

LA RELACIÓN LABORAL EN LAS APLICACIONES DIGITALES: COMENTARIO DE LA SENTENCIA DEL JUZGADO DEL TRABAJO DE CONCEPCIÓN, ROL M-724-2020

THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP IN DIGITAL APPLICATIONS : COMMENTARY ON THE JUDGMENT OF THE LABOR COURT OF CONCEPCION, ROLE M-724-2020.

LEONARDO TORRES MARDONES *

RESUMEN: Los avances tecnológicos han influido sustancialmente en la sociedad, originando nuevas formas de prestación de servicios, como las plataformas digitales. A falta de una ley aplicable a estas situaciones, la jurisprudencia y doctrina han ido pronunciando diversos razonamientos para determinar cuando estamos en presencia de una relación laboral, influyendo también la calificación de la empresa. Es en ese contexto donde la sentencia que se va a comentar, constituye un precedente histórico en nuestro país.

PALABRAS CLAVE: Plataformas digitales- repartidores- relación laboral- principios- subordinación- ajenidad.

ABSTRACT: Technological advances have substantially influenced society, originating new forms of service provision, such as digital platforms. In the absence of a law applicable to these situations, jurisprudence and doctrine have been pronouncing various arguments to determine when we are in the presence of an employment relationship, also influencing the rating of the company. It is in this context that the sentence that is going to be discussed constitutes a historical precedent in our country.

KEYWORDS: Digital platforms- distributors- labor relationship- principles- subordination- alienation.

RESUMEN / ABSTRACT

* Abogado. Licenciado en Cs. Jurídicas y Sociales, Universidad de Concepción. Correo electrónico leonardotmabogado@gmail.com.

I.- INTRODUCCIÓN

Los cambios en la sociedad repercuten en nuestras relaciones sociales. Vemos cada día como el avance tecnológico posibilita una serie de fenómenos que antes se veían difíciles de visualizar siquiera. A medida que pasa el tiempo, la cantidad de tareas que se realizan a través de algún aparato tecnológico ha ido aumentando, siendo factible realizar una serie de actividades a través de las máquinas.

El derecho ha tenido que ir avanzando de manera veloz para alcanzar los cambios sociales, aunque claro estos últimos siempre van más adelante.

Uno de los últimos cambios en nuestra sociedad es la posibilidad de obtener un servicio a través de diversas aplicaciones móviles, las cuales intermedian para la obtención de las más variadas tareas, como el transporte o también conseguir cupos en algún hotel.

La naturaleza de estas aplicaciones es dudosa, cuestionando toda la legislación existente y motivando una serie de pronunciamientos doctrinarios y jurisprudenciales para verificar que normas o que principios se pueden aplicar para la solución de las problemáticas que se suscitan a propósito de éstas.

La calificación de estas aplicaciones varía de acuerdo a las características de cada una de ellas, ya que funcionan de manera distinta. Hay algunas que solamente intermedian en la prestación de servicios, como las que se encargan de buscar servicios hoteleros; mientras que hay otras donde esta intermediación es más cuestionable, como los repartidores a domicilio o las que prestan servicios de transporte. Son estas últimas las que presentan problemas.

El Derecho del Trabajo no escapa a las dificultades vistas para caracterizar estas plataformas, ya que la ausencia de regulación y las notorias complejidades para asimilarlas a otros fenómenos regulados, genera confusión respecto a las personas que prestan servicios en estas plataformas. Es decir, el dilema está en saber si las personas que prestan servicios a través de plataformas digitales lo hacen en virtud de una relación laboral o de una relación civil común.

Y se genera un problema importante, porque a las dificultades para determinar los responsables directos de las plataformas (dificultad que también tiene implicancia en otras ramas del derecho, como por ejemplo para el pago de impuestos a la aplicación de las reglas del contrato de transporte por ejemplo); se suma la caracterización que hacen éstas de las personas que prestan servicios, nombrándolas como colaboradores. Sin embargo, la fuerza de la realidad es mayor que las palabras, pues hay muchos indicios de subordinación de estas personas, habiendo argumentos claros para calificarla como una relación laboral a luz de los principios del derecho laboral.

Esta preocupación se ha presentado en la jurisprudencia internacional, habiéndose dictado algunos fallos que derechamente hablan de una relación laboral ya que se presentan indicios claros de ésta.

Así por ejemplo, en Uruguay un trabajador interpuso una demanda solicitando que se le abonen el pago de licencias, feriados y otras prestaciones relacionadas con el contrato de trabajo.¹ El Tribunal reconoció relación laboral, fundándose en gran parte por la recomendación 198 de la OIT² y estableciendo la existencia clara de indicios laborales, ya sea por las labores de dirección que ejerce la empresa, como también por otros factores como la existencia de una remuneración del trabajador. De igual forma, se caracteriza a “UBER” como una aplicación de transporte y no de intermediación.

En Francia, la Corte de Casación confirmó un fallo de la corte de apelación caracterizando a la relación con un trabajador de “UBER” como un contrato de trabajo, fundándose en la existencia de subordinación reflejada en la posibilidad de la empresa de dar instrucciones al trabajador, de controlar el cumplimiento de éstas y sancionar su incumplimiento.³

Ambos fallos destacan argumentos comunes para la calificación de una relación laboral, como la imposición al conductor de un itinerario que no está facultado de elegir, y la posibilidad que tiene la empresa de desconectar temporalmente al trabajador.

Es un tema de importante debate a nivel internacional, que en Chile no había encontrado mayor repercusión, más allá de algunos intentos legislativos que de manera muy cuestionable abordan de manera superficial el fenómeno.⁴

Es por esto, que la sentencia de la causa M-724-2020, dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, que analizaremos en este escrito, constituye un precedente muy importante a la hora de evaluar cómo se calificará la situación de repartidores, y porque no conductores de estas aplicaciones; para determinar la procedencia de los derechos laborales y protección social a favor de éstos.

¹ Juzgado de letras del Trabajo (Uruguay), 11 de noviembre del 2019, Rol n° 77/2019. En línea: <https://www.diarioconstitucional.cl/wp-content/uploads/5010/1198/1591393067.pdf>.

² ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (Eds.), “Recomendación sobre la relación de trabajo”, Recomendación N° 198 de la OIT, 2006, documento .html, disponible en línea: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,%2FDocument. Consultada el 28 de octubre del 2020.

³ Corte de Casación (Francia), 4 de marzo del 2020, Sentencia N° 374. Disponible en línea: https://www.courdecassation.fr/institution_1/in_6_2850/espa_ol_3722/n_374_9669/.

⁴ SENADO (Chile), “Proyecto de ley sobre modernización laboral para la conciliación, familia e inclusión”, Boletín 12618-13, 14 de mayo de 2019, en tramitación, disponible en línea: <https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=13157&prmBoletin=12618-13>.

Y este trabajo se vuelve más importante considerando que el número de personas que prestan servicios a través de estas plataformas se ha ido incrementando de manera explosiva, sobre todo a raíz de esta pandemia.

II.- SÍNTESIS DEL CASO

Álvaro Felipe Arredondo Montoya se desempeñaba como *rider*⁵ para la aplicación de “Pedidos ya”, cuando el 15 de mayo de este año es desvinculado de la empresa mediante un correo electrónico, en el cual se informaba que su cuenta sería desconectada.

El 26 de junio de este mismo año Álvaro Arredondo interpone una demanda por despido injustificado, indebido, improcedente; nulidad del despido y cobro de prestaciones en contra de la empresa, aduciendo que se le reconociera relación laboral y se le paguen todas las prestaciones que se le adeudaban. Ésta se presentó en el Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción para tramitarse conforme a las reglas del procedimiento monitorio.

III.- DOCTRINA

Los argumentos del tribunal para acoger la demanda apuntan al reconocimiento de los principios propios del derecho laboral como razones relevantes a la hora de resolver los conflictos suscitados en la disciplina. En efecto se falla conforme al principio de primacía de la realidad, reconociendo la presencia de indicios claros de subordinación y ajenidad en la prestación laboral; siendo esto lo que debe prevalecer sobre la calificación jurídica que den las partes a la relación que desarrollan.

El principio de la primacía de la realidad si bien no está establecido en la legislación, ha sido objeto de diversos pronunciamientos por parte de la doctrina. Es así como ha sido definido claramente por PLÁ RODRÍGUEZ como “aquel por el cual en caso de divergencia entre lo que ocurre en la realidad y lo que se ha plasmado en los documentos, debe darse prevalencia a lo que surge en la práctica, con este principio se establece la existencia o no de una relación laboral y con ello se procede a la protección que corresponde como tal”.⁶

⁵ En este trabajo se utilizará de manera indistinta los términos *rider* y *repartidor*.

⁶ BARAHONA, Ricardo, “Principio de primacía de la realidad en el ejercicio de la medicina”, *Revista Chilena del Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, 2011, Vol. 4, pp.51-52.

Por su parte la Dirección del Trabajo, ha reconocido explícitamente este principio como rector de la disciplina en diversos dictámenes, a través de los cuales ha resuelto la dificultad de calificar una determinada prestación de servicios como relación laboral.⁷

Cabe destacar que su reconocimiento no es solo a propósito de la legislación nacional, sino que incluso reconocido en instrumentos normativos internacionales, destacándose a este respecto la ya mencionada recomendación 198 de la OIT.

Una vez aceptado este principio, hay que determinar si concurren los elementos propios de la relación laboral, esto es la subordinación y la ajenidad.

La subordinación está expresamente reconocida en el código del trabajo, en su artículo 7. Sin embargo, no se entregan elementos para determinar cuándo se está en presencia de esta característica, por lo cual ha tenido que ser suplido por los diversos pronunciamientos de la doctrina y la jurisprudencia que han elaborado una serie de indicios para determinar cuándo se está en presencia de ésta.

Así por ejemplo podemos mencionar la doctrina propia de la dirección del Trabajo, organismo que ha aducido como elementos propios de la subordinación e indicios que comprueban la existencia de la relación laboral: “La obligación del trabajador de dedicar al desempeño de la faena convenida un espacio de tiempo significativo, como es la jornada de trabajo; La prestación de servicios personales en cumplimiento de la labor o faena contratada se expresa en un horario diario y semanal, que es obligatorio y continuado en el tiempo; El trabajo se realiza según las pautas de dirección y organización que imparte el empleador, estando sujeto el trabajador a dependencia técnica y administrativa. Esta supervigilancia del empleador se manifiesta en instrucciones y controles acerca de la forma y oportunidad de la ejecución de las labores por parte del trabajador; entre otros”.⁸

Por su parte, nuestro máximo tribunal en sentencia pronunciada conforme a un recurso de unificación de jurisprudencia establece como elementos propios de la subordinación el pago de una remuneración periódica, el control horario y de la asistencia, y una jornada de trabajo.⁹

También resulta importante destacar lo sustentado por José Luis Ugarte, quien propone una noción funcional de subordinación, ampliando los indicios propios de control del empleador a la actividad a otros como la exclusividad en los servicios y la incorporación de la actividad del trabajador en el entramado productivo del empleador (relación funcional entre ambas).¹⁰

⁷ Dirección del Trabajo, 6 de junio del 2014, Ord. N° 2127/20.

⁸ Dirección del Trabajo, 17 de abril del 2000, Ord. 1583/129.

⁹ Corte Suprema, 1 de octubre del 2018, Rol 2995-2018.

¹⁰ UGARTE, José Luis, “La subordinación jurídica y los desafíos del nuevo mundo del trabajo”, *Gaceta Laboral (Maracaibo)*, 2005, vol. 11, N° 1, disponible en línea: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972005000100002.

Más allá de la noción de indicios que se tenga, hay que tener claro que la relación laboral se va a configurar con la presencia de algunos más relevantes, no siendo necesario que se presenten todos.

El otro elemento característico de la relación laboral es la existencia de la ajenidad laboral, característica cuya definición no resulta tan pacífica. En efecto, gran parte de la doctrina no ha reconocido solo un tipo de ajenidad, sino que varias, como una ajenidad en los riesgos, ajenidad en los medios de producción o en la utilidad patrimonial.¹¹

La dirección del Trabajo ha caracterizado este principio como aquel por el cual el empleador está obligado a enfrentar los riesgos de la actividad productiva, radicándose en él también los frutos del trabajo.¹²

La sentencia se decanta por una noción relacionada con la ajenidad como un concepto multidimensional, incluyendo una ajenidad en los riesgos (que los riesgos se radiquen en el empleador), ajenidad en los frutos del trabajo, ajenidad en la titularidad de la organización, y titularidad en los bienes sobre los que se presta el trabajo.¹³

En la aplicación de todos estos principios y características, rige el principio protector del trabajador, el cual se entiende como una forma de equiparar la desigualdad fáctica entre el trabajador y el empleador en la relación laboral.

Finalmente, el tribunal para resolver la cuestión, califica a “pedidos ya” como una aplicación de servicios y no como una empresa de intermediación, teniendo esta caracterización relevancia a la hora de decidir si hay o no una relación laboral.

IV.- COMENTARIO.

Hemos visto que la propiedad intelectual tiende a inclinarse sobre los intereses Entrando ya de lleno al análisis de la sentencia propiamente tal, y teniendo en cuenta que se utilizaron todos los principios y razonamientos ya explicitados, cabe decir que es un fallo totalmente revolucionario en nuestro ordenamiento jurídico, ya que no había casos donde nuestros tribunales hayan fallado de esta forma. Asimismo, si bien las sentencias de tribunales inferiores no generan precedente en nuestro sistema de derecho, hay muchos razonamientos que se pueden extraer para resolver situaciones similares que se presenten, ya que aún no hay una ley que establezca una solución a las problemáticas relacionadas con esta nueva forma de prestación de servicios.

¹¹ OJEDA, Antonio, “Ajenidad, dependencia o control: la causa del contrato”, *Revista de Derecho P. Universidad Católica de Valparaíso*, 2007, N° 60, pp. 378-392.

¹² Dirección del Trabajo, 18 de diciembre de 1995, Ord. N° 8177/331.

¹³ La sentencia cita al autor Alfredo Sierra, el cual elabora estos pronunciamientos en diversos trabajos. En este sentido, podemos mencionar SIERRA, Alfredo “Sobre la calificación de un socio o accionista como trabajador Dependiente” *Estudios Socio-Jurídicos [online]* 2011, vol.13, n.2, pp.148-151.

En su considerando quinto el sentenciador acoge el principio de primacía de la realidad como forma de resolver si existe o no una relación laboral. Este razonamiento no es caprichoso, ya que se reconoce el contrato de trabajo como uno consensual, donde la escrituración opera solo como una prueba del mismo.

Así entonces, se vuelve a recalcar que la relación laboral se configura al presentarse los elementos propios que la caracterizan, independiente de que haya o no documento escrito; o de la calificación particular que le entreguen las partes.

Posteriormente, en el extenso considerando noveno, se va desarrollando cada uno de los indicios propios que permiten considerar la prestación de servicios como una relación laboral, explicitando diversas manifestaciones del elemento de la subordinación tan inherente de ésta. Es así como se hablan de los clásicos indicios de la jornada horaria, el uniforme propio de la empresa que debía usar el repartidor a la hora de efectuar las labores, la selección de personal, como también el poder de dirección y control que tenía la empresa sobre el repartidor, clarificado con gran detalle en las letras j y k del considerando noveno.

La facultad de dirección puede definirse como “la facultad de dar órdenes acerca del trabajo contratado sobre el modo, tiempo y lugar de la prestación”.¹⁴ Aunque también hay otros autores que lo conceptualizan “como una facultad única; y en virtud de la cual el empleador puede dirigir del trabajo, dar órdenes generales y particulares, controlar, supervigilar y fiscalizar la ejecución del trabajo, entre otros derechos relacionados con la dirección de la empresa”.¹⁵

La sentencia incluye avances importantes a la hora de determinar cómo se ejerce esta potestad en la empresa, considerando como sus manifestaciones propias la elección de las tarifas que le correspondía exclusivamente en la empresa como también las rutas y destinos; y asimismo el control de las actividades del trabajador por medio de GPS y un sistema de calificaciones.

En lo que se refiere al sistema de calificaciones, conforme lo determina el tribunal, los repartidores iban ingresando a listas de acuerdo a sus calificaciones, las cuales determinaban los turnos que podían escoger. Es así como un repartidor con mejor ranking tenía la posibilidad de elegir mejores turnos.

Este sistema podría considerarse también una manifestación concreta de la potestad disciplinaria que tiene el empleador en la relación laboral, configurándose otro elemento importante y característico de este tipo de relaciones.¹⁶

¹⁴ MANGARELLI, Cristina, “Derechos del empleador a la organización y dirección de la empresa, y límites” *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, 2013, vol. 4, n°8, p. 14.

¹⁵ GUIDI, Caterina; GAMONAL, Sergio, *Manual del contrato de trabajo*, Editorial Thomson Reuters, Santiago, 2015, p. 90.

¹⁶ GUIDI Y GAMONAL, cit. (n. 15) p.90.

Pero la potestad disciplinaria no sólo se materializaba en este sistema de calificaciones, sino también en los castigos al *rider* que no ejercía sus funciones, llegando incluso la empresa a dejarle de asignar funciones por un tiempo cuando éste se negaba a tomar pedidos.

Es así como el tribunal verifica la existencia del poder de dirección en actitudes del demandado acorde a la singularidad de los servicios que se prestan, siendo este un ejercicio notable de interpretación de los principios propios del derecho laboral.

Pero las novedades no se limitan solo a las nuevas formas de configuración del poder de dirección, sino también a otros elementos clásicos de la subordinación como es el caso de la remuneración. En efecto, el mismo considerando noveno de la sentencia se refiere al pago que se le otorgaba al repartidor por tomar pedidos, habiendo incluso existido una tarifa mínima garantizada. Con posterioridad, el considerando décimo séptimo califica estos pagos como remuneraciones variables.

Quizás hizo falta un análisis más pormenorizado en este punto, ya que el sentenciador no se detiene por mayor momento en justificar la apreciación de estos pagos como remuneración, lo cual si bien no tiene mayor influencia en lo decisivo del fallo, podría haber otorgado pautas para resolver otros problemas similares. Pero si bien no existe esta indagación, de manera indirecta e implícita se reconocen estos haberes como remuneración.

En los considerandos noveno letra a, undécimo y duodécimo la sentencia califica a “Pedidos ya” como una empresa de servicios y no de intermediación con clientes. Esto es de suma importancia, ya que es un paso previo importante a la hora de dilucidar si existe o no una relación de subordinación y dependencia directa. Sirve para determinar ante quien responde el *rider*, y quien en el fondo se encarga de dirigir la prestación de servicios.

El considerando duodécimo es muy claro en este sentido:

“Que, si fuese efectivo lo señalado por la demandada, en el sentido que esta únicamente tenía como finalidad conectar a los usuarios de la aplicación con la oferta de los distintos locales que se promocionan en esta y no mantiene más que una relación a honorarios con la demandante, no se entiende por qué realiza una calificación de los repartidores, monitorea que estos se encuentren conectados en la zona de reparto, fiscalice el horario en que estos se conectan y les exige el uso de vestimenta con sus logos, ni que sea motivo de eliminación de la cuenta, la circunstancia que el repartidor no siga los pasos otorgados por la demandada, ni los demás elementos señalados en los considerandos anteriores”.

Finalmente, para explicitar aún más la presencia de una relación laboral, el considerando décimo cuarto establece la existencia de ajenidad en esta prestación de servicios, privilegiando una noción multidimensional de esta característica como ya se dijo en la sección anterior.

Como manifestaciones concretas de la ajenidad, el tribunal reconoce que la empresa es aquella que fija las tarifas de los repartos, además de responder frente a los clientes por cualquier problema o dificultad en el servicio, siendo entonces la empresa la que soporta los riesgos de la actividad. Una vez más, la labor de interpretación permite adaptar los principios de la disciplina conforme a la naturaleza singular de los servicios que se prestan.

Entonces, lo más relevante de esta sentencia, es ajustar las características propias del derecho laboral a los avances tecnológicos y sociales, ya que tanto el poder de dirección o la propia ajenidad se manifiestan de maneras diversas. Es entonces donde se destaca la importante labor de los principios del derecho laboral, como mandatos de optimización de contenido interpretable y adaptable conforme avanza el tiempo.

V.- CONCLUSIONES

1. El mundo avanza a un ritmo muy acelerado, donde por sobre todo los avances tecnológicos repercuten de manera importante en nuestras relaciones sociales, generando situaciones no reguladas jurídicamente.

2. Una de estos avances tecnológicos es el surgimiento de aplicaciones móviles que permiten conseguir servicios variados, como cupos en hoteles o transporte.

3. Estas aplicaciones generan mucha dificultad en el derecho laboral, ya que las personas que prestan servicios ahí no lo hacen conforme a un contrato de trabajo escrito, a pesar de existir indicios claros de una relación laboral.

4. El tema ha generado mucha controversia y consecuentemente, variados pronunciamientos doctrinarios y jurisprudenciales a nivel internacional para determinar la existencia de una relación laboral, ya que la legislación sobre estas plataformas aún es un tema en formación

5. En este escenario la sentencia del juzgado de letras del trabajo de Concepción constituye un precedente importante, ya que es primera vez que se reconoce la relación laboral del repartidor acá en Chile.

6. Previo a la calificación de la relación laboral, la sentencia realiza un análisis de la naturaleza de “pedidos ya”, considerándola una empresa de servicios, siendo esto sumamente relevante para resolver la cuestión planteada.

7. Es sumamente novedosa la aplicación e interpretación de los principios y características propias del derecho laboral, pues permiten adaptar éstos a situaciones

que van surgiendo conforme avanzan los tiempos. La propia interpretación que realiza el fallo es posible aplicarlo a situaciones análogas.

8. Los principios del derecho laboral siguen siendo sumamente relevante, ya que su amplitud permitirá solucionar estas problemáticas. Pero también, debe tenerse siempre presente la interpretación a favor del trabajador, ya que, por ejemplo, en materia de subordinación la relación laboral se configura con la presencia de algunos indicios relevantes y no todos.

9. La legislación debe avanzar en regular estos temas, ya que hay muchos aspectos que solamente pueden considerarse si existe ley, como la posibilidad de formar sindicatos y ejercer derechos colectivos; y la protección de derechos fundamentales en el ejercicio de la actividad.

Sin embargo, aún los intentos son precarios. Al ya mencionado proyecto de ley presentado por el ejecutivo, se suma una mesa llamada por el mismo organismo que ha llegado a consideraciones muy criticables;¹⁷ y también un proyecto de ley presentado por los diputados Giorgio Jackson y Maite Orsini.¹⁸ Este último parece ir por un camino aceptable, ya que se regulan mínimos dando la posibilidad que a través de la negociación colectiva se regulen elementos más particulares de los servicios.

Mientras la legislación no avance, habrá que esperar más sentencias como esta.

BIBLIOGRAFÍA CITADA

a) Doctrina

BARAHONA, Ricardo, “Principio de primacía de la realidad en el ejercicio de la medicina”, *Revista Chilena del Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, 2011, Vol. 4, pp.51-75.

CÁMARA DE DIPUTADOS (Chile), “Proyecto de Ley: Regula el contrato de los trabajadores que desarrollan labores en plataformas digitales de servicios”, Boletín N°12475-13, Cámara de Diputados, 14 de marzo de 2019 (en tramitación), documentación, en línea:

¹⁷ V. NOTICIA: “Diferencias arroja mesa de trabajo para zanjar situación laboral de repartidores de App”, *Diario Financiero* (Chile), 16 de octubre de 2020, información disponible en línea: <https://www.df.cl/noticias/economia-y-politica/laboral-personas/diferencias-arroja-mesa-de-trabajo-para-zanjar-situacion-laboral-de-repartidores-de-app/2020-10-15/203436.html>. consultada el 28 de octubre del 2020.

¹⁸ CÁMARA DE DIPUTADOS (Chile), “Proyecto de Ley: Regula el contrato de los trabajadores que desarrollan labores en plataformas digitales de servicios”, Boletín N°12475-13, Cámara de Diputados, 14 de marzo de 2019 (en tramitación), documentación disponible en línea: <https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmlD=13004&prmlBOLETIN=12475-13> consultada el 28 de octubre del 2020.

<https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=13004&prmBOLETIN=12475-13>.

GUIDI, Caterina; GAMONAL, Sergio, *Manual del contrato de trabajo*, Editorial Thomson Reuters, Santiago, 2015.

MANGARELLI, Cristina, “Derechos del empleador a la organización y dirección de la empresa, y límites” *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, 2013, vol. 4, n°8, pp. 13-27.

NOTICIA: “Diferencias arroja mesa de trabajo para zanjar situación laboral de repartidores de App”, *Diario Financiero* (Chile), 16 de octubre de 2020, información disponible en línea: <https://www.df.cl/noticias/economia-y-politica/laboral-personas/diferencias-arroja-mesa-de-trabajo-para-zanjar-situacion-laboral-de-repartidores-de-app/2020-10-15/203436.html>.

OJEDA, Antonio, “Ajenidad, dependencia o control: la causa del contrato”, *Revista de Derecho P. Universidad Católica de Valparaíso*, 2007, N° 60, pp. 375-402.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (Eds.), “Recomendación sobre la relación de trabajo”, Recomendación N° 198 de la OIT, 2006, documento .html, disponible en línea:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,%2FDocument.

SENADO (Chile), “Proyecto de ley sobre modernización laboral para la conciliación, familia e inclusión”, Boletín 12618-13, 14 de mayo de 2019, en tramitación, en línea: <https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=13157&prmBoletin=12618-13>.

SIERRA, Alfredo “Sobre la calificación de un socio o accionista como trabajador Dependiente” *Estudios Socio-Jurídicos [online]* 2011, vol.13, n. 2.

UGARTE, José Luis, “La subordinación jurídica y los desafíos del nuevo mundo del trabajo”, *Gaceta Laboral (Maracaibo)*, 2005, vol. 11, N° 1, en línea: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972005000100002.

b) Jurisprudencia citada

Dirección del Trabajo, 18 de diciembre de 1995, Ord. N° 8177/331.

Dirección del Trabajo, 6 de junio del 2014, Ord. N° 2127/20.

Dirección del Trabajo, 17 de abril del 2000, Ord. 1583/129.

Corte Suprema, 1 de octubre del 2018, Rol 2995-2018.

Juzgado de letras del Trabajo (Uruguay), 11 de noviembre del 2019, Rol n° 77/2019.

Corte de Casación (Francia), 4 de marzo del 2020, Sentencia N° 374. Disponible en línea:

https://www.courdecassation.fr/institution_1/in_6_2850/espas_ol_3722/n_374_9669.