dirección del Trabajo carece de competencia para interpretar o determinar la naturaleza jurídica de un vínculo contractual o de cláusulas contractuales. Al arrogársela, como hace el Dictamen, infringe el artículo 420 del Código del Trabajo, la exclusividad de la jurisdicción (art. 76 CPR) y el principio de juridicidad (artículos 6° y 7° CPR y artículo 2° de la Ley N° 18.575).

---

<sup>6</sup> Sentencia rol N° 7563-2009, de 14 de enero de 2010, cc. 7° y 8°.

<sup>7</sup> La Excma. Corte ha dicho que: “*la Inspección del Trabajo recurrida sancionó (...) por no escriturar un contrato de trabajo, no entregar comprobantes de pago de remuneraciones y no declarar oportunamente cotizaciones previsionales, todas infracciones que suponen la existencia de relación laboral ...; ello pese a que la recurrente acompañó a dicha Inspección el contrato de prestación de servicios, los informes de actividades y boletas de honorarios que ésta luego adjuntó a su informe. **Lo anterior implica necesariamente que la Inspección de Trabajo actuó fuera de las atribuciones y facultades conferidas por los artículos 474 y siguientes del Código de esta especialidad, pronunciándose sobre una materia que corresponde sea resuelta por la judicatura especial que la ley ha previsto a estos efectos** ... de lo reflexionado precedentemente aparece de manifiesto que la parte recurrida incurrió en una actuación ilegal que perturba la garantía constitucional contemplada en el artículo 19 N° 3 inciso 5° de la Constitución ... ya que nadie puede ser juzgado por comisiones especiales, sino por el tribunal que señale la ley y que se halle establecido con anterioridad por ésta, cual no es la situación de la especie, **toda vez que la Inspección recurrida asumió en la práctica la función de juzgar al decidir en los términos ya indicados, lo que sin lugar a dudas corresponde constitucional y legalmente a los tribunales de justicia en el marco de un proceso jurisdiccional**”, en: sentencia rol N° 10.396-2017, de 10 de julio de 2017, cc. 5° y 6°. En igual sentido: rol N° 11.685-2017, de 3 de julio de 2017, cc. 5° y 6°; rol N° 4.655-2009, de 4 de agosto de 2009, cc. 3° a 5°; rol N° 2.334-2008, de 19 de junio de 2008, cc. 5° a 7°, entre otras. Asimismo, la Excma. Corte ha advertido que la interpretación de cláusulas compete exclusivamente a los tribunales. Ver: rol N° 27.001-2019, de 1 de abril de 2020, cc. 6° y 7°; rol N° 1.716-2015, de 16 de marzo de 2015, cc. 4° a 6°; entre otras.*

## 2.2. Historia de la Ley N° 21.431: legislador atribuyó facultad privativa a tribunales para calificar naturaleza del vínculo.

Contrariamente a lo que parece entender el Dictamen, en la historia de la Ley N° 21.431 se dejó constancia, en múltiples ocasiones, que la determinación del carácter dependiente o independiente de un trabajador de plataformas digitales era una cuestión que correspondía definir a los tribunales de justicia.

Así lo declaró, por ejemplo, el Subsecretario del Trabajo de aquella época, don Fernando Arab, quien explicó ante la Comisión de Trabajo del Senado, que: *“la propuesta permite que, en la práctica, los tribunales del trabajo determinen la concurrencia de los elementos propios de la relación laboral, habida cuenta de las disímiles circunstancias en que, según el caso, los trabajadores prestan servicios en plataformas digitales”*<sup>8</sup>.

En un sentido similar, el diputado don Leonardo Soto, al referirse al artículo 152 quáter W y la supeditación de la definición de trabajador independiente a la concurrencia de los criterios del artículo 7° del Código del Trabajo, criticó los efectos que esta producía, advirtiendo que:

*“el Senado nos trae la peor propuesta. El Senado nos dice: “Vamos a eludir la decisión y se la vamos a entregar a los tribunales de justicia”. Dice la norma, la ley que hoy día tenemos que votar, que decidirá si un trabajador es dependiente o sujeto a relación laboral o independiente, socio de la aplicación, si cumplen o no con los requisitos establecidos en el artículo 7° del Código del Trabajo. ¿Quién revisa eso? Los tribunales de justicia”*<sup>9</sup>.

Es decir, incluso los detractores de ciertas normas del proyecto, que actualmente forman parte de la ley, reconocían que bajo su aplicación la calificación jurídica del vínculo existente entre trabajadores y plataformas digitales solo podría ser determinado por los tribunales de justicia<sup>10</sup>.

---

<sup>8</sup> Historia de la Ley N° 21.431, p. 43. Posteriormente, el Sr. Arab reiteró esta idea ante la Comisión de Trabajo de la Cámara, explicando que la propuesta: *“otorga una debida protección a los trabajadores, dado que el proyecto busca otorgar garantías básicas a los trabajadores de plataformas digitales (“TPD”) distinguiendo entre trabajadores dependientes e independientes, calificación que realizan los tribunales de justicia”* (p. 128).

<sup>9</sup> Historia de la Ley N° 21.431, p. 179.

<sup>10</sup> Esta misma interpretación fue sostenida en el Oficio de Observaciones que el Ejecutivo hizo llegar al Senado con el veto al proyecto de ley, describiéndolo así: *“Establece la posibilidad de que quienes ejecuten servicios personales, sea por cuenta propia o ajena, solicitados por los usuarios*

**En conclusión**, la historia fidedigna de la Ley N° 21.431 revela que el legislador previó que la calificación de la naturaleza jurídica del vínculo contractual entre trabajadores y plataformas digitales solo podía ser determinada por los tribunales ordinarios de justicia.

**III. GARANTÍAS CONSTITUCIONALES INFRINGIDAS: MI REPRESENTADA SUFRE CON EL DICTAMEN UN TRATO DISCRIMINATORIO QUE LA PRIVA DE SU DERECHO AL DESARROLLO DE SU ACTIVIDAD ECONÓMICA, SOCAVA SU DERECHO A LA LIBRE CONTRATACIÓN Y LA SOMETE A UNA COMISIÓN ESPECIAL.**

Acreditado el carácter ilegal del Dictamen, corresponde ahora abordar la forma en que se producen las infracciones a las garantías constitucionales de mi representada.

**1. El Dictamen N° 1831/39 comporta una discriminación arbitraria (art. 19 N°s 2 y 22 CPR).**

El Dictamen N° 1831/39 vulnera el derecho consagrado en el artículo 19 N°2 de la Constitución al menos en dos formas complementarias.

- i. En primer lugar, como se ha explicado, el Dictamen impide que el régimen dual estatuido por la Ley N° 21.431 produzca sus efectos, al restringir excesivamente, y contra el texto y espíritu de la ley, la posibilidad de operar con trabajadores independientes en plataformas digitales.

Así, se infringe uno de los contenidos más básicos de la igualdad jurídica, esto es, que las normas efectivamente se apliquen a las situaciones que están llamadas a regir y no a otras. Como señala la doctrina reciente, la **igualdad constitucional** exige:

*“que la ley se aplique sólo a las personas y situaciones cubiertas por ella y no a otras (y viceversa). Si bien se trata de una afirmación que podría calificarse de tautológica, su objeto es restringir el comportamiento de*

---

*de una aplicación administrada o gestionada por una empresa de plataforma digital de servicios, puedan ser considerados como trabajadores dependientes o independientes, según concurren o no los requisitos establecidos en el artículo 7 del Código del Trabajo, **calificación que corresponderá a los tribunales ordinarios de justicia**”* Historia de la Ley N° 21.431, p. 206.

*las autoridades públicas, impidiendo la aplicación abusiva de una norma más allá del ámbito para el que se dictó (...) esta demanda se relaciona más claramente con la igualdad en la aplicación de la ley, y no se dirige al legislador, sino que a las autoridades llamadas a aplicar la ley (fundamentalmente la Administración y los jueces)”<sup>11</sup>.*

En este caso, el Dictamen vulnera la igualdad ante la ley, pretendiendo aplicar el régimen laboral dependiente a situaciones expresamente excluidas por el legislador. Como resultado, la Dirección somete a mi representada a una terrible desigualdad: la aplicación de un sistema jurídico distinto al que rige para el resto de la población, para quienes la aplicación del estatuto laboral dependiente o independiente se detona por el cumplimiento de los requisitos que el legislador ha definido para cada tipo de régimen, y no por otros creados e impuestos administrativamente. Lo anterior es una demanda tan básica de igualdad ante la ley, que ha sido denominada por nuestra doctrina como “*igualdad débil*”<sup>12</sup>, distinguiéndola así de otras exigencias más complejas de igualdad.

- ii. En segundo lugar, el Dictamen crea una injusta desigualdad en perjuicio de mi representada, sin que exista justificación suficiente. Se trata, por tanto, de una **discriminación arbitraria**, prohibida por el inciso final del artículo 19 N°2 de la CPR: “*Ni la ley ni autoridad alguna podrá establecer diferencias arbitrarias*”.

Como SS. Iltma. bien conoce, una diferencia es arbitraria cuando es caprichosa, contraria a la equidad o ética elementales, irracional o injustificable. Una de las formas más ilustrativas de analizar esta arbitrariedad consiste en examinar la relación entre tres elementos: cuál es la diferencia de trato; quién es el afectado (criterio de distinción), y cuál es su propósito o finalidad<sup>13</sup>.

- a) En este caso, **la diferencia de trato** consiste en que mi representada no podrá acogerse al régimen laboral independiente -establecido en la ley- respecto de los socios repartidores que utilizan su plataforma. En

---

<sup>11</sup> DÍAZ DE VALDÉS, José Manuel (2019): *Igualdad Constitucional y No Discriminación* (Tirant lo Blanch, Valencia), p. 39.

<sup>12</sup> ATRIA, Fernando (1997): *Los Peligros de la Constitución. La idea de Igualdad en la Jurisdicción Nacional* (Escuela de Derecho Diego Portales, Santiago), pp. 42-43.

<sup>13</sup> Tribunal Constitucional, sentencia rol N° N°2935, cc. 36° al 47°

efecto, el Dictamen “interpreta” la Ley N° 21.431 de forma tal que dicho régimen resulta, en los hechos, inexistente, pese a que el legislador expresamente lo reguló como una alternativa lícita.

- b) En cuanto a la **finalidad de tamaño discriminación**, no logramos vislumbrar ninguno que sea legítima, más allá de la aspiración de la Dirección de imponer su particular visión del régimen laboral idealmente aplicable a las plataformas, el cual estaría conformado íntegramente por trabajadores dependientes; cuestión derechamente descartada por el legislador.
- c) Finalmente, en cuanto al **criterio de diferenciación**, se discrimina en razón de ciertas características de la forma en que operan los socios repartidores (“*manifestaciones*”), que supuestamente evidenciarían un vínculo de subordinación y dependencia. Sin embargo, contrastadas dichas características con el texto de la ley, demuestran ser elementos comunes de ambos tipos de trabajadores, o bien componentes expresos del contrato del trabajador independiente.

**En conclusión**, nos encontramos frente a un caso flagrante de **discriminación arbitraria**, emanado de un acto administrativo que impide que la ley rija plenamente en condiciones de igualdad. Además, considerando que la discriminación proviene del Estado y afecta esencialmente la actividad económica de mi representada, el Dictamen infringe también la garantía de *no discriminación arbitraria en materia económica* (art. 19 N° 22 CPR).

## **2. El Dictamen N° 1831/39 priva y perturba el derecho de mi representada a desarrollar su actividad económica lícita (art. 19 N° 21 CPR).**

La garantía del numeral 21, inciso primero, del artículo 19 de la Constitución asegura en los más amplios términos el derecho a desarrollar una actividad económica lícita, como la que ejerce mi representada.

El efecto del Dictamen N° 1831/39, según se ha venido adelantando, impacta gravemente en la actividad de mi representada, detonando, por virtud de un acto administrativo, la radical alteración de su marco jurídico y el consiguiente traspaso forzoso de miles de socios repartidores desde el régimen laboral independiente al dependiente.

Esta Iltma. Corte conoce que el funcionamiento de Uber Eats se sustenta sobre un régimen laboral dual —expresamente consagrado en la Ley N°21.431— que reconoce la existencia de trabajadores independientes, cuya naturaleza laboral flexible se adapta a las condiciones de operación de la plataforma. La imposición coactiva de un modelo conformado únicamente por trabajadores dependientes supone la inviabilidad de la operación actual de mi representada, todo por aplicación del Dictamen recurrido.

Concretamente SS. Iltma., la afectación que supone el contenido del Dictamen para el desarrollo de la actividad económica de mi representada se verifica atendiendo a las siguientes consideraciones:

- En primer lugar, y como **impedimento estructural**, el Dictamen impone a mi representada la **alteración del vínculo contractual de sus cerca de 18.000 socios repartidores, forzándolos a todos al régimen dependiente**.
- Es decir, por vía administrativa se altera radicalmente el marco jurídico vigente bajo el cual se desarrolla la actividad, impactando en su esencia misma de intermediación. Esto no es sólo un tema de costos; es alterar la idea fundante de Uber Eats.
- Lo anterior, adicionalmente, impone el deber de soportar múltiples obligaciones adicionales hacia el futuro (cotizaciones obligatorias, feriado legal, indemnizaciones, etc.) —y discutiblemente también en forma retroactiva—, cuya magnitud económica resulta simplemente inviable para mi representada.
- Las operaciones de mi representada, entonces, se ven severamente obstaculizadas si el régimen dual que actualmente reconoce la ley es modificado vía dictamen por un estatuto monolítico conformado únicamente por trabajadores dependientes.
- Por otra parte, y conectado con el obstáculo anterior, el Dictamen selecciona una serie de elementos operacionales que son característicos y esenciales para el ejercicio de la actividad económica de mi representada, y los califica como elementos verificadores del vínculo de subordinación y dependencia. Ya vimos el problema de legalidad que supone dicha asimilación. Ahora nos

concentraremos en el impacto que ella tiene para la actividad económica de mi representada. Recordemos algunos de estos elementos: la mediación de la demanda de consumidores o clientes en los pedidos que necesitan para ejecutar, y que reciben los socios repartidores en forma de notificaciones digitales (p.11, letra a.); la determinación de las tareas a ejecutar, dónde y cuándo (p.11 letra b.) o la determinación directa o indirectamente cuánto dinero se pagará por la ejecución de tales tareas (p.11, letra c).

Adviértase, SS. Iltma. que los elementos que detonan la relación laboral dependiente según el Dictamen son precisamente las condiciones que permiten a mi representada ejercer su actividad: ¿cómo puede operar la plataforma tecnológica sin “mediar” entre el usuario y el prestador del servicio, notificando a este último acerca de las condiciones del mismo? ¿De qué manera la plataforma puede coordinar los servicios del socio repartidores sin indicarle el lugar y la hora en que deben ser prestados? Y, por último, ¿de qué forma podría operar mi representada, con algún grado de certidumbre financiera, sin tener algún tipo de injerencia en el precio de los servicios que intermedia?

Esto no significa necesariamente que mi representada jamás contratará trabajadores de plataforma dependientes. Esto lo permite expresamente la Ley N° 21.431. Sin embargo, se trata de una decisión libre, que podrá adoptarse en ciertos casos, pero que no corresponde imponer forzosamente por vía administrativa, apartándose de la ley, respecto de la totalidad de los socios repartidores, que es lo que hace el Dictamen.

**Como podrá advertir SS. Iltma., esta interpretación ilegal y artificiosamente creada por el Dictamen N° 1831/39 obstaculiza en extremo el ejercicio de la actividad de mi representada.**

La reciente jurisprudencia de la Excma. Corte Suprema ha afirmado nítidamente que la protección constitucional del art. 19 N° 21 se extiende tanto al desarrollo mismo de una actividad, **como a la posibilidad de desarrollarla sin perturbaciones.** En efecto, la Excma. Corte ha acogido recursos ante actos que afectan **“la posibilidad de desarrollar su actividad económica sin**



**perturbación alguna**<sup>14</sup>. Es decir, basta que el acto ilegal o arbitrario interfiera gravemente las condiciones en que se desarrolla una actividad económica determinada para que se entienda vulnerada esta garantía.

Precisamente esto es lo que ocurre en el presente caso. El Dictamen, al distorsionar las condiciones de operación de mi representada con la introducción de un criterio interpretativo que fuerza ilegalmente la alteración radical del régimen de sus socios repartidores —con un costo financiero insoportable— infringe sustantivamente el derecho a desarrollar una actividad económica lícita.

### **3. El Dictamen N° 1831/39 conculca el derecho a la libre contratación, imponiendo forzosamente un régimen laboral dependiente (art. 19 N° 16 CPR).**

El artículo 19 N° 16 de la Constitución, en su inciso segundo, dispone:

*“Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución”*

Como se ve, la disposición constitucional transcrita reconoce el principio de autonomía de la voluntad como elemento integrante del vínculo laboral el que, al reconocerse indistintamente “a toda persona”, alcanza naturalmente tanto a los trabajadores como a los empleadores. Si bien no se trata de una autonomía contractual absoluta —ya que puede ser regulada por el legislador en virtud de la protección constitucional del trabajo<sup>15</sup>—, al menos implica la prohibición de relaciones laborales forzadas o impuestas.

Así lo ha reconocido, por lo demás, la doctrina autorizada. En efecto, el profesor Evans de la Cuadra sostiene que por libertad de trabajo y libertad de contratación ha de entenderse esencialmente que *“a nadie le será impuesto un trabajo o un trabajador, que a nadie le será negado un trabajo por razones arbitrarias y que quien trabaje lo haga con un ajusta retribución”*<sup>16</sup>. Por su parte,

---

<sup>14</sup> Corte Suprema, sentencia rol N° 961/2018 de 22 de marzo de 2018, c. 5°. En el mismo sentido: rol N° 18.680/2018 de 27 de diciembre de 2018, c. 7°; rol N°20.598/2019 de 4 de febrero de 2020, c. 5°; rol N° 41.167/2021 de 6 de abril de 2022, c. 6°.

<sup>15</sup> Ver: BULNES, Luz, *La Libertad de Trabajo y su Protección en la Constitución de 1980*, Revista de Derecho Público N° 28, Facultad de Derecho Universidad de Chile, p. 131 y ss.

<sup>16</sup> EVANS DE LA CUADRA, Enrique, *Los Derechos Constitucionales* (Santiago, Editorial Jurídica de Chile) Tomo III, p. 10-11.

Verdugo, Pfeffer y Nogueira han sostenido una idea similar, afirmando que dicha garantía constitucional debe interpretarse “*en el sentido de que se ampara el derecho de toda persona a elegir su trabajo con toda libertad y **contratar servicios en la misma forma, pero todo ello sujeto a una justa retribución***”<sup>17</sup>.

En síntesis, la libertad de contratación, en lo que aquí interesa, opera como una garantía tanto para el empleador como para el trabajador, y consiste en proscribir aquellas relaciones laborales que no se hayan pactado libremente. **Pues bien SS. Iltma, el Dictamen N° 1831/39 envuelve el tipo de afectación a la libertad de contratación que no es tolerable a la luz del sentido y alcance del art. 19 N°16 de la CPR.**

Dicho acto, según hemos explicado, subvierte el régimen dual consagrado por la Ley N°21.431 (conformado por trabajadores dependientes e independientes) y lo transforma, en los hechos, en **un régimen monolítico conformado únicamente por trabajadores dependientes.**

Así, el Dictamen infringe la garantía constitucional de libre contratación laboral desde un doble punto de vista:

- a) Por una parte, porque reduce las opciones contractuales explícitamente consagradas en la Ley N° 21.431. En efecto, pese a que el legislador previó la existencia de trabajadores de plataformas dependientes e independientes, el Dictamen fuerza la desaparición de la primera alternativa.
- b) Por otra parte, porque el Dictamen recurrido detona que los dieciocho mil socios repartidores —que hoy se desempeñan bajo un régimen de trabajadores independientes conforme a la Ley N° 21.431— **se transformen forzosamente en dependientes, obligando a mi**

---

<sup>17</sup> VERDUGO MARINKOVIC, Mario; PFEFFER URQUIAGA, Emilio, y NOGUEIRA ALCALÁ, Humberto, *Derecho Constitucional*. Editorial Jurídica de Chile, 1994. Tomo I, p. 281 La misma idea es reforzada por el profesor Ribera Neumann, para quien la libertad de contratación: “*se refiere a la libertad de cada cual, dentro del marco fundamental de la no discriminación arbitraria, de celebrar un acuerdo laboral sometido a las normas legales. Lo anterior significa que nadie puede ser obligado a contratar trabajadores contra su voluntad (...)*”, en: RIBERA, Teodoro, *La Protección Constitucional de la Empresa: la individualidad determinada y la teoría del levantamiento del velo*, Sentencias Destacadas 2006, Santiago, Ed. Libertad y Desarrollo, p. 285.

**representada a sostener un tipo de vínculo laboral que no ha consentido y que la ley tampoco le impone**, según hemos explicado.

En efecto, producto del ilegal criterio contenido en el Dictamen recurrido se impone a Uber Eats a tener por trabajadores dependientes a un conjunto de socios repartidores que hoy se desempeñan, voluntariamente, como trabajadores independientes en conformidad a la Ley N° 21.431. Si bien el Dictamen supuestamente se limita a “interpretar” los criterios que definen a cada tipo de trabajador —sin “obligar” a nadie a suscribir un contrato de trabajo—, lo cierto es que limita a tal punto las opciones del empleador (imponiendo en los hechos un **único régimen laboral**), que para continuar sus operaciones se ve forzado a asumir vínculos laborales dependientes no consentidos.

**4. El Dictamen, al calificar jurídicamente una materia que es privativa de los tribunales de justicia, infringe el derecho a no ser juzgado por comisiones especiales (art. 19 N° 3, inciso 5° CPR).**

La Constitución dispone en el artículo 19 N° 3, inciso quinto, que:

*“nadie podrá ser juzgado por comisiones especiales, sino por el tribunal que le señalare la ley y que se hallare establecido por ésta con anterioridad a la perpetración del hecho”.*

Esta garantía se conecta directamente con el artículo 76 de la Carta Fundamental, que dispone: *“la facultad de conocer de las causas civiles y criminales, de resolverlas y de hacer ejecutar lo juzgado, pertenece exclusivamente a los tribunales establecidos por la ley”.*

Así, la noción de “comisión especial” ha sido definida en la doctrina como *“aquellas entidades formadas por un individuo o grupo que, de facto, ejerce jurisdicción”*<sup>18</sup>. El Tribunal Constitucional, por su parte, comprende dichas entidades como *“todo órgano que usurpa atribuciones jurisdiccionales y pretende asumirlas sin haber sido atribuido de ellas conforme a derecho”*<sup>19</sup>. Su principal

---

<sup>18</sup> CEA EGAÑA, José Luis, *Derecho Constitucional Chileno*, Tomo II, Ediciones UC, 2012, p. 166. En el mismo sentido ver: VIVANCO, Ángela, *Curso de Derecho Constitucional. Aspectos Dogmáticos de la Carta Fundamental de 1980*, Ediciones Universidad Católica, 2006, 1ª ed., T. II), p. 315; MOLINA, Hernán, *Derecho Constitucional*, LexisNexis, 8ª edición, 2008, p. 263.

<sup>19</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional, Rol N° 184, de 7 de marzo de 1994, c. 7°.

defecto, desde la perspectiva del debido proceso, radica en que estas comisiones “*siempre carecen de imparcialidad e independencia, o más exactamente, nunca dejan de obrar con **prejuicio**, razones que las vuelven ilegítimas*”<sup>20</sup>.

En consecuencia, la potestad para ejercer jurisdicción solo puede recaer, por mandato de la Constitución, en los tribunales creados por ley. Si quien la ejerce no es un tribunal, nos encontramos frente a una comisión especial proscrita por el ordenamiento constitucional, en razón de que éstas no garantizan el derecho al justo y racional procedimiento.

En el caso de autos SS. Iltma., no cabe duda que la Dirección del Trabajo, mediante el dictamen recurrido, se transformó en una comisión especial proscrita por la Carta Fundamental, lo que aparece claramente si se considera:

- i. Que, en primer lugar, y según explicamos más arriba, la Dirección del Trabajo afirma que se encontraría facultada para calificar por sí y ante sí la naturaleza jurídica del vínculo existente entre trabajadores y plataformas digitales. Es decir, la misma Dirección podría determinar, caso a caso, si es que en el complejo mundo del trabajo a través de plataformas digitales existe una relación laboral dependiente o no conforme al artículo 7 del Código del Trabajo;
- ii. Que, dicha calificación jurídica envuelve un **acto jurisdiccional privativo de los tribunales de justicia**, ya que la determinación del vínculo de subordinación y dependencia que define a la relación laboral dependiente supone la ponderación de elementos fácticos, a partir de los cuales se deduce una consecuencia jurídica (relación laboral) con relevantes efectos para la vida del derecho;
- iii. Que, sobre este punto, el Dictamen afirma que dicha ponderación de elementos de hecho, en el caso de los trabajadores de plataformas tecnológicas, ya no resultaría necesaria; y luego determina a priori que aquellos trabajadores que operan bajo ciertas condiciones o con ciertas características deben ser calificados como dependientes;
- iv. Que, así, la Dirección del Trabajo se arroga una potestad jurisdiccional sin que ley alguna se lo haya conferido. Es decir, es la propia Dirección

---

<sup>20</sup> CEA EGAÑA, José Luis, *Derecho Constitucional Chileno*, Tomo II, Ediciones UC, 2012, p. 166

la que se auto atribuye la potestad jurisdiccional, verificándose así todos los supuestos doctrinarios y jurisprudenciales que definen a una comisión especial prohibida por la Constitución.

**En conclusión**, al recalificar vía dictamen el tipo de vínculo laboral que define a los trabajadores de plataformas digitales, el Dictamen infringió el derecho de mi representada a no ser juzgada por comisiones especiales del art. 19 N°3, inciso 5°, de la CPR. Mi representada, como bien sabe SS. Iltma., tiene derecho a que el vínculo laboral que media entre ella y sus trabajadores, en caso de controversia, sea calificado por un tribunal de justicia establecido por ley, con todas las garantías del debido proceso, y no por un funcionario administrativo carente de la debida imparcialidad e independencia.

**POR TANTO**, y con el mérito de lo expuesto, consideraciones de hecho y derecho, lo dispuesto en los artículos 20°, y 19 N°s 2 y 3, inciso quinto, 16, 21 y 22 de la Constitución, y demás normas legales citadas,

**A US ILTMA. RUEGO:** Tener por interpuesto Recurso de Protección en contra de la Dirección Nacional del Trabajo, representada por su Director Nacional del Trabajo, don Pablo Zenteno Muñoz, por haber emitido el acto ilegal y arbitrario consistente en el Dictamen N° 1831/39, de fecha 19 de octubre de 2022, otorgarle tramitación y en definitiva, acogiéndolo, ordene se restablezca a la brevedad el imperio del derecho, dejando sin efecto en todas sus partes el Dictamen N° 1831/39 y disponiendo todas las demás medidas que juzgue necesarias para asegurar la protección de mis derechos constitucionales comprometidos, con costas.

**PRIMER OTROSÍ:** Solicito a US. Iltma. tener por acompañados, con citación, los siguientes documentos:

1. Copia autorizada de la escritura pública donde consta mi personería para representar a Uber Portier Chile SpA;
2. Copia del Dictamen N° 1831/39 de la Dirección del Trabajo, de fecha 19 de octubre de 2022;
3. Copia del recurso de reposición interpuesto por Uber Chile en contra del Dictamen N° 1831/39 de la Dirección del Trabajo, de fecha 26 de octubre de 2022;

4. Copia del escrito de desistimiento del recurso de reposición interpuesto por Uber Chile en contra del Dictamen N° 1831/39 de la Dirección del Trabajo, de fecha 17 de noviembre de 2022;

**SEGUNDO OTROSÍ:** Ruego a US Iltma. tener presente que vengo en asumir el patrocinio y poder en esta causa y que confiero poder a los abogados Domingo Poblete Ortúzar, Cristóbal Zepeda Torey y José Lyon Barros, todos domiciliados para estos efectos en Nueva Costanera 4040, oficina 52, comuna de Vitacura, Santiago, quienes podrán actuar conjunta o separadamente, y firman en señal de aceptación.