

Valparaíso, uno de julio de dos mil veintidós.

### **VISTO, OÍDO Y CONSIDERANDO**

**PRIMERO:** Que, el 15 de junio de 2022 se ha llevado a efecto audiencia de juicio en causa **RIT O-33-2021** sobre declaración de existencia de relación laboral, despido injustificado, nulidad de despido y cobro de prestaciones.

La demanda fue interpuesta por doña **Carolina Barrera Leal**, técnico en topografía, con domicilio en Calle Donatello 131, Polanco Valparaíso; doña **Natalia Clavijo San Martín**, dependiente, con domicilio en Talasia 320, depto. 23, Viña del Mar y **Nathaly Sandoval Bravo**, con domicilio en Los Eucaluptis lote 8, Concón, en contra de **Lifitit Chile SpA**, sociedad comercial, representada legalmente por don Kurt Esteban Vega Olate, se ignora profesión u oficio, ambos domiciliados en Callao N° 3037, Las Condes, región metropolitana; y solidariamente o subsidiariamente en contra de **Administradora de Supermercados Hiper Lider Limitada**, representada por don Juan Carlos Martínez Sánchez, se ignora profesión u oficio, domiciliados ambos para estos efectos en calle 15 Norte 961, Viña del Mar y en la misma calidad en contra de **Walmart Chile S.A**, representada por don Juan Christian Arteaga Fuentes, ambos domiciliados en Avenida del Valle 737, ciudad empresarial, Huechuraba, región metropolitana.

**SEGUNDO:** Que la parte demandante solicita que se acoja la demanda y se declare lo siguiente:

- 1) La existencia de relación laboral habida entre las partes desde y hasta las fechas señaladas.
- 2) Que el despido fue injustificado.
- 3) Que opera en la especie la sanción contemplada en el artículo 162 inciso 5 a 7 del Código del trabajo, ante el no pago de cotizaciones previsionales de todo el periodo trabajado. Se condene al pago de las prestaciones previsionales demandadas, conforme al monto imponible indicados en esta demanda, o que resulten del mérito de autos, para que sean liquidadas las cotizaciones previsionales por las instituciones correspondiente.
- 4) Siendo a consecuencia de lo anterior, condenada la demandada, al pago de las siguientes indemnizaciones y prestaciones que pasa a detallar, todo con reajustes, intereses y costas:
  - a) Indemnización sustitutiva por falta de aviso previo, conforme al artículo 162 del Código del Trabajo:



Carolina Barrera Leal \$1.469.546; Natalia Clavijo San Martín: \$1.442.376 Y Nathaly Sandoval Bravo \$1.158.334

b) Feriados adeudados:

Carolina Barrera Leal: marzo de 2020 a noviembre de 2020, 10 días netos, o 14 días totales por \$698.388

Natalia Clavijo San Martín: marzo de 2020 a noviembre de 2020, 10 días netos, o 14 días totales por \$673.108

Nathaly Sandoval Bravo: mayo de 2020 a noviembre de 2020, 7.25 días netos, o 9.25 días totales por \$357.152

c) Remuneraciones post despido a razón de los montos mensuales: Carolina Barrera Leal \$1.469.546; Natalia Clavijo San Martín: \$1.442.376 y Nathaly Sandoval Bravo \$1.158.334.

d) Pago de semana corrida: Carolina Barrera Leal \$4.038.576; Natalia Clavijo San Martín: \$3.842.216 y Nathaly Sandoval Bravo \$2.073.949.

5) Se declare que prestaron servicios en régimen de subcontratación y se condene solidariamente a todas las demandadas, o subsidiariamente según corresponda al mérito del proceso, en atención a la subcontratación existente, a las prestaciones señaladas, por los montos mayores o menores que correspondan conforme a derecho.

Fundan la demanda señalando lo siguiente:

### **ANTECEDENTES GENERALES DE LA RELACIÓN LABORAL. INICIO DE LA RELACION LABORAL**

En este apartado señalan que ingresaron a prestar sus servicios para con el demandado principal en las fechas que pasan a señalar:

- Carolina Barrera Leal: El 6 de marzo de 2020
- Natalia Clavijo San Martín: El 4 de marzo de 2020
- Nathaly Sandoval Bravo: 30 de mayo de 2020

Explican que, en el caso de Carolina Barrera Leal fue llamada por David Carmona, encargado de Onboarding de Liftit, para reclutarla, pedirle sus documentos y sumarla al equipo; le crearon un perfil y bajó la aplicación. Natalia Clavijo San Martín ingresó por intermedio de Penélope Pinto y David Carmona, que la reclutó para Liftit y lo mismo sucedió con Nathaly Sandoval Bravo pero en mayo de 2020.



Destacan que, en el caso de Nathaly Sandoval, en junio de 2020 don Gustavo Toro, le solicita que constituya una “empresa” (persona jurídica) para que comience a facturar, en vez de boletear. El Sr. Toro insistió e indicó que si no constituía la sociedad serían dejadas sin carga ella y su padre (que había comenzado a trabajar en septiembre de 2020 para Liftit). En razón de esta amenaza de dejarla sin trabajo la Sr Sandoval accede y crea la sociedad NSB & MAILYS SPA, RUT 77214243-9, de la cual es la única accionista, y que jamás ha tenido, ni ha vuelto a tener, a otro cliente que no haya sido LIFTIT, lo que demuestra su total inutilidad y creación sólo para efectos de encubrir el vínculo laboral y obtener beneficios con IVA.

Precisan que la Sr. Sandoval realizaba sus labores en el vehículo patente KKYS24, mientras que su padre lo hacía en el vehículo patente JGGR74.

Refieren que, en septiembre de 2020 se emite por NSB & MAILYS SPA la factura N° 1 por \$166.701 por servicios realizados por su padre y \$ 425.798 por servicios realizados por ella (todos los servicios realizados entre el 16 y el 30 de septiembre de 2020). Luego en octubre se emite la factura N° 2, en la que \$793.199 corresponden a servicios realizados por su padre y \$ 563.201 a servicios realizados por ella (todos los servicios realizados entre el 1 y el 15 de octubre de 2020).

Señalan que, en las pre liquidaciones aparecen claramente diferenciados los valores por las patentes de los vehículos, pero se requería que emitieran una sola boleta o factura.

En octubre la Sra. Sandoval emite la boleta N° 19 correspondiente a los servicios del 16 al 31 de octubre, por un total de \$1.283.403, de los cuales \$638.403 corresponden a servicios pagados a su padre, y \$ 645.000 a ella.

Luego en noviembre emite la boleta N° 20 (servicios 1 a 15 de nov 2020), por \$1.000.592, de los cuales \$556.796 fueron servicios de su padre, y \$ 443.796 por servicios de ella.

## **LUGAR DE PRESTACION DE SERVICIOS**

Señalan que prestaban servicios en el despacho de mercaderías vendidas por Administradora de Supermercados Híper Líder Limitada (o WALMART CHILE) a sus clientes que realizaban sus compras por medios remotos (ventas por internet) y que era despachadas desde el “LIDER” de 15 Norte viña del Mar (en adelante Líder Viña del Mar), a los domicilios de sus clientes en Viña del Mar, Valparaíso, Curauma, Laguna Verde, Concón, y donde se requiriera dentro de la región.

## **LABORES REALIZADAS**



Refieren que su labor consistía en realizar los repartos en sus vehículos particulares, previa revisión y retiro de las mercancías en Líder 15 Norte de Viña del Mar, de propiedad de la demandada solidaria.

Afirman que debían cumplir con una serie de condiciones, desde características de vehículo, uso de ropa corporativa, toma de horarios, control de ubicación por GPS, entre otras condiciones de subordinación y dependencia, que se ocultaron bajo una “aplicación” y un “acuerdo comercial”.

## **JORNADA DE TRABAJO**

Sostienen que cumplían una jornada ordinaria de 45 horas semanales distribuidas de lunes a domingo en horarios de 7.30 hasta las 15.00 horas y de 15 a 21.00 horas. El cumplimiento de horario era estrictamente controlado, y las faltas y atrasos eran sancionados con la negación de despachos, es decir, con la privación de trabajo por turnos o días.

Relatan que, al comenzar la jornada, y salir desde sus casas hacia Líder 15 Norte, debían registrar esto en la aplicación, dando cuenta que estaban comenzando su jornada. Como algunas personas lo olvidaban, es común encontrar en el grupo de WhatsApp por el cual se les daba órdenes, mensajes tales como “favor, iniciar servicio en aplicación”.

Señalan que en el comienzo se exigía llegar a las 08.30, luego bajó a las 08.00 y por último se cambió a las 7.30 horas. Al llegar cada una debía reportarse, pero sólo daba “Inicio” a la aplicación a las 09.00 horas, cuando se comenzaban a realizar las entregas propiamente tales; se exigía llegar a las 7.30 para esperar la entrega de la mercancía por parte de “pick up” es decir, por parte del personal encargado de Líder.

Sostienen que esta jornada era “tomada” por cada trabajador los domingos de cada semana, para regir la semana siguiente. Ahora bien, también era normal que durante la semana los supervisores solicitaran a los trabajadores tomar más turnos para cubrir días con poca disponibilidad.

En la práctica siempre se elegían la mayor cantidad de turnos posibles, comprometiendo prácticamente todo su tiempo con la empresa, desde las 07.30 hasta las 21.00 horas pues muchos trabajaban los dos turnos, y hasta los 7 días de la semana.

Señalan que los horarios se cumplían previa “toma de horarios” la semana anterior a la de trabajo (día domingo más tardar), o durante la semana misma, uno o un par de días antes. A su vez, los supervisores siempre hacían requerimiento de toma de turnos adicionales por el grupo de WhatsApp.



## REMUNERACIONES Y BASE DE CÁLCULO CONFORME ART. 172 CT

Señalan que su remuneración estaba compuesta por un sueldo diario (por turno) de \$20.000 pesos, que se pagaba a todo evento, por el sólo hecho de cumplir la jornada (definición de remuneración fija o sueldo), y por un pago a “trato” por kilómetro (KM) recorrido, en la entrega de las asignaciones o despachos. Así, percibían una remuneración por rendimiento, más una remuneración fija mínima por turno de \$20.000, que se pagaba hasta que se superaban los 25 Km. Es decir, si la producción diaria, por ejemplo, porque la empresa no tuvo despachos o entregas que asignarles durante el turno, era inferior a 25 Km., entonces se les pagaban los \$20.000 pesos por turno. Una vez que se superaban los 25 Km. entonces se pasaba a pagar a trato a \$800 pesos el Km. (Solo se pagaba la ida).

De esta forma, tenían una remuneración mixta, constituida por un sueldo diario de \$20.000 pesos, y por una remuneración variable por trato (Km. recorrido en ida a dejar envío o asignación).

Señalan que, durante el “turno” el trabajador tenía la obligación de estar a disposición de su empleador y de aceptar todas las asignaciones que se le hicieran, incluso el mismo día.

Expresan que, de esta manera, resulta incompatible con una verdadera prestación de servicios civiles la retribución por el “tiempo” del prestador, por cuanto esto es propio de una relación de subordinación y dependencia, y de una relación entre iguales, en la que lo que se retribuye es el arte del prestador, y no meramente su tiempo.

Precisan que los últimos tres meses trabajados íntegramente por ellas fueron los de agosto a octubre de 2020 por lo que, de esta manera, los siguientes corresponden a los ingresos de dichos meses:

### 1. Carolina Barrera Leal

- Agosto 2020: \$1.513.381
- Septiembre 2020: \$1.317.634
- Octubre 2020: \$1.577.624
- PROMEDIO: \$1.469.546

### 2. Natalia Clavijo San Martín

- Agosto 2020: \$1.575.792



- Septiembre 2020: \$1.296.244
- Octubre 2020: \$1.458.094
- PROMEDIO: \$1.442.376

### 3. Nathaly Sandoval Bravo

- Agosto 2020: \$1.111.404
- Septiembre 2020: \$1.155.399
- Octubre 2020: \$1.208.201
- PROMEDIO: \$1.158.334.

Afirman que, gran parte de este dinero que ganaban era realmente reembolso del combustible que gastaban diariamente para realizar el trabajo; con todo, la distinción no resulta relevante a objeto de lo dispuesto en el art. 172 del Código del Trabajo. Por lo demás, resulta también imposible distinguir que parte del pago compensaba el combustible, y que parte el trabajo dependiente, pues cada vehículo tenía distinto consumo.

Expresan que el pago se realizaba cada 15 días, y suponía el envío primeramente de una “pre liquidación” que debían aceptar u objetar. Una vez aceptada pasaba a ser liquidación y se emitía la boleta de honorarios para pago.

Hacen presente que, se comenzó a exigir por la empresa la emisión de facturas (por el interés tributario de la empresa) como si se tratara de dos empresas y no de una empresa y un prestador de servicios o un trabajador.

Así, por ejemplo, se señalaba en los correos en los que se enviaban las liquidaciones de servicios:

“Si respalda su Servicios con Boleta de Honorarios – para gestionar su pago debe EMITIR FACTURA ELECTRÓNICA. SI USTED EMITIA BOLETA Y CAMBIÓ A FACTURA, FAVOR RESPONDER ESTE CORREO PARA QUE LE ENVIEMOS LA LIQUIDACIÓN EN FORMATO DE FACTURA Para emitir factura debe crear Su Empresa/Persona Jurídica, este proceso puede Hacerlo en <http://www.TuEmpresaEnUnDia.cl>; y posteriormente en <http://www.sii.cl> – No demora más de 4 horas en Realizar toda la Gestión.”



Estiman que, con esto se buscaba encubrir más aún la relación laboral, y poder obtener un crédito fiscal por el IVA que el pago de la factura implicara.

Expresan que, en algunos casos algunos compañeros hicieron estas “empresas” que no tenían socios, que no tenían activo fijo, que no habían nacido sino a requerimiento de LIFTIT, y que murieron tan pronto les dieron corte a sus servicios; realmente una mera artificialidad jurídica destinada a obtener beneficios tributarios (IVA) y a encubrir la relación de subordinación y dependencia existente.

Afirman que, la remuneración para efectos del art. 172 de cada trabajador corresponde a:

Carolina Barrera Leal \$1.469.546

Natalia Clavijo San Martín: \$1.442.376

Nathaly Sandoval Bravo \$1.158.334

## **DEL TÉRMINO DE LA RELACION LABORAL**

Señalan que, la relación laboral terminó el día 17 de noviembre de 2020, después de haberse negado a “aceptar” las nuevas condiciones remuneratorias que imponía LIFTIT, según ellos, debido al cambio en la licitación con Walmart.

Refieren que, el día 14 de noviembre se envía masivamente a los Lifters, el siguiente correo:

*“Estimados (as) Lifters*

*En primera instancia me dirijo a ustedes para agradecerles todo el tiempo en el que han permanecido como nuestros mejores aliados en las operaciones de LIFTIT Chile, esto ha conllevado a que nos posicionamos en el mercado del Home Delivery en el país, todo esto gracias a su compromiso y dedicación.*

*En esta oportunidad nos dirigimos para informar sobre el proceso de adjudicación en la que participamos con nuestro cliente Walmart, como todo proceso de Licitación se presenta una propuesta técnica y económica, la cual fue elaborada arduamente por nuestro equipo y validada con nuestro cliente.*

*Posteriormente estas propuestas pasan por un proceso de subasta en donde nosotros y las empresas competidoras presentan sus últimas propuestas económicas.*



*En el contexto de esta nueva adjudicación y de modo de generar trazabilidad con la información, adjuntamos los anexos respectivos en los que se detalla la información de las nuevas tarifas comerciales, procedimientos, multas y requerimientos de seguridad alimentaria asociados a la operación Home Delivery.*

*Es de suma importancia que revisen en detalle los anexos comerciales y operacionales que conlleva esta operación, luego en caso de aceptar las nuevas condiciones es necesario que nos envíen copia del acuerdo firmado antes del día sábado 14 de noviembre a las 12:00 hrs. al correo [operaciones.chile@liftit.co](mailto:operaciones.chile@liftit.co) con copia a [onboardingchile@liftit.co](mailto:onboardingchile@liftit.co)*

*Las nuevas condiciones comerciales y operacionales serán aplicadas desde el 16 de Noviembre 2020 desde las 00:00.*

*Cabe destacar que de acuerdo a lo comunicado anteriormente solo podremos seguir operando con los lifters que envíen firmado y acepten las nuevas condiciones comerciales y operacionales desde la fecha indicada.”*

Afirman que se les dijo claramente, que si no aceptaban las nuevas condiciones no seguirían prestando servicios, y así ocurrió pues el día 17 de noviembre se eliminó a todos los que no aceptaron las nuevas condiciones, del grupo de WhatsApp y se les dejó de asignar trabajo.

Consideran que, en este contexto, con este aviso previo de “solo podrían seguir operando con los lifters que envíen y acepten las nuevas condiciones” y la eliminación del canal de comunicación entre los trabajadores y los supervisores, por lo cual jamás se les volvió a entregar trabajo, constituyen un despido injustificado y carente de fundamento contractual y legal. Deja, por lo demás, en evidencia, que las condiciones impuestas en este “acuerdo comercial” son absolutamente unilaterales y modificables a voluntad de LIFTIT, despidiendo a quienes no acepten sus cambios unilaterales.

## **TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN**

En relación a este punto señalan lo siguiente:

Walmart Chile y Administradora de Supermercados Híper Líder (En Adelante Walmart y Lider 15 Norte ) ejercen la explotación de un comercio de mercaderías de todo tipo, las que venden y entrega directamente en sus supermercados, o despachan a domicilio.

Señalan que entienden que Walmart y Líder 15 Norte despachaba los pedidos online (ventas por página [www.lider.cl](http://www.lider.cl) y a través de su aplicación de celular) a través de personal de su dependencia, pero luego decidió, como la mayoría de los





hipermercados, externalizar esta parte de su proceso comercial, y entregarlos a terceros.

“Para profundizar su cadena de distribución a los clientes, el objetivo de Walmart fue armar su propio sistema de gestión de despacho inmediato de la mano de una serie de empresas del sector de logística y de transporte.”

De esta manera, la principal forma de Walmart y Líder de entregar a domicilio las mercancías que vende por internet, es a través de un tercero que asume el servicio y lo ejecuta con personal de su dependencia.

Agregan que todo esto fue preparado y licitado por Walmart Chile S.A. para gran parte de su cadenas de supermercados Líder y Líder Express, de modo tal que se trató de una gestión realizada por la empresa “Madre”, para sus empresas del Consorcio (Los distintos RUT y razones sociales de los distintos supermercados). Ignoran realmente si fue Administradora de Supermercados Híper Líder o Walmart Chile, la que firmó el contrato con LIFTIT, pero si pueden asegurar que las mercancías que repartían era la vendida por Administradora de Supermercados Híper Líder, o Líder 15 Norte, de modo tal, que no era ésta sino la “dueña de la obra” y que externalizó su proceso de reparto de ventas, de modo tal que las minucias que puedan haber en cuando a firmas de contratos o intervención de distintas razones sociales, son inoponibles a estas demandantes, por el principio de buena fe y primacía de la realidad.

Administradora de Supermercados Híper Líder y Walmart externalizan, su proceso de reparto, y lo hace en condiciones tales que no puede sino ignorar como este servicio es realizado por LIFTIT por medio de terceros (trabajadores) que con sus propios vehículos realizan la entrega.

Alegan que los servicios los prestaban, en parte, dentro de Líder 15 Norte, junto a sus trabajadores y supervisores, quienes incluso llegaban al punto de darles órdenes e instrucciones, por cuanto el proceso de carga de la mercancía se hacía por personal de Líder y dentro de Líder 15 Norte, bajo su total dirección y control.

Refieren que los “lifters” (trabajadores) acudían todos los días laborales a Líder 15 Norte durante varias veces al día para retirar los pedidos, ingresaban a lugar especiales de acceso, trabajaban codo a codo con su personal de “Pick up” (personal encargado de preparar cada pedido comprado online); sus supervisores les veían a diario, veían como llegaban a las 7.30 parar recibir mercancías, cómo usaban una ropa corporativa, y como, todos los días volvían a dicho lugar a continuar con su labor.



Se preguntan lo siguiente: ¿Podrá decir de buena fe Walmart que no sabía que LIFTIT realizaba esta labor con trabajadores dependientes, y que, por tanto, no puede hacérsele responsable solidariamente? Lógicamente esta petición sería carente de fundamento, por lo que se acaba de explicar, y porque el personal de Líder, sus jefaturas y trabajadores, trabajaron junto a ellas en el proceso de entrega, selección y despacho de mercaderías vendidas. Por lo demás ¿Quién es Administradora De Supermercados Híper Líder, su directorio, sus gerentes, quien debía saber esto cómo si se tratar del conocimiento que adquiere una persona natural?

Alegan que, Walmart Chile y Administradora De Supermercados Híper Líder, en esta dinámica de precarización laboral, sabían perfectamente que las personas que llegaban de LIFTIT no llegaban aleatoriamente, sino que llegaban por cumplimiento de un turno. El personal de Líder requería los supervisores de Líder soluciones de sus problemas de despachos, y lo pedía no a la manera que se pide una asistencia técnica logística, sino solícitamente derechamente móviles para entregas.

Hacen presente que, lo esencial es que el proceso de venta se externalizó en su parte de entrega a domicilio, de modo tal que existió una externalización del proceso productivo, que de acuerdo a las normas legales es el fundamento de la responsabilidad solidaria de la empresa mandante.

Por tanto, entre Liftit y Walmart Chile S.A. y/o Administradora de Supermercados Híper Líder, existió un acuerdo comercial por el cual la primera asumió parte del proceso productivo de las segundas, a cambio de un precio, y que esta realizó con personal de su dependencia en condiciones de informalidad laboral que, además, le constaban.

Afirman que, existiendo externalización de servicios por parte de una empresa, dividiendo su proceso productivo y entregando parte de él a una empresa contratista, surge la aplicación del régimen de trabajo en subcontratación, sea cual sea el tipo de contrato que hayan celebrado las partes, y sea cual sea el tipo de contrato que el contratista señaló a la mandante que adoptaría; es decir, aunque el contrato entre ellas haya señalado que el servicio se prestaría por trabajadores independientes, o “empresas” externas con las cuales no existiría vínculo comercial, el principio de la realidad ha de siempre imponerse en protección de los trabajadores.

De esta manera, afirman que prestaron servicios en régimen de subcontratación, y las demandadas solidarias no ejercieron derecho de información o retención



alguno, por lo que deben ser condenadas solidariamente al pago de todas las prestaciones que se demandan en estos autos.

Vuelven a preguntarse, ¿Si Walmart hubiese contratado una verdadera empresa de transporte, con sus vehículos y personal dependiente, no habría éste prestado servicios en régimen de subcontratación? Pues bien, en este caso la solución no puede ser otra, pues no pueden los formalismos precarizadores primar por sobre la realidad.

### **DECLARACIÓN DE RELACIÓN LABORAL POR PRIMACIA DE LA REALIDAD INDICIOS DE LABORALIDAD Y SU MANIFIESTACIÓN CONCRETA PROCESO DE SELECCIÓN PREVIA**

Señalan que el ingreso como “prestador” “lifter” o “colaborador” no se realizaba simplemente bajando la aplicación y conectándose, como en otras aplicaciones. De hecho, bajar la aplicación sin cumplir con el envío de documentación y demás requisitos exigidos no habilitaba de ninguna manera al “prestador”.

Se realiza un proceso de selección laboral, un período de envío de documentación por parte del postulante, y en caso de aceptación la asignación de un código, la incorporación a la faena en la que prestará servicios (Supermercado cliente) y a un grupo de trabajo (Relacionado por WhatsApp principalmente), previa firma, en la mayoría de los casos de un “acuerdo comercial” por el cual los trabajadores se comprometen con la empresa en una serie de condiciones establecidas unilateralmente por ésta.

Las ofertas para “trabajar” en LIFTIT CHILE SPA en las funciones que cumplían se publicaban, por ejemplo, en Laborum y Facebook.

Con todo, la mayoría de los trabajadores llegaban a prestar servicios por contactos con otros trabajadores de Liftit, o por supervisores con los que habían trabajado antes, o conocían.

De esta forma, no basta con bajar la aplicación y comenzar a trabajar.

Señalan que, como consta en las publicaciones de Laborum, se debían cumplir los siguientes requisitos:

- Poseer vehículo propio
- Carrocería del vehículo cerrada
- Contar con licencia de conducir chilena
- Contar con toda la documentación vigente y en regla tanto del vehículo como el



conductor

-Disponibilidad para trabajar para servicio de despacho de paquetería o home delivery.

-Residir en la V región.

-Contar con smartphone con acceso a Internet (SISTEMA ANDROID EXCLUYENTE) pues trabajamos a través de una App móvil)

- vehículo desde año 2008 en adelante.

Sostienen que, claramente esto excede la simple descarga de la aplicación, en el tradicional “descarga y comienza a trabajar”, y supone una serie de requisitos ajenos a una relación entre un prestador de servicios civiles y su cliente.

Por otra parte, y como correlato de lo anterior, y en especial de la existencia de una subordinación y dependencia técnica, jurídica y económica, ven que las funciones de los supervisores, de acuerdo a las publicaciones realizadas por la empresa en laborum indican que son funciones de estos:

- Coordinar servicios para las operaciones asignadas en la tecnología TMS

- Programación de flota según demandas y servicios

- Ejercer controles de localización de flota, despachos y carga, seguridad

de transporte.

- Control de rendimiento de conductores

- Control de guías y documentación de transporte

¿Cómo podría un supervisor realizar la programación de una flota de trabajadores que trabajan cuando quieren y que se conectan cuando ellos quieren a la aplicación?

Sostienen que es claro que estos supervisores tenían como funciones coordinar y dirigir los servicios de los conductores, de modo tal que se trata de una organización piramidal propia de una empresa que contrata trabajadores dependientes; de ahí que necesite supervisores y coordinadores que dirijan las faenas, y que representen y ejerzan las potestades de dirección de la empresa, como también las otras potestades, como las disciplinarias.



Afirman que todas estas facultades de dirección del empleador eran ejercidas por los supervisores de manera continua durante toda la jornada, requiriendo informes, posicionamiento, estado de entrega, lugar de ubicación para nuevos pedidos, órdenes de cómo proceder en casos imprevistos, asignaciones de nuevas cargas de trabajo, requerimientos de trabajos adicionales, reporte de inicio de turno o término, etc.

Concretamente, una vez hecho el contacto con personal de liftit, se requería al trabajadora el envío de lo siguiente:

1. Respecto del vehículo:

- a. CAV
- b. Padrón
- c. Permiso de circulación
- d. Revisión técnica
- e. Revisión de gases
- f. SOAP
- g. 4 Fotografías del vehículo

2. Respecto del Trabajador:

- a. Fotografía personal tipo selfie
- b. Fotografía de cédula de identidad
- c. Licencia de conducir
- d. Certificado de antecedentes penales
- e. Hoja de vida del conductor

Sostienen que es clave tener presente que el trabajador, una vez aceptado, es incorporado a un grupo de trabajo, donde recibirá una cantidad tremenda de órdenes e instrucciones, especialmente a través de grupo de WhatsApp exclusivo para su faena; justamente, cuando es despedido, es sacado del grupo, como pasó en este caso.

Una vez despedidos podían seguir con la aplicación en su celular, pero la empresa no les asignará entregas.



## **SUBORDINACIÓN Y DEPENDENCIA: DIRECCIÓN TÉCNICA, JURÍDICA Y ECONÓMICA DE PARTE DE LIFTIT.**

En este punto afirman que la labor que realizan los lifters no es una labor desarrollada de manera libre, ni en cuanto a la forma, ni en cuanto al modo, tiempo o lugar; todo se encuentra previamente establecido en los contratos, manuales y protocolos, en los que los trabajadores son más o menos capacitados, dependiendo del tiempo disponible.

De esta manera, para los trabajadores, o lifters, existe dependencia técnica, económica y jurídica respecto de Liftit Chile Spa.

La “aplicación”, por su parte, se reduce a ser una herramienta de registro, principalmente, en la cual se informa al trabajador la carga de repartos del turno siguiente, y los kilómetros de cada uno de sus viajes; la aplicación en cambio no sirve para dar las órdenes de trabajo y control que realizan los supervisores, que constituyen el grueso de la faena.

Estiman esencial dentro de todo esto es saber que existe una “toma de turnos”, es decir, se compromete una jornada de trabajo (que puede variar), en la cual no se pueden rechazar los pedidos.

Es decir, LIFTIT cuenta, cada domingo, con la nómina de su fuerza de trabajo de la semana siguiente, y adquiere compromisos con sus clientes en este sentido.

Es decir, LIFTIT no es un intermediario entre los “lifters” y los clientes de los “lifters”, sino que es un agente de trabajo que intermedia con la fuerza de trabajo de sus “lifters”.

## **FUENTE DE LAS OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR**

Expresan que el trabajador o lifter tiene su función completamente regulada por parte de la empresa; ha de transportar la mercancía cumpliendo con requisitos personales (Licencia de conducir, hoja de vida de conductor), materiales (vehículo, revisión técnica, etc.). Ha de transportar única y exclusivamente las mercancías que le entrega Liftit, debiendo dentro de su “turno” atender todos los pedidos encomendados a través de la aplicación, sin que tenga libertad de aceptarlos o rechazarlos; ha de estar disponible todo el tiempo durante su turno; debe excusarse con justificativos documentales si no puede cumplir con su turno; debe presentarse a determinada hora en el origen del despacho, debe entregar la mercancía dentro de cierta hora (No puede ser antes, ni después).

Como enunciaran, en el “acuerdo comercial”, protocolos e instructivos de la empresa entregados a los trabajadores se contienen una serie de normas para la



prestación de servicios, que determinan qué, cómo, cuándo, dónde, con quien, desde y para quien presta sus servicios de transporte de mercancías el trabajador.

### **ÓRDENES E INSTRUCCIONES CONTENIDAS EN ACUERDO, PROTOCOLOS O MANUALES DE LIFTIT.**

Acuerdo Comercial de Prestación de servicios.

Señalan que en este instrumento se encuentran las siguientes obligaciones:

- Mantener el vehículo en óptimas condiciones.
- Aceptar (autoriza) los descuentos por carga dañada
- Presentarse en las fechas que prepare la empresa para el cargue de la mercancía.
- Responder por las multas que se le apliquen (en un trabajo dependiente las multas sería para la empresa).
- Informar a la empresa de todo evento excepcional durante el transporte.
- Asistir a las reuniones o eventos que la empresa le requiera.
- Participar en las capacitaciones
- Aceptar todos los servicios que le sean asignados por la empresa, salvo fuerza mayor. (Esto es precisamente todo lo contrario de las otras aplicaciones, en que el “prestador” puede conectarse cuando guste, y si está conectado tiene libertad de elegir si aceptar o no el viaje).
- Portar la marca LIFTIT en el vehículo.
- Estar conectado en todo momento a la aplicación en tiempo y forma para informar el estado de la ruta.

B. Anexo 1 del Acuerdo Comercial, Operativa Liftit y Código de conducta para Lifters

Este anexo y “operativa” contiene también una serie de especificaciones de forma de cumplir con el trabajo, muy detallado y muchas obligaciones relevantes:



- Uso de la aplicación y registro de los diversos pasos de carga, descarga y registro fotográfico correspondiente del proceso.
- Solicitar turnos y disponibilidad vía formulario una vez por semana.
- Se debe presentar 30min antes en zona de pickup con el número de la SG (código del pedido)
- Revisar que la orden esté correcta y estén todos los bultos, sueltos y congelados que la guía de despacho indica.
- Realizar la entrega e indicar que viene de parte de LIDER.CL
- Respalda entrega con fotografía
- Volver a la zona de pick up para rendir la entrega
- Las entregas deben entregarse en un rango de 2 horas.
- Las ventanas son de 9:00 a 11:00 - 11:00 a 13:00 - 13:00 a 15:00 - 15:00 a 17:00
- 17:00 a 19:00 - 19:00 a 21:00.
- Cumplir con todos los lineamientos internos establecidos por Liftit.
- Detectar, prevenir y reportar actividades ilícitas incluyendo la corrupción y soborno las cuales atentan contra nuestros procesos internos y externos.
- Tener un descanso previo mínimo de 8 horas
- Respetar las normas de tránsito de acuerdo con la normatividad legal vigente, en cuanto a límites de velocidad, señales de tránsito, entre otro
- Realizar pausas activas por lo menos cada dos horas durante el recorrido
- Cumplir con las políticas del Plan Estratégico de Seguridad Vial: No uso de celulares o elementos distractores mientras conduce, no conducir bajo el efecto de sustancias psicoactivas, respetar las normas de velocidad y uso de cinturón.
- Cumplir con los procedimientos de trabajo seguro establecidos por Liftit.
- No consumir o estar bajo los efectos de alcohol, tabaco y/o sustancias psicoactivas, durante las horas de prestación de servicios, sean estas dentro o





fuera de las instalaciones de los clientes, con el fin de mantener la integridad en los procesos y prevenir la ocurrencia de accidentes e incidentes.

## **ORDENES E INSTRUCCIONES COTIDIANAS: DIRECCIÓN DEL TRABAJO POR MEDIO DE ÓRDENES E INSTRUCCIONES IMPARTIDAS POR GRUPO DE WHATSSAPP**

Hacen presente que, el grupo de WhatsApp (en adelante “el grupo”) es un grupo de mensajería en tiempo real creado por la empresa, para cada una de sus faenas. En este caso se trataba del grupo LFITIT de Líder de 15 Norte, Viña del Mar. A diferencia de lo que dice LIFTIT en sus redes sociales, no se trata de un grupo de soporte (que por lo demás no debería ser de WhatsApp) sino de una herramienta de dirección del trabajo, en la cual existe una transmisión vertiginosa de información, órdenes, instrucciones, requerimientos y todo tipo de mensajes relacionados a la labora concreta diaria y semanal de los trabajadores.

En efecto, en menos de 9 meses (marzo a noviembre de 2020) se registraron más de 1.800 páginas (en word) y más de \$700.000 caracteres de mensajes (la biblia tiene 773.746 palabras). Es decir en 9 meses se intercambiaron mensajes por la impresionante cantidad de caracteres señalados, lo que deja más que en evidencia que no se trata de un “soporte”.

Con mayor sorpresa señalan que la aplicación tiene un “chat de soporte” que no se ocupa sino para cuestiones mínimas, de las cuales ni siquiera tenemos conocimiento.

Refieren que, en este grupo de WhatsApp los agentes de la empresa (supervisores o coordinadores) coordinan y dirigen la faena dando órdenes e instrucciones precisas a los trabajadores, disponiendo de ellos como soldados de un ejército, dándole instrucciones precisas, requiriéndoles reportes, informar posiciones, cubrir entregas, responder a confusiones en retiros, aportar información de disponibilidad, informarles de cambios en sus rutas o repartos, y hasta despedirlos.

Este grupo, durante el día se encuentra activo desde las 08:30 am hasta pasada las 21:00 horas, con abundante y constante actividad, solicitando los supervisores diversas cuestiones para la operación, desde dar solución a problemas en “pick up” (despacho de Líder), falta de productos, retrasos en ruta, asignaciones de trabajo, indicar rutas, prioridades de entrega, soluciones a problemas en la entrega, informar retrasos en “pick up”, etc.



Para comenzar, se informa a los trabajadores a través de este grupo quienes son sus jefes, y que se comunicarán con ellos a través de dicho grupo:

Se realizan asignaciones adicionales por alta demanda o por otros motivos (errores o pedidos rezagados). Es decir, no todas las asignaciones de rutas o viajes son hechas “a través” de la aplicación, sino que los mismos supervisores las asignan directamente a los conductores por diversos motivos (y luego las cargan a la aplicación).

A continuación, a modo de ejemplo, reproducen una serie de conversaciones contenidas en dicho servicio de mensajería.

### **MEDIANTE EL WHATSAPP SE IMPARTEN ÓRDENES E INSTRUCCIONES RELATIVAS A LA FAENA MISMA.**

Señalan que por esta vía se instruye acerca de cuestiones relativas a orden de entregas, instrucciones frente a clientes ausentes, envío de instrucciones frente a reclamos de clientes, órdenes de cómo procesar los pedidos cuando el reparto no es recibido por nadie, cuando la dirección es incorrecta, cuando el cliente no quiere firmar la recepción, reproduciendo nuevamente parte de algunas de tales conversaciones.

### **EXCLUSIVIDAD EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS**

En este punto señalan que, aun cuando la exclusividad en sentido tradicional (prestar servicios para un solo empleador) no es una rasgo que por sí sólo sea decisivo, existe una “exclusividad” que resulta esencial y clave para comprender que existe una relación de carácter laboral.

El trabajador es realmente independiente cuando puede elegir, momento a momento, a quien ofrecer sus servicios; por ejemplo un taxista puede decidir a quién llevar o no de las personas que lo llamen por teléfono.

En la situación de LIFTIT en cambio, el trabajador durante su jornada no puede prestar servicios para otra empresa, aun cuando durante este tiempo no tenga entregas, por cuanto ha comprometido su jornada con liftit, que como veremos, les asigna entregas o despachos de manera permanente, y no solo una vez a la semana; hasta les asigna pedidos nuevos dentro del mismo turno.

Los lifters comprometiendo su tiempo para prestar servicios a LIFTIT tienen la obligación de aceptar todos los pedidos que se les “carguen” por la aplicación, de esta manera, son incapaces absolutamente, durante esta jornada, de prestar servicios para otra aplicación, aun cuando esta pueda ofertar más dinero por su tiempo.



Hacen la siguiente suposición: que el Lifter (trabajador) tiene también la aplicación de UBER; si tiene comprometido el turno AM del día lunes (de 09.00 a 15.00 horas) no puede dejar de atender los pedidos que le ha requerido LIFTIT sin incumplir su acuerdo comercial, de modo tal que no tiene libertad alguna para prestar sus servicios a otra aplicación durante esta jornada.

¿No pasa lo mismo con los trabajadores “normales”? Por ejemplo un chofer de Lipigas puede trabajar medio día para una empresa, y durante esta jornada no puede prestar servicios para otra empresa, pues ha vendido su fuerza productiva durante este tiempo a dicha empresa.

En cambio, en las aplicaciones como UBER o PEDIDOS YA, el trabajador no compromete una jornada, y puede rechazar un “Pedido” o “llamado” y tomar el de otra aplicación que le ofrece una mejor oportunidad.

De esta forma, LIFTIT tiene una fuerza laboral con una flexibilidad no permitida por la ley, por cuanto los trabajadores tienen exclusividad con LIFTIT durante sus jornadas de trabajo.

En cambio UBER, no tiene hoy lunes “5.400 choferes” programados por turnos, sino que tiene tantos choferes como decidan conectarse, lo que incluso hacer variar los precios (a más choferes disponibles más barato el servicio).

En LIFTIT en cambio la empresa sabe con cuantos choferes cuenta para el turno AM del día lunes en el reparto de LIDER 15 NORTE, y cuando tiene menos de los que necesita presiona a los choferes para tomar turnos.

Estiman que, de manifiesto de forma irrefutable quedó esta obligación durante el plebiscito del 25 de octubre de 2020, como se desprende de los siguientes mensajes del Grupo:

“[23-10-20 17:16:36] Penélope Coordinadora Liftit: Chicos necesito 4 personas adicionales el domingo, trabajaremos desde la sucursal de El belloto sacando pedidos [23-10-20 17:16:51] Penélope Coordinadora Liftit: hay 21 lifters sin disponibilidad

[23-10-20 17:18:16] Ámbar Lifter: Mi hermano Marcelo disponible....con su camioneta dice que si [23-10-20 17:18:29] Ámbar Lifter: Yo no puedo estoy de vocal de mesa ☐

[23-10-20 17:19:08] Juan Liftit: No puedo tengo q votar 💎💎 mentira... Ready x aquí”



[23-10-20 17:21:21] +56 9 9227 7863: Descartado viaje a Stgo, y @56978028361 es vocal de mesa!

[23-10-20 17:21:43] Jorge Véliz (jorgenio) Liftit: @56997546168 también soy vocal.

**[23-10-20 17:22:26] Penélope Coordinadora Liftit: me pasan por favor todos sus respectivos documentos donde acreditan que TODOS son vocal de mesa por favor [23-10-20 17:22:27] Charles Lifter: Yo puedo.. Vivo en PEÑABLANCA**

[23-10-20 17:22:41] Penélope Coordinadora Liftit: anotados

[23-10-20 17:23:00] Ámbar Lifter: Ok por interno

[23-10-20 17:23:14] Penélope Coordinadora Liftit: chicos a todos los que trabajen el domingo se les premiará con carga :)

[23-10-20 17:24:23] +56 9 9227 7863: Yo iría pero voto en Stgo!

[23-10-20 17:25:21] Jorge Véliz (jorgenio) Liftit: @56997546168 perdón por lo que voy a decir pero en mi caso ya llevo como 4 lunes seguidos sin carga siendo que mi disponibilidad siempre es de lunes a sábado.

[23-10-20 17:26:36] +56 9 9742 4281: @56997546168 y @56937449885 avisado que celebraba mi aniversario estoy cabaña fuera ciudad"

## **EXISTENCIA DE UN CLIENTE EXCLUSIVO: SUPERMERCADO LIDER DE 15 NORTE**

Señalan que las labores se realizan para un exclusivo cliente: Walmart. Los demandantes prestaron servicios exclusivamente en la entrega de mercancías vendidas por Walmart (Líder 15 Norte) de modo tal que prestaron servicios con exclusividad para dicho cliente de LIFTIT.

Señalan que, en las otras aplicaciones los clientes son terceros que precisan de un determinado servicio y la aplicación sirve para ponerlos en contacto, cobrando por este servicio la aplicación al usuario, y en cierta forma al trabajador.

El conductor de UBER lleva a personas sin vinculación alguna con una empresa ¿no sería manifiestamente diferente todo si el chofer de UBER tuviera que cumplir un "turno" para llevar personal de una sola empresa?

Sostienen que el trabajador o conductor de LIFTIT en cambio no recibe el llamado de un tercero variable, sino que recibe el llamado de su propio empleador; la



empresa es la que le asigna la carga de trabajo, ni siquiera se aplica el algoritmo normal de las aplicaciones por las cuales se les asigna la carga de trabajo.

De esta forma, no existe “la intermediación” de la que se jactan las aplicaciones como UBER que se califican de meros intermediarios.

Se preguntan si un lifter podía durante su turno aceptar las peticiones de otras aplicaciones sosteniendo que ello no es posible, pues existe una jornada con exclusividad.

## **CUMPLIMIENTO DE UNA JORNADA DE TRABAJO**

Afirman que los lifters, a diferencia de los trabajadores de otras aplicaciones, “toman” o “comprometen” horarios dentro de cada semana.

Expresan que, en principio existe libertad para tomar tantos días como se quieran dentro de la semana, pero ello también es relativo pues al ser un trabajo que genera dependencia económica, los turnos se tomaban por 6 días a la semana normalmente, y a veces, hasta 7 días a la semana.

Nuevamente hacen una diferencia con las otras aplicaciones como UBER, GLOVO, PEDIDOS YA o RAPPI señalando que en dichas aplicaciones no existe compromiso de disponibilidad, no se pregunta jamás a los repartidores su disponibilidad horaria, ni mucho menos se les sanciona por no “conectarse”.

La jornada se iniciaba cuando se colocaba en la aplicación “inicio de servicios”, llegando a los supervisores la notificación respectiva; si algún trabajador por algún motivo no lo hacía, entonces se le requería de inmediato que lo hiciera.

Este aviso de cada trabajador de inicio de jornada, se realizaba todo los días y debía realizarse al momento de salir del domicilio particular de cada uno, rumbo al Líder 15 Norte.

La jornada, por tanto, podía ser de 1 a 7 días a la semana.

En relación a la duración diaria de la jornada, señalan que cada día consta de dos turnos, turno AM y turno PM. El turno AM va desde las 09:00 a las 15:00 y el turno PM desde las 15:00 hasta las 21:00 (de ahí que todos los mensajes de WhatsApp comiencen alrededor de las 08:30 y terminen a las 21:00 horas app, por cuanto no tiene sino por objeto dirigir y controlar la faena durante la jornada completa)

El trabajador podía tomar ambos turnos, y trabajar diariamente más de 12 horas diarias.



Afirman que, quien no toma turnos la semana anterior no puede trabajar la semana siguiente, es decir, no se trata de un trabajo de libre conexión, pues si no se han tomado turnos (solicitado jornada) no se asignan entregas, como queda claro en el siguiente mensaje:

[27-06-20 09:24:42] Penélope Coordinadora Liftit: \*IMPORTANTE\* Buenos días ☀ con Alegría

Muchachones hermosos 💎 □□Recuerden inscribirse para los turnos de la semana que viene los que faltan□□ La información que sea ingresada al formulario debe ser correspondiente a la disponibilidad que tengan para colaborar con nosotros en los siguientes días del 29/06 al 05/07 <https://liftit.typeform.com/to/duNERN> \*LINK DE FORMULARIO\* □ **\*Para la próxima Semana chicos, si no se anotan no podrán tener turnos\***

Precisan que, debían, apenas salían de sus casas camino a Líder 15 norte comunicarlo por medio de la aplicación, para que los coordinadores supieran que estaban en camino a iniciar la jornada.

## **TOMA SEMANAL DE TURNOS**

Expresan que los turnos son tomados los días domingos de cada mes, lo que en la jerga se llama “disponibilidad”.

Esta primera “toma de turnos” es la general, y es realizada por el trabajador en la página (no la aplicación) de Liftit.

El supervisor envía un mensaje de Whatsapp señalando:

“12-03-20 17:49:34] +56 9 5539 6011: Hola buenas tardes a todos!  
\*IMPORTANTE\*

Confirmaremos la disponibilidad de día Viernes, Sábado y Domingo de esta semana a través del formulario de disponibilidad. Es de total importancia que todos completen el formulario para poder considerar su disponibilidad para los días anteriormente indicados y que una vez completado se dé aviso internamente a @56973720955 y a este número. Para acceder al formulario deben pinchar el siguiente link;” <https://liftit.typeform.com/to/e7F9BN>”

Al abrir el link aparece la siguiente página y luego se abre una página por cada día de la semana para tomar turnos, pudiendo tomar los dos turnos del día, incluso.



Con todo, los supervisores durante la semana van pidiendo “disponibilidad” a los trabajadores que no aparecen “disponibles” por diversas razones, principalmente por exceso de demanda.

Expresan que se cumplía una jornada de 45 horas semanales y se distribuían a veces en 5 o 6 días a la semana, con muchas semanas en las que incluso se trabajaba 7 días a la semana.

### **HORA DE INICIO DE LA JORNADA DE TRABAJO.**

Manifiestan que jamás existió libertad tampoco respecto a las horas de trabajo durante el día; comprometido un turno este comienza a la hora que señale la empresa.

Ahora bien, la toma de “turnos” es sólo parte del proceso. La parte más importante viene dada por la asignación de trabajo dentro de “ventanas horarias” durante la cual se encargaban uno a más entregas al trabajador.

En este punto señalan lo siguiente:

i) Se ordenaba llegar a determinada hora al supermercado. Como se verá, la hora de llegada era obligatoria, y hasta se exigió a los trabajadores llegar una hora y media antes de las 09.00 para asegurarse que a las 09.00 estuvieran totalmente cargados para salir a repartir.

Ejemplos de esto son los siguientes mensajes:

“[04-05-20 08:07:18] Pía Coordinadora Liftit: Buenos días, favor \*reportar a través de app\* cuando inicien su comienzo de jornada, no olvidar que su llegada a pickup debe ser \*media hora antes\* del inicio de su ventana asignada. Quedo atenta a sus confirmaciones a través de la aplicación”

“[01-06-20 13:20:09] Pía Coordinadora Liftit: Todos los que tienen carga a las 9 deben llegar a las 8:30 \*A MAS\* \*TARDAR\* , de ahora en adelante solicito que se reporten en caso de cualquier situación extra que les genere un posible retraso, se debe notificar, a través de nuestro \*GRUPO\* que como ustedes saben es nuestro canal de comunicación directa. \*\_OJO\_\* , el reporte por retraso es en casos muy puntuales y que sean justificables, ya que se debe cumplir con la hora de llegada (8:30 en pickup). Atentos con \*\_DAR PROGRESO\_\* a sus ventanas en \*APLICACIÓN\* , se les contactará en caso de no tener respuesta y solicito compromiso por parte de ustedes a primera hora de la mañana, esto es muy importante tanto para nuestra organización como para ustedes, porque así pueden justificar su servicio correctamente efectuado.



De modo contrario, todo pedido que \*NO\* sea entregado en la ventana horaria, \*NO SERÁ\* \*\_PAGADO\_\* , por lo que es requisito cumplir con la llegada a tiempo. A demás, la única forma de apelar a un No pago de una entrega, será que previamente haya indicado mediante la aplicación que estaba en el local a la hora correspondiente.”

“[03-06-20 19:50:54] Pía Coordinadora Liftit: Envié las programaciones, apenas tenga los teléfonos también se los enviaré por interno. \*Recuerden hora de llegada 7:30 Am a pickup se mantiene\*”

“[10-10-20 08:22:32] Penélope Coordinadora Liftit: Buenos días... Chicos la hora de llegada al líder es 7:30 ojo con los que llegaron tarde”

“[31-10-20 19:14:53] +56 9 5011 9374: Buenas tardes, la exigencia en la hora de llegada de los días domingo de igual forma es a las 07:30 pensando en que líder abre sus puertas más tarde o cambia en algo???? [31-10-20 19:32:21] +56 9 3425 0341: @56945491866 inbox [31-10-20 20:03:28] Penélope Coordinadora Liftit: Sigue siendo la misma hora 7:30”

Queda claro en los siguientes mensajes que esta hora de llegada era obligatoria, y no una sugerencia en la siguiente conversación del grupo:

“[01-06-20 17:54:20] Penélope Coordinadora Liftit: Chicos a partir de mañana tendremos cambios en el retiro de pedidos, deben estar a las 7:30 en sala, los pedidos los tendrán listos en carritos con sus guías. La entrada será autorizada para ustedes y se estacionaran en el -1 [01-06-20 18:04:08] Edu Lifter: Penélope a que se debe ese cambio se ajustaran los horarios en los bloques, se terminará antes, no sé por favor aclarar la información [01-06-20 18:22:38] Ariel Liftit: Debería adelantarse 15 mnts.. no amerita más. Si los pedidos quedan bien definidos en sala de retiro, y no existen más errores en la confección de los mismos, [01-06-20 19:32:20] Caro Valpo Cornershop: Por horario, temperaturas de invierno y por empatía con los compañeros que viven más lejos apoyo el horario de las 08:00 am [01-06-20 19:54:01] Penélope Coordinadora Liftit: Chicos no es algo de apoyar, el servicio se modificó desde la gerencia de Walmart 01-06-20 19:54:28] Penélope Coordinadora Liftit: siendo que tenemos que estar a las 7:30 como máximo para poder sacar todos los pedidos de sala temprano Edu Lifter: Entonces esos cambios van a cambiar los turnos el horario am será hasta las 14:00?

01-06-20 19:58:00] Penélope Coordinadora Liftit: no se están cambiando las ventanas, simplemente se adelantaran los procesos para que no tengan esperar tanto los pedidos”





[17-07-20 15:10:22] Pía Coordinadora Liftit: \*Chicos necesito que reporten cualquier novedad por retrasos, este mensaje dirigido especialmente a quienes han tenido retrasos hoy injustificados, es primordial cumplir ventanas de modo contrario no quedan validadas\*

ii) Reporte de llegada o término, y reportes de entrega o disponibilidad. En el grupo se requería a los trabajadores que no habían dado inicio a su jornada por medio de la aplicación, que lo hicieran, para poder así controlarla:

“[21-03-20 13:16:53] Pía Coordinadora Liftit: @56999797195

@56967270007 Aún no inician su ventana 13:00 favor reportarse”

“[03-11-20 16:49:06] Pía Coordinadora Liftit: @56942705698

@56979562479 reportar horario de llegada □”

“[14-04-20 08:55:34] Pía Coordinadora Liftit: Las personas que aún no toman su servicio 9:00 AM favor reportarse y dar progreso en su aplicación”

[20-04-20 08:07:27] Pía Coordinadora Liftit: Chicos buenos días, favor \*reportar a través de app\* cuando inicien su comienzo de jornada, no olvidar que su llegada a pickup debe ser \*8:30\*

[20-04-20 08:59:39] Jorge Liftit: Muy buenos días para todos iniciando recorrido y que todos tengan un 22-04-20 08:08:25] Pía Coordinadora Liftit: Chicos buenos días, favor \*reportar a través de app\* cuando inicien su comienzo de jornada, los de ventana 9:00 no olvidar que su llegada a pickup debe ser \*8:30\*

[09-05-20 08:12:01] Pía Coordinadora Liftit: Buenos días, favor \*reportar a través de app\* cuando inicien su comienzo de jornada, no olvidar que su llegada a pickup debe ser \*media hora antes\* del inicio de su ventana asignada

iii) Asignaciones adicionales: Ahora bien, la toma de turnos no sólo era a través de esta página web (nunca fue por la aplicación); también se realizaba por medio del Grupo de WhatsApp.

“06-03-20 17:22:13] Margaret Coordinadora Liftit: Hola Estimados, para el día de mañana tengo confirmado en el turno AM y PM a los siguientes choferes, atentos con sus asignaciones, quien no haya nombrado favor notificar para ser considerado.

Gracias @56967270007 @56989699809 @56963768353 @56988988001  
@56976205102 @56966779733 @56978578841”



“[12-04-20 15:20:08] Javier Coordinador Liftit: Hay alguien en sala que me pueda apoyar retirando pedidos de las 13:00 y de las 15:00 “[12-04-20 15:39:43] Hugo Liftit: Disponible para apoyar con más pedidos si necesita, siempre cuando no afecte lo que ya está programado para mis compañeros que desean venir a retirar, obviamente,”

“[02-05-20 15:13:05] Víctor Coordinador Liftit: @56966779733

@56967270007 estimados disponibles para apoyar para sacar los pedidos de mañana ?”

“02-05-20 15:18:13] Víctor Coordinador Liftit: alguien más nos puede apoyar?”

“[02-05-20 15:20:48] Penélope Coordinadora Liftit: Chicos es para sacar los pedidos de mañana!”

“[02-05-20 15:24:47] Víctor Coordinador Liftit: @56999797195 @56971319098

pueden acercarse el líder para sacar pedidos de mañana hoy”

“[26-05-20 08:48:20] Pía Coordinadora Liftit: Chicos hoy necesito \*apoyo para la jornada PM\* favor todos los que tenían solo asignación AM solicitare que se queden el resto de la jornada □□□ las siguientes personas @56972284202 @56950931944 @56953181841”

Hacen presente que, en el mismo sentido, los siguientes mensajes dan cuenta de la forma en que la empresa requería a sus trabajadores la disponibilidad, no existía por tanto libertad alguna.

“[04-03-20 16:29:43] Rebeca Coordinadora Liftit: Muchachos buenas tardes, cómo están?, por favor confirmar su disponibilidad para mañana @56966779733

@56963768353 @56999797195 @56968018601 @56942734171 @56979225231

@56976205102 @56958410716

[04-03-20 16:30:03] +56 9 7620 5102: Disponible para mañana

[04-03-20 16:45:45] nattal\_7: Disponible para mañana

[04-03-20 16:47:53] Rebeca Coordinadora Liftit: Hola ok anotada

[04-03-20 16:54:46] Jorge Liftit: Yo disponible dama muy buenas tardes



[04-03-20 16:55:28] Rebeca Coordinadora Liftit: gracias ya anotado ☐”

[04-03-20 18:48:37] Rebeca Coordinadora Liftit: \*Muchachos más tarde haré las asignaciones de mañana!! Así que atentos los que confirmaron disponibilidad\*

[05-03-20 18:40:52] Margaret Coordinadora Liftit: Hola Muchachos Buenas Tardes, les habla Margaret Rodríguez y formare parte del equipo de Dispatcher de Liftit, un gusto saludarlos. Me gustaría saber quién del team está disponible para el turno de mañana 06/03 AM, favor reportarse por aquí. Gracias ☐

[06-03-20 11:36:44] Penélope Coordinadora Liftit: Muchachones, Por favor \*necesito la disponibilidad para hoy pm y para durante el fin de semana\*. Pueden indicármela por acá o por privado. Gracias [06-03-20 11:37:45] +56 9 7620 5102: Yo hoy pm, sábado y domingo ambos turnos”

Ahora bien ¿era esta toma de turnos tan libre?

Claro que no, los supervisores además de pedir disponibilidades de emergencia, daban prioridad en la asignación de trabajo a aquellos que tomara más turnos, como se aprecia en el siguiente mensaje del Grupo:

“[07-03-20 14:46:01] Penélope Coordinadora Liftit: Feliz tarde muchachones necesito que me den su disponibilidad desde mañana hasta el próximo domingo Necesito que me digan día y si trabajarán AM y PM Se les dará prioridad a los que tomen turnos.

Si se bajan de turnos antes de 48h se verán afectados con el ranking para toma de turnos para la semana siguiente.”

## **DETERMINACIÓN DE LA CARGA DE TRABAJO POR PARTE DE LA EMPRESA: INEXISTENCIA DE ALGORITMO**

Afirman que, cada trabajador debe mediante la página web de la empresa, tomar turnos para la semana siguiente, pudiendo tomar uno o dos turnos diarios y durante uno o varios días a la semana. Como se probará, al tratarse de una forma de trabajo dependiente económicamente, el trabajador siempre tomaba la mayor cantidad de turnos posibles, a veces sin descansar un solo día al mes.

Una vez que el trabajador ha indicado su disponibilidad a través del link que se envía por el Grupo de WhatsApp, se le asigna por el supervisor su carga de trabajo.



Estas asignaciones son realizadas al comienzo de la semana, pero también durante la semana se realizan nuevas asignaciones de turnos y entregas (SG en las siglas usadas por la empresa).

De esta manera, estas asignaciones eran realizadas no por un algoritmo de la aplicación sino directamente por los supervisores, que podían dar menos o más entregas a un chofer deliberadamente, incluso como forma de premio o recompensa.

Por tanto, la carga de trabajo no es un proceso aleatorio, sino un proceso previamente planificado y determinado para cada trabajador.

Así las cosas, no tiene en común tampoco esto con las aplicaciones como UBER o RAPPI en la que el sistema de la aplicación, usando un algoritmo, asigna el servicio a un “prestador”.

Acá las asignaciones las realizan los supervisores, y pueden asignar incluso durante el mismo día de trabajo, como ejemplifica en el siguiente mensaje:

“[07-03-20 14:46:01] Penélope Coordinadora Liftit: Feliz tarde muchachones necesito que me den su disponibilidad desde mañana hasta el próximo domingo Necesito que me digan día y si trabajarán AM y PM Se les dará prioridad a los que tomen turnos.

Si se bajan de turnos antes de 48h se verán afectados con el ranking para toma de turnos para la semana siguiente.”

De esta manera, a diferencias de las otras aplicaciones en esta la asignación se hace no al momento de conectarse a la Aplicación, sino que se realiza con anterioridad, y se “cargan” por los supervisores, no por un algoritmo.

De esta manera, lo existe es, tan claro como se expresa “una toma de turnos”, es decir, una solicitud de horas de trabajo, que el trabajador realiza quedando a disposición del empleador durante este tiempo, no pudiendo rechazar las asignaciones que se les hagan.

Los supervisores siempre piden “aceptar” las asignaciones que se les hacen, pero realmente no tienen otra alternativa, una vez tomados los turnos, deben aceptar, como dice el Acuerdo Comercial, todas las asignaciones que se les hagan; por lo demás, no puede aceptar trabajos de otras aplicaciones, porque tienen su tiempo ya comprometido con LIFTIT pero a cambio sólo de la oportunidad de tener asignaciones, como se expresó, si no toman TURNO es imposible que se les den:



[27-06-20 09:24:42] Penélope Coordinadora Liftit: \*IMPORTANTE\* Buenos días ☀ con Alegría Muchachones hermosos 💎 ☐☐ Recuerden inscribirse para los turnos de la semana que viene los que faltan ☐☐ La información que sea ingresada al formulario debe ser correspondiente a la disponibilidad que tengan para colaborar con nosotros en los siguientes días del 29/06 al 05/07 <https://liftit.typeform.com/to/duNERN> \*LINK DE FORMULARIO\* ☐ \*Para la próxima Semana chicos, si no se anotan no podrán tener turnos\*

05-06-20 20:24:23] Penélope Coordinadora Liftit: \*IMPORTANTE\* ☐☐ Feliz Tarde con alegría Muchachones hermosos, espero se encuentren bien y tengan un buen fin de semana le comento que a continuación podrán encontrar el link del formulario de disponibilidad para la semana siguiente.

Recuerden que la información que sea ingresada al formulario debe ser correspondiente a la disponibilidad que tengan para colaborar con nosotros en los siguientes días del 08 al 14 de junio <https://liftit.typeform.com/to/duNERN> ☐ \*LINK DE FORMULARIO\*

\*Para la próxima Semana chicos, si no se anotan no podrán tener turnos\*

## **SISTEMATIZACIÓN DE LOS INDICIOS EXPUESTOS**

**SELECCIÓN PREVIA DE LOS TRABAJADORES:** Reiteran que el ingreso como “lifter” no es como en UBER, que basta con bajar la aplicación. Acá se deben enviar documentos para revisión de la empresa, se debe enviar la hoja de vida, los papeles de vehículo y papel de antecedentes. Luego de que todo ello es revisado por la empresa, ella decide, sin posibilidad de apelación, si el trabajador es aceptado o no. Es decir, la aplicación no da trabajo, sino que lo coordina simplemente, pero el trabajo es autorizado por la empresa luego de un proceso de selección y recepción de antecedentes.

**ORDENES E INSTRUCCIONES:** Señalan que las órdenes vienen dadas por dos fuentes, una orgánica y escrita previamente (Contratos, protocolos, instructivos) y una práctica y permanente, a través de los supervisores y coordinadores de la empresa, que dan continuas y abundantes órdenes por las cuales se organiza el trabajo, se determinan cargas de trabajo, qué hacer en determinadas situaciones, etc.

**ASIGNACIÓN DE LA ZONA DE TRABAJO:** Reiteran, el trabajador presta servicios para un cliente exclusivo (Lider 15NORTE/Walmart) y la empresa decide qué rutas le asigna, tanto previamente, como durante el día de trabajo mismo.



**CUMPLIMIENTO DE JORNADA:** Si bien el trabajador previamente “tomaba” turnos, no existía plena libertad para ello, pues, como vimos, existían sanciones sino se tomaban suficientes turnos, o preferencias indebidas. Por otra parte, al ser un trabajo económicamente dependiente, como vimos, los días trabajados en la semana llegaban hasta los 7 días en turnos únicos (AM y PM). Es decir, el trabajador no puede decidir trabajar en otros horarios que no sean los dispuestos por la empresa.

De esta forma, no existe libertad horaria, o se trabaja en los turnos que determina la empresa, o no se trabaja, a diferencia de lo que sucede en UBER por ejemplo, que el trabajador decide la hora y su cantidad.

**FORMA DE REALIZAR EL TRABAJO:** La forma de realizar el trabajo estaba completamente regulada, paso a paso, y se controlaba que se realizara de esta forma. Nada que ver con los servicios de un trabajador independiente.

**ASISTENCIA DIARIA A UN LUGAR DETERMINADA:** Los trabajadores debían llegar a una hora determinada al LIDER DE 15 NORTE para comenzar su carga y luego salir al reparto. Ello no sólo una vez, sino tantas veces como sea necesario dentro del turno.

**UBICACIÓN PERMANENTE DEL TRABAJADOR:** La empresa usaba geolocalización para saber en todo momento dónde se encontraba el trabajador, pero también los supervisores requerían a los trabajadores que informaran constantemente dónde se encontraban.

**DETERMINACIÓN DE LOS SERVICIOS QUE SE PAGABAN Y CUALES NO.** Como se expresaba constantemente en el grupo, si el lifter entregaba su carga antes del horario de inicio, y luego del horario de término, esa entrega no era pagada.

Si un uber se demora, por tráfico, u otra razón, el servicio siempre se paga.

**ASIGNACIÓN DE ENTREGAS (CARGAR PEDIDOS) POR PARTE DE LA EMPRESA:** La empresa, una vez tomados los turnos, a través de sus supervisores, y no por algoritmos (como otras aplicaciones) era la que asignaba la carga de trabajo de cada repartidor. Para ello tomaba criterios como número de días trabajados en la semana, disponibilidad que había presentado a los llamados adicionales, etc.

Es decir, jamás fue el trabajador el que decidía cuántos pedidos entregar, sino que era la empresa la que se los asignaba, sin posibilidad de rechazarlos, como señala el acuerdo comercial.



**IMPOSIBILIDAD DE RECHAZAR ENTREGAS ASIGNADAS:** el trabajo es obligatorio, no libre, el trabajador no puede evaluar si le conviene o no realizar ese pedido en particular, debe hacerlo, pues ha comprometido su tiempo en una jornada de trabajo, en la cual tienen dedicación exclusiva para su empleador.

**POSIBILIDAD DE DELEGAR EL TRABAJO:** Ello no era posible, porque el trabajo debía realizarse por el conductor autorizado, de quien la empresa tenía su nombre, datos personales, licencia, hoja de vida de conductor y teléfono; sólo el podía realizar la entrega y sólo en el vehículo autorizado.

La simulación del “acuerdo comercial” por el cual dice que el “prestador” puede ser una persona jurídica, sólo se hizo para introducir una mayor apariencia de relación meramente comercial, pero realmente nadie es una empresa siendo un auto con un chofer, es una falacia.

**AJENIDAD EN LOS RIESGOS:** Era la empresa la que decidía el precio de los servicios cobrados a WALMART, y quien determinaba unilateralmente lo que se pagaría a cada trabajador. De hecho, el cambio en la remuneración y su no aceptación fue la razón por la cual fueron despedidas.

**USO DE ROPA CORPORATIVA Y RECURSOS DE LA EMPRESA:** La empresa entregaba una polera, identificación y cartel que debía colocarse en el auto.

#### **ACCIÓN DE DESPIDO INJUSTIFICADO**

Refieren que, en razón de la informalidad laboral en que se les hacía trabajar, fueron despedidas de manera verbal, sin expresión de causa justificada, y sin entregar aviso escrito alguno, ni mucho menos cumpliendo las formalidades del art. 162 del CT.

Sostienen que de esta forma, sus despidos fueron no solamente formalmente injustificados (no existió carta de despido) sino que el despido obedeció a una causa manifiestamente injusta, como fue el cambio de las condiciones de trabajo de manera unilateral, y nuestra negativa a aceptarla.

#### **ACCIÓN DE NULIDAD DEL DESPIDO Y COBRO DE PRESTACIONES PREVISIONALES**

Declarada la existencia de la relación laboral, y no habiéndose pagado las cotizaciones de SALUD, AFC, AFP ni de seguro de accidentes del trabajo, sostienen que el despido del que fueron objeto fue nulo, conforme al inciso quinto y ss. del art. 162 del CT, debiendo declararse que se les adeudan las cotizaciones previsionales de los siguientes periodos, por los montos que expresan.



De esta manera, ejercen también acción de cobro de cotizaciones previsionales, para que se declare la existencia de estas obligaciones incumplidas, y se determine su base de cálculo para su posterior liquidación por las instituciones previsionales correspondientes

<b>CAROLINA BARRERA LEAL</b>	<b>Remuneración imponible pagada</b>	<b>Semana corrida no pagada</b>	<b>Total imponible</b>
MAR 2020	\$780.454	\$203.677	\$984.131
ABR 2020	\$1.359.851	\$582.950	\$1.942.801
MAY 2020	\$1.130.218	\$586.021	\$1.716.239
JUN 2020	\$1.256.321	\$463.197	\$1.719.518
JUL 2020	\$1.520.892	\$390.464	\$1.911.356
AGO 2020	\$ 1.513.381	\$593.429	\$2.106.810
SEPT 2020	\$1.317.634	\$347.230	\$1.664.864
OCT 2020	\$1.577.624	\$691.373	\$2.268.997
NOV 2020	\$653.448	\$203.677	\$857.125

<b>NATALIA CLAVIJO SAN MARTÍN</b>	<b>Remuneración imponible bruta</b>	<b>Semana corrida no pagada</b>	<b>Total imponible</b>
MAY 2020	\$644.942	\$220.203	\$865.145
JUN 2020	\$1.099.244	\$566.429	\$1.665.673
JUL 2020	\$1.3.67.231	\$455.263	455263
AGO 2020	\$ .575.792	\$499.017	499017
SEPT 2020	\$1.296.244	\$463.484	\$1.759.728
OCT 2020	\$1.458.094	\$609.794	\$2.067.888
NOV 2020	\$736.126	\$270.875	\$1.007.001

<b>NATHALY SANDOVAL BRAVO</b>	<b>Remuneración imponible bruta</b>	<b>Semana corrida no pagada</b>	<b>Total imponible</b>
MAY 2020	\$78.400	\$426.251	\$504.651
JUN 2020	\$1.354.793	\$299.390	\$1.654.183
JUL 2020	\$ 886.404	\$474.924	\$1.361.328
AGO 2020	\$1.111.404	\$391.631	\$1.503.035
SEPT 2020	\$1.155.399	\$481.513	\$1.636.912
OCT 2020	\$1.208.201	\$0	\$1.208.201
NOV 2020	\$453.796	\$0	\$880.047

Precisan que estos montos corresponden a los montos brutos pagados, que habiendo sido remuneraciones, resultaban imposables, y que se deben declarar





como tales, conforme al mérito del proceso, para su liquidación y posterior cobro ejecutivo.

## **ACCION DE COBRO DE PRESTACIONES**

### **COBRO DE SEMANA CORRIDA**

Sobre esta materia, señalan que se les remuneraba con un sueldo base diario de \$20.000, más una remuneración por rendimiento constituida por un “trato” por Km recorrido (\$800 pesos por KM), por lo que, de esta forma, conforme al art. 42 del CT les asistía el derecho a recibir remuneración por el día de descanso que no era compensado.

Afirman que se les adeuda, por cada día de descanso semanal no otorgado de manera remunerado (séptimo día) y por cada feriado trabajado durante dicho periodo, las sumas que corresponden a:

- a. Pago de \$20.000 por sueldo diario. Este monto debe considerarse en su cálculo “bruto”, es decir, incrementado en un 0,194% por cotizaciones, es decir \$23.880.
- b. Pago del promedio de la producción variable semanal. Se señalará la remuneración variable de mes, se sumará y realizará el cálculo, al cual también debe sumarse las cotizaciones que se presumen descontadas de derecho (art. 3 ley 17.322).

Sostienen que se adeuda esta prestación según el detalle realizan y que insertan en su demanda.

### **FERIADO PROPORCIONAL**

Por este concepto demandan lo siguiente:

Carolina Barrera Leal: marzo de 2020 a noviembre de 2020, 10 días netos, o 14 días totales por \$698.388

Natalia Clavijo San Martín: marzo de 2020 a noviembre de 2020, 10 días netos, o 14 días totales por \$673.108

Nathaly Sandoval Bravo: mayo de 2020 a noviembre de 2020, 7.25 días netos, o 9.25 días totales por \$357.152

**TERCERO:** Que, la demandada Liftit contestó la demanda negando todos y cada uno de los hechos en ella contenidos, a excepción de los que se den por expresamente reconocidos, solicitando que sea rechazada en todas sus partes, a



excepción de las prestaciones laborales que se reconocen adeudar, en los siguientes términos:

1. Que no es efectivo que las demandantes hayan prestado servicios bajo régimen de subordinación y dependencia para su parte, ya que con ellas se suscribió un acuerdo de naturaleza comercial para la prestación de servicio de transporte y/o delivery.

2. Dichas prestaciones se verificaban conforme a la disponibilidad de tiempo del proveedor del servicio, no existía obligación de asistencia diaria, jornada de trabajo, remuneración pactada, funciones predeterminadas, ni un lugar determinado para la prestación de los servicios.

3. Las demandantes, prestaron sus servicios de naturaleza esporádica por un periodo acotado de tiempo, siempre a través de la aplicación mediante la cual, al descargarla entendían que se trata de servicios a “requerimiento” de las empresas que trabajan con mi representada, sin que exista obligación de solicitar ni aceptar los servicios.

4. No es efectiva las remuneraciones que indican las actoras en el libelo, ello pues lo que se pagó corresponden a servicios comerciales, debiendo cada prestador del servicio asumir los costos para la prestación del mismo y determinar si la tarifa ofrecida les generaba la ganancia necesaria para que la operación les fuera rentable.

5. De ello, que tal y como lo reconocen las demandantes, una vez que se modificó las nuevas tarifas por los servicios, para éstas dejaron de ser rentables y no pudieron continuar con la prestación de los mismos.

6. Atenta contra la realidad pretender que la remuneración de una persona que trabaja prestando servicios de entrega, sin ser dueña de su propio negocio, ascienda a las elevadas sumas que las actoras pretenden cobrar a título de remuneración, sobre todo tomando en consideración que los servicios que las mismas prestaban no son diarios, sino sólo eventuales ante la demanda de servicios por parte de la empresa.

Los montos reclamados por dicho concepto ascienden a: a) Carolina Barrera Leal: \$1.469.546; b) Natalia Clavijo San Martín: \$1.442.376; c) Nathaly Sandoval Bravo: \$1.158.334.

7. Las actoras no trabajaban todos los días de lunes a domingo, sino sólo los días que se generara demanda en los servicios de entrega y por las ventanas o bloques que fueren necesarios cubrir.



8. Jamás se les ha dado instrucciones, órdenes, dirección en cuanto a la forma de la prestación de los servicios, pero claramente debían seguir cada uno de los pasos que establece la aplicación que descargaron para prestar sus servicios comerciales, siendo necesario para ello, realizar una pequeña capacitación de alrededor de 30 minutos con relación al uso de la plataforma tecnológica.

9. Las demandantes donã Carolina Barrera Leal, donã Natalia Clavijo San Martín y doña Nathaly Sandoval Bravo, quienes deducen en contra de Liftit Chile SpA y solidaria y subsidiariamente en contra de Administradora de Supermercados Híper Ltda. y Walmart Chile S.A. demanda de pretendido despido injustificado, nulidad de despido y cobro de prestaciones laborales y previsionales, siempre han tenido conocimiento cierto de que la prestación de sus servicios correspondían a acuerdo comerciales, ya que siempre se indicó que LIFTIT CHILE SpA, no contrata trabajadores para dichas funciones, sin perjuicio del personal contratado que sí mantiene para la coordinación de sus operaciones.

10. En efecto, se les informó a los prestadores de los servicios que no se podría continuar trabajando con personas naturales, ya que la relación sería únicamente con empresas legalmente constituidas, por ello se les solicitaba iniciar actividades como empresas o como persona natural con giro comercial. Lo anterior pues las tarifas ofrecidas contemplaban el pago de IVA.

No es efectivo que se les obligó a constituirse como empresa para poder seguir trabajando, pues como se ha indicado, doña Nathaly Sandoval Bravo, no es trabajadora de su parte, se trata de un requisito de ingreso para prestar servicios por medio de la aplicación, el que fue pasado por alto respecto de algunos prestadores atendida la alta demanda, pero siempre con el compromiso de solucionar dicha situación a la brevedad, tal y como se reconoce en la demanda, doña Nathaly Sandoval Bravo emitió facturas por los servicios prestados y respecto de ella siempre se pagó el IVA asociado a los servicios prestados. Desconoce los demás clientes de la sociedad NSB & MAILYS SPA, RUT 77.214.243-9.

11. Por cuestiones circunstanciales, la única operación que esta parte mantiene en la V región es con Líder 15 Norte de Vinã del Mar, es por esto que las actoras prestaron servicios sólo en dicha operación, no existía la posibilidad de asignar otros servicios.

12. En cuanto a la identificación con ropa institucional o logos, dichos elementos sólo se entregan a los prestadores de servicio, por motivos de seguridad para los destinatarios de las mercaderías.



13. Liftit nunca ha mantenido horarios de control respecto de sus prestadores de servicio, sin embargo, éstos al aceptar un servicio deben realizar las entregas en los bloques informados a fin de cumplir con los horarios establecidos por el destinatario de las mercaderías

14. Niega la existencia de una jornada laboral de trabajo, que la misma fuera ordinaria y que se distribuyera de lunes a domingo en los horarios indicados por las actoras, éstas tienen pleno conocimiento que el trabajo no era ni diario ni con horarios, en un día se pueden asignar uno o más servicios, que la prestadora siempre puede aceptar o rechazar sin que se le aplique sanción alguna por no tener disponibilidad. Las eventuales multas, corresponden por servicios comerciales “aceptados” respecto de los cuales no se cumplen los horarios de entrega o la prestadora del servicio no se presenta a su retiro, habiendo previamente confirmado su disponibilidad y ya asignados los servicios en su cuenta de la aplicación.

15. No es efectiva la remuneración diaria a todo evento la misma era eventual, pues como ya se dijo, el trabajo no era diario sino más bien esporádico. A propósito de la pandemia y como consecuencia de los largos periodos de cuarentena de la región, los servicios se elevaron, lo que incidió en el valor de los servicios.

16. Efectivamente la tarifa por la prestación del servicio comercial se componía de un base y un adicional por kilómetro recorrido.

17. Las actoras jamás fueron despedidas como indican en su demanda, ello pues como se indicó no son trabajadoras, lo que se les informó fue el valor de las nuevas tarifas con fecha 14 de noviembre del 2020, sin que las mismas las hubieren aceptados, debido a ello, las mismas jamás volvieron a solicitar servicios y de ello no les fueron asignados. En definitiva, la no asignación de los servicios obedece a una decisión comercial de las actoras, para quienes la operación ya no les era rentable, pero ello no es símil a un despido como pretende hacer creer a S.S. las actoras. Todo lo sucedido es “normal” en el marco de relaciones de naturaleza comercial.

18. Hasta antes del cambio de la tarifa, las actoras jamás formularon algún tipo de reclamo o disconformidad respecto de la prestación de servicios que prestaban, jamás reclamaron la suscripción de un contrato, solicitaron se definiera una jornada laboral, o días libres etc., ello pues tenían el conocimiento cierto e inequívoco que sus servicios fueron de carácter comercial.



19. Que de lo explicado, no es posible que se haga lugar a ninguna de las reclamaciones por prestaciones de naturaleza laboral de las reclamantes, atendido que éstas no tienen la calidad de trabajadoras.

20. Por lo referido no es posible que se haga lugar a la demanda ni se aplique la normativa laboral en este caso particular.

Respecto a las prestaciones demandadas señala que, atendida la inexistencia de la relación laboral reclamada, solicitamos que no se haga lugar a la demanda por tratarse de una relación de naturaleza comercial, así dan cuenta el valor de los servicios pagados, el hecho de que una de las actoras emitió facturas con el correspondiente pago de IVA.

**CUARTO:** Que, Administradora de Supermercados Hiper Limitada y Walmart Chile S.A., contestaron la demanda interpuesta en su contra, solicitando que sea rechazada en todas sus partes, conforme a los antecedentes de hecho y de derecho que expone a continuación:

#### **EXCEPCIONES, ALEGACIONES Y DEFENSAS QUE SE OPONEN A LA DEMANDA:**

##### **FALTA DE LEGITIMACION PASIVA POR INEXISTENCIA DE TRABAJO EN REGIMEN DE SUBCONTRATACION:**

Sostiene que las demandadas Administradora de Supermercados Hiper Limitada y Walmart Chile S.A. carecen de la necesaria legitimación pasiva en estos autos, en virtud de las siguientes consideraciones:

1. Las demandantes de autos fundan su demandada en contra de estas demandadas en la supuesta responsabilidad solidaria que a éstas le correspondería, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 183-A y siguientes del Código del Trabajo.

2. Hacen presente que, como señala el artículo 183-A del cuerpo normativo citado, para que exista trabajo en régimen de subcontratación, se requiere la concurrencia copulativa de las siguientes condiciones:

- i. Que el dependiente labore para un empleador, denominado contratista o subcontratista, en virtud de un contrato de trabajo.
- ii. Que la empresa principal sea la dueña de la obra, empresa o faena en que se desarrollen los servicios o se ejecuten las obras objeto de la subcontratación.



iii. Que exista un acuerdo contractual entre el contratista y la empresa principal, dueña de la obra o faena, conforme al cual aquél se obliga a ejecutar, por su cuenta y riesgo, obras o servicios para esta última, y

iv. Que las señaladas obras o servicios sean ejecutadas por el contratista con trabajadores de su dependencia.

Alegan que, de esta manera, jurídicamente, la prestación de servicios en régimen de subcontratación, supone dos contratos: un contrato de trabajo, entre el contratista y sus trabajadores; y un contrato de prestación de servicios, de naturaleza civil o comercial entre el contratista y el dueño de la obra, empresa o faena.

Junto con lo anterior, el mismo artículo 183-A señala que: “Con todo, no quedarán sujetos a las normas de este Párrafo las obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o esporádica.”

3. Cumplidos los requisitos antedichos, el artículo 183-B impone la responsabilidad solidaria de la empresa principal respecto de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a los contratistas en favor de los trabajadores de éstos, pero dicha responsabilidad está limitada al tiempo o período durante el cual los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación dentro de las instalaciones de la respectiva empresa principal.

4. Sin embargo, en la especie no concurren las condiciones antedichas, de manera que no es posible afirmar la responsabilidad solidaria o subsidiaria de ambas demandadas, por los hechos que dieron origen a la demanda de autos:

- A esta parte no le consta que las trabajadoras hayan realizado efectivamente las labores que sostienen y todavía que lo hayan hecho en uno o más supermercados administrados o explotados por mis representadas, razón por la cual niegan estas afirmaciones, circunstancias ambas que deberán ser acreditadas de contrario.

- De ser efectivo que las actrices realizaron dichas labores, a esta parte tampoco le consta la fecha y forma en que las habrían iniciado, ni la frecuencia con que ellas habrían concurrido al o los establecimientos para realizar dicha función, si desarrollaba otra u otras actividades económicas, ni le consta tampoco que hayan dejado de realizar esta pretendida actividad, ni, en el caso de ser ello cierto, el momento, forma y los motivos de dicha cesación.

- Asimismo, tampoco les consta que las demandantes hayan debido cumplir jornada de trabajo, su extensión, días de la semana en que habrían prestado sus servicios, ni la pretendida forma de control de la misma, razón por la cual también niegan estas afirmaciones.



- Tampoco les consta las cantidades percibidas por las demandantes por el pretendido desempeño de las labores que indican, los conceptos que habrían compuesto dicha prestación y las cantidades invocadas para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo. Sin perjuicio de lo anterior, discrepamos con la contraria en cuanto a que lo pretendidamente pagado por concepto de bencina deba ser considerado a efectos de calcular la última remuneración mensual.

- Tampoco les consta que las actoras hayan debido utilizar uniforme ni en qué habría consistido el mismo, por lo que también lo niegan.

5. De acuerdo a lo anterior, en el remoto e hipotético evento de estimarse que sí existió una prestación de servicios por parte de las demandantes a la demandada principal o a una o más codemandadas, cabría de todos modos concluir que las supuestas funciones que las actoras logren probar que realizaban corresponderían a servicios discontinuos, esporádicos y no exclusivos, que no dan lugar al régimen de subcontratación.

6. Por consiguiente, queda de manifiesto nuevamente que no resulta aplicable en la especie el régimen de subcontratación, ni se puede hacer responsable a mis mandantes de las indemnizaciones y prestaciones reclamadas a su pretendida ex empleadora.

7. En razón de todo lo expuesto, estiman que sólo cabe concluir que estas demandadas carecen de la necesaria legitimación pasiva, por lo que la demanda debe ser rechazada a su respecto, con expresa condena en costas.

### **ALEGAN LA IMPROCEDENCIA GENERAL DE LAS PRESTACIONES E INDEMNIZACIONES RECLAMADAS:**

En este punto señalan lo siguiente:

1.- El presupuesto básico para que puedan resultar eventualmente admisibles las acciones intentadas de contrario es que entre las demandantes y estas demandadas haya existido una relación de naturaleza jurídica laboral.

De lo contrario, ninguna de las pretensiones deducidas por las actoras puede prosperar.

2.- En los párrafos anteriores hemos ahondado latamente en la falta de concurrencia de los requisitos o presupuestos que permiten tener por establecida la existencia de una relación laboral entre las demandantes y la demandada principal y, en consecuencia, la existencia del régimen de subcontratación.



3.- Por otro lado, como se ha anticipado, atenta contra toda lógica y el principio de la realidad que las demandantes, como alegan, se hayan desempeñado por meses sin que el pretendido empleador les haya pagado íntegramente sus remuneraciones y otras prestaciones derivadas de un pretendido – aunque inexistente – contrato de trabajo. Es evidente que, si ello hubiese sido efectivo, las actoras habrían: i) exigido el pago íntegro de sus pretendidas remuneraciones; o ii) dejado de prestar los pretendidos servicios luego que no se les pagara la supuesta remuneración ...; o iii) hubieran interpuesto una denuncia en la Inspección del Trabajo o una demanda laboral exigiendo el cumplimiento de sus pretendidos derechos. Lo mismo hubiese ocurrido respecto de sus pretendidos derechos previsionales.

Pues bien, nada de ello ha ocurrido, lo que no hace sino que demostrar, conforme al principio de la realidad, que las actoras nunca tuvieron vínculo laboral con la demandada principal y que, ahora, pretenden invocarlo contrariando lo ocurrido en la práctica y en abuso del derecho.

4.- Todos estos antecedentes fácticos y jurídicos llevan a la conclusión forzosa que entre las demandantes y Liftit Chile SpA jamás existió vínculo laboral y que, por consiguiente, ninguna de las pretensiones deducidas por las primeras pueden ser admitidas.

5.- Atendido lo expuesto precedentemente, la demanda que se contesta debe ser rechazada en todas sus partes.

#### **ALEGACIONES SUBSIDIARIAS:**

Sin perjuicio de lo expuesto en los apartados precedentes, para el improbable caso que se estime que estas demandadas sí cuentan con la necesaria legitimación pasiva en estos autos, sostienen las siguientes defensas subsidiarias:

1- Reiteran que esta parte controvierte los hechos señalados en la demanda:

En primer lugar, a esta parte no le consta ninguno de los hechos en que las actoras sustentan su demanda y, por lo tanto, controvierte expresamente dichos hechos.

2.- Inaplicabilidad de la sanción prevista por el artículo 162 del Código del Trabajo:

a) Nuestra Exma. Corte Suprema ha señalado en reiteradas oportunidades que la sanción de nulidad del despido que consagra el artículo 162 del Código del Trabajo no alcanza o afecta a la empresa principal en el entorno de un trabajo en régimen de subcontratación.





b) Al efecto, reproducen los argumentos que han llevado a la máxima magistratura a concluir de esta manera, citando al efecto algunos considerandos del fallo de reemplazo dictado con fecha 28.12.2012, en los autos Rol CS 2500-2012.

c) Por consiguiente, aun admitiendo la existencia de dicho régimen y la calidad de mis representadas como supuestas empresas principales, cabrá estimar de todos modos que la petición de nulidad del despido no puede prosperar en contra de estas demandadas.

d) Agregan que es sabido que la disposición invocada (artículo 162 del Código del Trabajo) constituye un castigo previsto para el empleador que ha efectuado la retención correspondiente de las remuneraciones del dependiente y no entera los fondos en el organismo respectivo, es decir, no cumple su rol de agente intermediario y ha distraído dineros que no le pertenecen en finalidades distintas a aquellas para las cuales fueron retenidos.

Sostienen que, es por esta razón que la Excma. Corte Suprema ha señalado que no es posible aplicar esta sanción al empleador cuando ha sido la sentencia la que ha determinado el vínculo contractual laboral entre las partes, pues éste no ha tenido el rol de agente intermediario ya que no ha retenido suma alguna de las remuneraciones que haya debido enterar en los organismos de seguridad social.

Solicitan tener por contestada la demanda de autos y, en definitiva, desestimarla completamente en lo que a estas demandadas concierne, con costas. Subsidiariamente, para el remoto evento que se estime que la demanda es procedente su contra, solicitan desestimar las demandas de nulidad de despido, despido injustificado y cobro de prestaciones laborales, por no encontrarse acreditados los hechos en que se fundan las respectivas acciones. En defecto de todo lo anterior, condenar a estas demandadas sólo por aquellos rubros, montos y proporciones que resulten efectivamente acreditados en el proceso y que sean legalmente procedentes, eximiendo a esta parte del pago de las costas por no haber sido totalmente vencida y/o por haber tenido motivos más que plausibles para litigar.

**QUINTO:** Que, llamadas las partes a conciliación, no fue posible que ellas alcanzaren un acuerdo destinado a poner fin al juicio.

**SEXTO:** Que, se recibió la causa a prueba, fijándose como hechos a probar los siguientes:

1. Efectividad de existir una relación de índole laboral entre las demandantes y la demandada Liftit Chile Spa. Su inicio, vigencia o duración, jornada de trabajo,



naturaleza de los servicios y monto de la remuneración percibida, estipulaciones acordadas expresa o tácitamente por las partes;

2. De ser efectivo el punto anterior:

a. Circunstancias del término de la relación laboral;

b. Si a la fecha del despido, estaban declaradas y pagadas íntegramente las cotizaciones de las actoras correspondientes a los periodos indicados en el libelo;

c. Efectividad de adeudarse por la demandada las prestaciones reclamadas por las demandantes, específicamente, semana corrida y feriado proporcional. Circunstancias que permitan determinar su cuantía; y

d. Vínculo contractual entre Liftit Chile Spa, Administradora de Supermercados Híper Líder Limitada y Walmart Chile S.A y de cumplirse los requisitos de la subcontratación entre ellas. En la afirmativa, de haber cumplido lo exigido las contratistas el derecho de información y retención consagrado en los artículo 183 C y 183 D del Código del Trabajo; o si por el contrario carecen de legitimación pasiva las demandadas Administradora de Supermercados Híper Líder Limitada y Walmart Chile S.A. Circunstancias que la configuren.

**SÉPTIMO:** Que, la parte demandante incorporó la siguiente prueba en la audiencia de juicio:

### **Documental**

#### **Documentos respecto de Natalia Clavijo San Martín:**

1.- Acuerdo comercial con LIFTIT SpA de 4 de marzo de 2020

2. Correo de 20 de marzo de 2020 “Liquidación de servicios marzo 2020” de Francisca Venegas a Natalia Clavijo.

3. Correo de 17 de abril de 2020 “Liquidación de servicios abril 2020” de Daniela Moraga Fuentes a Natalia Clavijo.

4. Correo de 5 de mayo de 2020 “Liquidación de servicios abril 2020” de Daniela Moraga Fuentes a Natalia Clavijo, y respuesta.

5. Correo de 20 de mayo de 2020 “Liquidación de servicios mayo 2020” de Daniela Moraga Fuentes a Natalia Clavijo y respuesta.

6. Correo de 19 de junio de Francisca Venegas a Natalia Clavijo “Boletas de estacionamiento”, que contiene “Liquidación de junio de 2020” y respuesta.



7. Correo de 4 de julio de 2020 “Liquidación de servicios junio 2020” de Daniela Moraga Fuentes a Natalia Clavijo.
8. Correo de liquidación de “primera quincena Julio 2020”, enviada por Sebastián Paine Rojas.
9. Correo de 5 de agosto de 2020 Liquidación Natalia Clavijo 2da quincena julio 2020, de Wladimir Correa a Natalia Clavijo, y respuesta.
10. Correo de 20 de agosto de 2020 de Liquidación servicios agosto de 2020 de Daniela Moraga Fuentes a Natalia Clavijo (Primera quincena) y su respuesta.
11. Correo de 3 de septiembre de 2020 “Liquidación de servicios agosto 2020” de Daniela Moraga Fuentes a Natalia Clavijo
12. Correo de 22 de septiembre de 2020 “Liquidación de servicios septiembre 2020” de Sebastián Paine Rojas a Natalia Clavijo.
13. Correo de 6 de octubre de 2020 “Liquidación de servicios septiembre 2020” de Sebastián Paine a Natalia Clavijo.
14. Correo de 20 de octubre de 2020 “Liquidación de servicios octubre de 2020” de Javiera Órdenes a Natalia Clavijo.
15. Correo de 4 de noviembre de 2020 “Liquidación de servicios octubre de 2020” de Javiera Órdenes a Natalia Clavijo.
16. Correo de 19 de noviembre de 2020 “Liquidación de servicios octubre de 2020” de Sebastián Paine a Natalia Clavijo.
17. Boletas de Honorarios N° 8, 11, 13, 14, 15, 18 a 29, todas del año 2020.
18. 16 capturas de chat WhatsApp entre Pía (Coordinadora) y Natalia Clavijo.
19. Credencial de Liftit
20. Letrero automóvil Liftit

**Documentos respecto de Nathaly Sandoval Bravo:**

1. 26 capturas de Pantalla de conversaciones de WhatsApp de celular de Nathaly Sandoval con “Pía Liftit”.
2. Informe anual de boletas de honorarios electrónicas Nathaly Jocelyn Sandoval Bravo año 2020.
3. Liquidaciones de servicios de:



Junio de 2020 (2 páginas)

Julio de 2020 (2 páginas)

Agosto de 2020 (2 páginas)

Septiembre de 2020 (2 páginas)

Octubre de 2020 (2 páginas)

4. Correo de 19 de junio de 2020 “Liquidación de servicios – Nathaly Jocelyn Sandoval Bravo - junio 2020” de Francisca Andrea Venegas a Nathaly Sandoval.

5. Correo de 5 de agosto de 2020 Liquidación servicios –Nathaly Jocelyn Sandoval Bravo - Julio 2020, de Daniela Moraga Fuentes a Nathaly Sandoval.

6. Correo de 22 de julio de 2020 de Liquidación servicios NATHALY JOCELYN SANDOVAL BRAVO Julio 2020 de Sebastián Paine Rojas a Nathaly Sandoval y respuesta.

7. Correo de 4 de septiembre de 2020 “Liquidación servicios – Nathaly Jocelyn Sandoval Bravo agosto 2020, de Daniela Moraga Fuentes a Nathaly Sandoval y respuesta.

8. Correo de 19 de agosto de 2020 “Liquidación servicios –Nathaly Jocelyn Sandoval Bravo- agosto 2020, de Daniela Andrea Moraga Nathaly Sandoval.

9. Correo de 22 de septiembre de 2020 “Liquidación servicios Nathaly Jocelyn Sandoval Bravo septiembre 2020, de Sebastián Paine Rojas a Nathaly Sandoval

10. Correo de 7 de octubre de 2020 “Subject: Re: reenvio Boletas estacionamientos Enrique Sandoval para suma de factura NSB & mailys spa” con liquidación de segunda quincena de septiembre.

11. Correo de 21 de octubre de 2020 “Re: Objeción NSB & MAILYS SPA octubre 2020” con liquidación de primera quincena de octubre de 2020, enviado por Sebastián Paine Rojas a NATHALY SANDOVAL.

12. Correo de 5 de noviembre de 2020 “Re: Liquidación servicios NSB & MAILYS SPA octubre 2020” con liquidación de primera quincena de octubre de 2020, enviado por Sebastián Paine Rojas a Nathaly Sandoval.

#### **Documentos respecto de doña Carolina Barrera Leal:**

1. 17 capturas chat WhatsApp Carolina Barrera y Pía Coordinadora liftit.



2. Boletas de honorarios N° 45, 40, 25 a 33, 38 y 39 de actora año 2020.
3. Correo de 13 de noviembre de 2020 de Gabriela Moraga a Carolina barrera asunto "Comunicado nuevas condiciones operacionales y comerciales. OPERACIÓN Home Delivery Walmart.
4. Correo de Javiera Ordenes a Carolina Barrera sin fecha asunto liquidación servicios Carolina Barrera Leal octubre 2020.
5. Correo de Javiera Ordenes a Carolina Barrera sin fecha asunto liquidación servicios Carolina Barrera Leal octubre 2020
6. Correo de 22 de septiembre de Daniela Moraga a Carolina Barrera asunto liquidación servicios Carolina Barrera Leal septiembre 2020 y respuesta.
7. Correo sin fecha de Daniela Moraga a Carolina Barrera asunto liquidación servicios Carolina Barrera Leal septiembre 2020.
8. Correo de 19 de agosto de Daniela Moraga a Carolina Barrera sin fecha asunto liquidación servicios Carolina Barrera Leal agosto 2020 y respuestas.
9. Correo de sin fecha de Daniela Moraga a Carolina Barrera asunto liquidación servicios Carolina Barrera Leal agosto 2020.
10. Correo de 5 de agosto de Sebastián Paine a Carolina Barrera asunto liquidación servicios Carolina Barrera Leal julio 2020 y respuestas.
11. Correo de sin fecha de Wladimir Correa a Carolina Barrera asunto liquidación servicios Carolina Barrera Leal julio 2020.
12. Correo de sin fecha de Daniela Moraga a Carolina Barrera asunto liquidación servicios Carolina Barrera Leal junio 2020.
13. Correo de sin fecha de Daniela Moraga a Carolina Barrera asunto liquidación servicios Carolina Barrera Leal junio 2020.
14. Correo sin fecha de Daniela Moraga a Carolina Barrera asunto liquidación servicios Carolina Barrera Leal mayo 2020.
15. Correo de 20 de mayo de Daniela Moraga a Carolina Barrera asunto liquidación servicios Carolina Barrera Leal mayo 2020.
16. Correo de 5 de mayo de Daniela Moraga a Carolina Barrera asunto liquidación servicios Carolina Barrera Leal abril 2020 y respuesta.



17. Correo de 17 de abril de Daniela Moraga a Carolina Barrera asunto liquidación servicios Carolina Barrera Leal marzo 2020.

18. Correo 3 de abril de 2020 de Daniela Moraga a Carolina Barrera asunto liquidación servicios Carolina Barrera Leal junio 2020.

19. Correo sin fecha 2020 de Daniela Moraga a Carolina Barrera asunto liquidación servicios Carolina Barrera Leal junio 2020.

**Documentos comunes para todas las demandantes.**

1. Acuerdo Comercial LIFTIT formato sin fecha ni nombre.

2. Correo de 14 de nov de 2020 Nuevas condiciones operacionales y comerciales más tres adjuntos de Penélope Vanessa Pinto a Natalia Clavijo:

a) Protocolo de aseo y hábitos de higiene Home Delivery.

b) Protocolo de calidad para la entrega de alimentos Walmart.

c) Anexo Operativa Comercial y Operacional.

3. Archivo PDF con Chat Oficial Liftit Viña del Mar 15 Norte 2020.

4. Archivo con 11 Captura de pantalla de Plataforma Liftit de “toma de turnos”.

5. Archivo con 65 capturas de pantalla de Conversación de Grupo de Whatsapp Lifters Wallmart – Viña año 2020.

6. Archivo con 28 Capturas de pantalla Grupo Whatsapp Lifters Walmart Viña del Mar año 2020.

7. Correo de 13 de noviembre de 2020 de Gabriel Moraga González Carolina Barrera y varios destinatarios asunto “Solicitud”.

8. Aviso de página Liftit sin fecha en caso de no avisar inasistencia.

9. Permiso Colectivo Liftit de 4 de septiembre de 2020.

10. Código de conducta Lifters.

11. Aviso de portal LABORUM capturado con fecha 29 de diciembre de 2020.

12. Noticia de 9 de julio de 2020, diario financiero, “Gigante de logística colombiana incrementará su presencia en Chile”

13. Captura de pantalla de conversación de WhatsApp de Natalia Clavijo con Penélope Pinto de 15 de noviembre.



14. Captura de pantalla de conversación de WhatsApp de Carolina Barrera con Penélope Pinto de 15 y 16 de noviembre.
15. Captura de pantalla de Grupo WhatsApp LIFTERS WALLMART de 16 de noviembre.
16. Captura de pantalla de Grupo WhatsApp LIFTERS WALLMART sin fecha, que da cuenta de eliminación de Natalia Sandoval.
17. Captura de Pantalla conversación Nathaly Sandoval con Penélope Pino de 15 y 16 de nov 2020.
18. Noticia portal PAUTA.CL "Lifitit, el startup que se consolida en Chile y busca expandirse a Perú y Costa Rica" de 25 de julio de 2020
19. Noticia portal "MASCONTAINER.COM" sin fecha capturada con fecha 07 de abril del año 2021.

**Confesional:**

En calidad de absolvente y en representación de la demandada Lifitit Chile SpA compareció don Nelson Jesús Navia Sosa, quien previamente individualizado y juramentado, señaló, en síntesis, lo siguiente:

- 1.- Que, los turnos en general operan según la disponibilidad de los prestadores del servicio y se asignan cuando se tiene la confirmación del cliente.
- 2.- Que los lifters se comprometen a asumir los turnos para una semana.
- 3.- Que cuando ellos asumen los turnos lo informan una semana antes y hay una coordinación y le indican la disposición de la semana por mail, correo, WhatsApp.
- 4.- Que el lifter se presenta en la operación según el turno y se espera a que lleguen y el cliente ve si están o no.
- 5.- Que el lifter podrá o no presentarse sin justificación sin consecuencia para él. Su ausencia afecta a la empresa, pero no al lifter ya que puede seguir prestando el servicio aunque en el momento hay que ver quien puede prestarlo.
- 6.- Que tienen una base de datos con los transportistas.
- 7.- Que a esos transportistas los llaman durante el día.
- 8.- Que existen bandas horarias ya que los pedidos de Líder deben ser entregados en rangos de tiempo y se trata de cubrir con la mayor rapidez.



- 9.- Que el lifter elige ventanas de horarios y si no puede ir tiene que elegir otro horario.
- 10.-Que los coordinadores se comunican con los lifters por teléfono o por mail.
- 11.- Que la base de datos contempla a otro tipo de sociedades también.
- 12.- Que hay una mezcla de prestadores de servicio.
- 13.- Que ellos trabajan en vehículos propios y que ahora son todos personas jurídicas y antes eran personas naturales con boletas de honorarios.
- 14.- Que ellos usan una aplicación para conectarse, son herramientas tecnológicas logísticas.
- 15.- Que existe una comunicación telefónica para coordinar los requerimientos y para ver las medidas necesarias para prestar los servicios.
- 16.- Que si había un problema en ruta como por ejemplo si no hay alguien para recibir la carga, se informa a través de la aplicación.
- 17.- Que a los lifters se les pagaba el servicio por transferencia bancaria y que tienen un pago base por cada turno que toman.
- 18.- Que conoce a las actoras.
- 19.- Que los servicios son a requerimiento, según lo que el cliente necesita despachar.
- 20.- Que los lifter indicaban la disponibilidad para cumplir según las ventanas horarias y día por día según los requerimientos del cliente, esta información se tiene un día antes y de acuerdo con esto se hace una distribución de carga.
- 21.- Que si un lifter no tuvo disponibilidad, la carga puede ser asignada a otra persona y no existe la obligación de aceptar.
- 22.- Que si se comprometen a una ventana horaria se deben presentar y si rechazan hacerlo no se explica para qué se comprometieron pues deben asumir formalidad en la prestación de los servicios comprometidos.
- 23.- Que los coordinadores asignan la ruta a cada chofer.
- 24.- Que el lifter tiene un manual de instrucciones sobre el manejo del pedido, existen procedimientos.
- 25.- Que los lifter que no se presentan no deben justificar su inasistencia.





26.- Que se le exhibe documento donde se requiere que expliquen su imposibilidad de asistir y señala que el lifter debe informar.

En calidad de absolvente y en representación de las demandadas Hiper Líder Limitada y Walmart Chile S.A., compareció don Cristian Patricio López Monardes, quien previamente individualizado y juramentado, expresó, en síntesis, lo siguiente:

- 1.- Que Liftit tiene una relación comercial con las demandadas solidarias.
- 2.- Que el objeto es la prestación de servicios para la entrega de productos comprados a través de la plataforma en el domicilio de los clientes.
- 3.- Que se llamó a una licitación que comprendía varios supermercados y que actualmente se mantiene esta relación con Liftit, quien ofrecía los servicios de despacho a domicilio de los compradores por la plataforma. Ellos tenían gente que iba a los locales, retiraban las mercaderías y las despachaban a través de una figura que se relaciona con personas con vehículos propios que prestaban servicios a Liftit.
- 4.- Que, para el despacho de mercadería hay ciertas ventanas de tiempo y según ellas se solicitaba el retiro y despacho de los bienes.
- 5.- Que estas personas retiraban desde una zona de retiro de mercaderías, no entran al supermercado, sino que hay un lugar habilitado para entrega y retiro.
- 6.- Que en general el sistema se estructura bajo la forma de personal encargado del pickeo.

### **Testifical**

En calidad de testigos comparecieron al juicio don Eduardo Frederick Gómez Mora y don Ariel Humberto Lazcano Aranda, quienes previamente individualizados, juramentados y advertidos de las penas asignadas al delito de falso testimonio, declararon, en síntesis lo siguiente:

El testigo Eduardo Gómez se identificó como transportista y declaró conocer a las demandantes desde marzo de 2020 en Líder de 15 Norte por razones de trabajo pues transportaban mercaderías de Líder para la empresa Liftit.

Explicó que él empezó en marzo de 2020 y que postuló por Facebook donde había una publicación que señalaba que se necesitaban conductores. El aviso era de Liftit y entonces él envió un mensaje por interno y de allí se le derivó



a la página web donde debía colocar los datos del vehículo, sus datos personales, cuenta bancaria y otros antecedentes personales y del vehículo.

Continúa su relato señalando que posteriormente empezó a trabajar y se contactó con la Srta. Penélope por WhatsApp y ella le comunicó que fue seleccionado para el Líder de 15 Norte para hacer repartos y así llegó a trabajar y un compañero lo recibió y le hizo una inducción sobre cómo llevar los bultos.

Respecto de las demandantes declaró que ellas trabajaban en vehículos propios y que empezaban a eso de las 7:30 de la mañana, que esta hora se las asignaba la coordinadora según el acuerdo comercial. Agregó que el último bloque horario era de las 09 a las 11 de la noche y después por la pandemia fue de 17:00 a 19:00 horas. Había un bloque en la mañana y otro en la tarde.

Afirmó que él trabajaba los 7 días de la semana y las demandantes también porque a veces querían tomarse un domingo y no se podía.

Expresó que la supervisora les decía por WhatsApp que faltaban conductores esos días.

Señaló que se llenaba un formulario los viernes o sábado y allí había que poner la disponibilidad de cada uno, se hacía a través de un link que enviaban por WhatsApp.

Declaró que si no se podía asistir a los turnos que se tomaban había que informarlo con anticipación para que después no los dejaran sin carga. Había que llenar un nuevo formulario de turnos y ellos veían si les daban carga o no.

Refirió que se contactaban con ellos por medio de WhatsApp o llamadas telefónicas, esto era para informar dónde estaban, las entregas y para avisar que estaban saliendo o llegando al Líder.

Explicó que en el Líder cargaban, había que presentarse con el cliente y entregarle los bultos y después regresar al Líder y que se contaba con un protocolo de buenas prácticas.

Señaló que si no se tomaban los turnos no les llamaban de nuevo.

Afirmó que los coordinadores ordenaban la ruta y se les informaba si iban con retraso o no, ellos asignaban la carga en la mañana y podían agregar otras en el día. De tener problemas lo veían con el coordinador y después con la supervisora, por ejemplo, si no se alcanzaba, si se iba atrasado dentro del bloque, había que informarlo y el coordinador podía asignar la carga a otro o bien continuaban con atraso.



Señaló que la aplicación tenía un GPS y que, si no alcanzaban a entregar a la hora los productos, no eran pagados y serían descontados.

Declaró que los feriados y festivos se trabajaba y que el 25 de octubre de 2020 muchas personas dijeron que iban a ser vocales de mesa y les pidieron acreditarlo.

El testigo declaró que si no había tomado un turno igual le podían asignar carga y que no podía tomar turnos desde la aplicación.

Hizo presente que en un día normal él avisaba que iba en camino, llegaba a las 07:30, que había bloques para entregar las mercaderías y después se terminaba de cargar y que por bloque eran tres órdenes, pero incluso podían ser seis; que la Sra. Jeannette era la encargada en Walmart; que los de Walmart les entregaban los pedidos porque ellos no tenían acceso a las bodegas. En la tarde era lo mismo y se podían tomar tanto los bloques de la mañana como los de la tarde y que él asistía unas 12 veces al día al Líder y que en el caso de las actas esto operaba igual.

Señaló que también se comunicaban por teléfono cuando estaba atrasado, se llamaba a doña Penélope para avisarle o para decirle que tenía más carga disponible y si la podía ir a buscar, aunque en todo caso lo que más se ocupaba era WhatsApp. Las aplicaciones se usaban para cerrar los pedidos de los clientes. Había que poner la cantidad de bultos y sacar fotos del pedido y luego cerrarlo.

Afirmó que había un monto asegurado de \$20.000 por bloque y un monto por kilómetro si se sobrepasaba el asignado.

Declaró que se les pagaba cada 20 días, se cerraba los días 15, ellos les mandaban una pre liquidación para que las revisaran y se emitía una boleta de honorarios y pagaban los días 20 y los días 5. Agregó que la aplicación daba los kilómetros que se hacían.

Expresó que tanto él como las demandantes trabajaron hasta noviembre de 2020 donde se produjo un cambio en las condiciones, cambiaron el valor por kilómetro ya que firmaron un acuerdo comercial nuevo y ellos no estuvieron de acuerdo por lo que nunca tuvo más carga y los sacaron del grupo.

En el contra interrogatorio declaró que tenía que llegar a las 7:30 horas. Que cuando ingresó el firmó un acuerdo comercial, salía el horario, el monto que tenía que recibir y las obligaciones de las partes.

El monto era una remuneración por kilometraje y un asegurado por cada turno realizado.



Respecto del formulario de disponibilidad señaló que era para colocar la disponibilidad semanal y se podía poner turno de mañana o tarde y él colocaba ambos.

Expresó que él tiene actividad económica como transportista y factura.

En cuanto al formulario de disponibilidad señaló que los prestadores indicaban su disponibilidad semanal, que él era transportista y que tiene facturas por dicha actividad, que él ha trabajado en otras empresas distintas y que son diferentes tarifas donde se paga por bulto o entrega. En Liftit se pagaba por kilometraje. Si no tenía ningún servicio que prestar no recibía pago, si no entregaba los bultos en esas otras empresas no le pagaban.

Si no había ningún servicio que prestar él no recibía pago en el día.

Declaró que él también es demandante pues tiene una demanda interpuesta al igual que las demandantes, pero en otra causa ignorando el estado de la misma, sabe que están a la espera de otra audiencia.

El testigo Ariel Humberto Lazcano Aranda se identificó como ingeniero civil industrial señalando que conoce a las actrices porque trabajó en Liftit, en Líder de 15 Norte desde el 28 o 29 de mayo de 2020. Agregó que él ingresó a Liftit en el despacho de mercaderías y cuando llegó le solicitó a la demandante Clavijo que le explicara lo que había que hacer.

Señaló que en ese tiempo estaba sin trabajo formal y conoció al gerente de operaciones de la empresa de nombre Gabriel Moraga quien le comentó de esta oportunidad.

Al ingresar primero le solicitaron la documentación del vehículo y también documentación personal, le explicaron donde debía trabajar, en qué horarios y cuál era la tarifa, le explicaron que existe un horario de ingreso que se divide en dos turnos y que debía presentarse en la sección pick up, solicitar la entrega de despachos y entregar un código de conductor.

Afirmó que se le hizo una capacitación se le explicó cuál era la aplicación para llevar a cabo el registro y que había un chat, le explicaron los horarios, las condiciones del vehículo y los pagos.

Expresó que la jornada comenzaba cuando salía de la casa hasta notificar el sitio de retiro, había que informar por WhatsApp y el marcaje en la aplicación del celular.



Explicó que en el grupo de WhatsApp lifters estaban los conductores que hacían los retiros, los supervisores, los coordinadores y los gerentes de Liftit. En ese grupo había unos 20 o 22 lifters y regularmente trabajaban todos.

Declaró que, en el caso de no haber algún lifter para entrega la empresa reasignaba la carga a los lifters presentes. Añadió que, aparte de los lifters, en algunos casos se pedía apoyo a empresas externas.

En cuanto a las labores de las demandantes señaló que ellas tenían vehículos sedán con los que desarrollaban su tarea.

Relató que, normalmente se trabajaba el último pedido entre las 7 y las 9 de la noche y que esto se hacía en promedio 6 o 7 días, estimando que ellas trabajaban un promedio de 6 días.

La disponibilidad para asumir los turnos se tenía que confirmar la semana anterior y si se colocaban menos días se corría el riesgo de que no le entregaran trabajo. Lo normal era que se trabajara entre 5 y 7 días. Agregó que, si no se podía presentar debía justificarlo a doña Penélope y si no lo hacían se corría el riesgo de quedarse sin carga, aun cuando no supo de ningún caso.

Señaló que si no se había inscrito no podía abrir la aplicación y tomar una carga porque no tenía esta función habilitada, en todo caso, si los coordinadores necesitaban personal y no había personas inscritas podía ser que le asignaran carga. Los coordinadores pedían apoyo por el grupo de WhatsApp y si no apoyaban les insistían y estaba el riesgo que después les dieran menos turnos. Si los feriados y festivos estaban agendados debían trabajarse.

Expresó que el 25 de octubre de 2020, día del plebiscito se les solicitó trabajar y hubo un ímpetu porque se trabajara, pero él era vocal de mesa y había que enviar el comprobante que lo acreditaba ya que esta justificación fue pedida por doña Penélope Pinto.

Afirmó que los coordinadores supervigilaban, asignaban carga, verificaban asistencia y salida, daban instrucciones como para qué cliente retirar, la prioridad de la entrega, además se debía avisar cuando se hiciera la entrega y sacar fotografías. Desconoce los criterios de asignación de carga afirmando que en un día se asignaban entre 20 y 30 pedidos.

Refirió que, las entregas se hacían según una especie de manual de buenas prácticas en la entrega, lo que sería para hacer facturas, rendir a Walmart.

Mencionó como coordinadoras a doña Pía González, Penélope Pinto y dos o tres personas más.



Explicó que a los lifters se les pagaba según tarifa por kilómetro recorrido y había un pago asegurado por turno de \$21.000. Añadió que tenían que hacer un reporte de los viajes en el grupo y subirlo a la aplicación y luego enviarlo a la gente de Liftit, después llegaba una pre liquidación de los servicios con su tarifa y después había que emitir un documento de respaldo, una boleta de honorarios y se pagaban los servicios cada 15 días.

Hizo presente que él trabajó hasta el 15 o 16 de noviembre de 2020 porque les indicaron un cambio de tarifa y tenían que aceptarlo o serían despedidos, había que firmar un documento con las nuevas condiciones y a quienes no firmaron los fueron sacando del grupo de WhatsApp y no les asignaron carga siendo retirados de la flota de lifters. Además, se comunicó que iban a solicitar un cambio de boleta a factura entre septiembre y octubre de 2020.

En el contra interrogatorio señaló que hubo un documento firmado cuando ingresó, un acuerdo comercial y con las demandantes también.

Respondió que él también es demandante por estos mismos hechos en otra causa que tiene programada una audiencia a futuro.

Señaló que es ingeniero civil industrial y que antes se desempeñó en el área del transporte de carga, despacho de naves, áreas logísticas, aproximadamente 16 años en empresas eminentemente logísticas, de transporte y operacionales.

Expresó que para Liftit emitió unas 14 boletas de servicios.

### **Exhibición de documentos:**

Las partes demandadas exhiben los siguientes documentos:

Respecto de todas las demandadas:

1. Contratos, acuerdos, convenciones o cualquier tipo de pacto que haya existido entre ellas para la prestación de servicios por parte de LIFTIT SPA en relación a las demandadas solidarias.
2. Facturas extendidas entre la demandada principal y las demandadas solidarias de enero a noviembre 2020.

Respecto de la demandada principal:

Liquidaciones de servicios de los actores por el tiempo que prestaron servicios y transferencias de dinero que hayan realizado.



**OCTAVO:** Que, la demandada Liftit aportó la siguiente prueba en el juicio:

### **Testifical**

Al juicio comparecieron en calidad de testigos don Mauricio Javier Gallardo Valencia y don Francisco Javier Figueroa Sánchez, quienes previamente individualizados, juramentados y hechas las advertencias legales, declararon, en síntesis, lo siguiente:

El testigo Mauricio Javier Gallardo Valencia se identificó como periodista y declaró que él, a través de Liftit desarrolló labores independientes en un período de la pandemia como repartidor de mercaderías de Líder 15 Norte.

Señaló que se enteró de este ofrecimiento por redes sociales y después le contactaron le hicieron una inducción y finalmente él empezó a prestar servicios disponiendo de sus tiempos, trabajando como independiente sin relación contractual. Existía un grupo de WhatsApp, él disponía de su tiempo y vehículo. La disponibilidad horaria él la comunicaba a través de un grupo de WhatsApp, se ofrecía un turno de AM y otro PM con 3 bloques cada uno agregando que él definía su jornada y que era variable según sus tiempos, tres o cuatro veces a la semana.

Explicó que, cuando tomaba un bloque horario generalmente se le pedía llegar antes porque desde la apertura del supermercado les dejaban entrar.

Relató que los bloques eran de 9 a 11, de 11 a 13 y de 13 a 15 horas en la mañana y en la tarde se trabajaba hasta las 19 horas porque era tiempo de pandemia. Si tenía asignado un bloque debía llegar unos minutos antes.

Declaró que el pago era a través de transferencia de acuerdo con la carga que se le asignaba y que en el mes más bueno ganaba cerca de \$200.000, lo que era variable. Agregó que había gente que tenía muchos turnos, que había muchas personas y una alta demanda.

Afirmó que, si no había disponibilidad horaria no había sanción.

Señaló que él recibió una inducción porque trabajaban con una aplicación para gestionar la recepción de la carga y su entrega. Sabe que los que repartían pedidos andaban con su celular y manejaban sus vehículos. Él estuvo dos o tres meses entre mayo, junio y julio. No conoce a las demandantes.

En el contra interrogatorio señaló que él trabajaba en pedidos del Líder de 15 Norte, que había un grupo de WhatsApp y que para avisar la disponibilidad horaria se enviaba un hipervínculo y después se asignaban los turnos.



Declaró que cuando empezaba las tareas lo hacía todo por la aplicación y que el WhatsApp era para una contingencia, que los turnos se tomaban normalmente una semana antes y se hacía la inscripción en una ficha online. Cuando no había personas anotadas se requería a toda la gente responder si tenían disponibilidad.

Explicó que si tenía la primera ventana horaria llegaba una media hora antes, el turno de la mañana empezaba a las 8 y en la tarde empezaba a las 3 y en este último caso llegaba 20 minutos o media hora antes, llegaba según su ventana de tiempo.

Señaló que las rutas estaban puestas en la aplicación, codificadas, es una aplicación georreferenciada.

Respondió que, cuando había retrasos en los pedidos se gestionaba por la aplicación y les podían agregar nuevos pedidos a la ruta, esto último se hacía por WhatsApp.

Afirmó que si había algún problema se podía reportar en la aplicación o en el WhatsApp y respondía alguien de Liftit, la Srta. Penélope o Pía.

Ignora si esta era la misma forma de trabajar el 2020 o 2021.

El testigo Francisco Javier Figueroa Sánchez se identificó como comerciante y afirmó saber que Liftit se dedica al rubro de la última milla y tiene operaciones en varios países.

Señaló que le contactaron el 2018 porque iban a comenzar operaciones con Walmart, tenían una base de datos de transportistas de la V Región.

Explicó que él trabaja como empresa y que prestó servicios desde el 2018 hasta el 2020 con dos camionetas. Trabajaba para Liftit que a su vez trabajaba para Walmart para el reparto de pedidos online. Ellos manejaban una aplicación y allí se hacía la toma de pedidos y su entrega. Además, había un grupo de Whatsapp donde se inscribían para los turnos, cada uno manejaba sus tiempos se podía hacer el turno de mañana o tarde o ambos.

Expresó que él partió manejando una camioneta y después fue incorporando gente al subir la carga de trabajo y porque no tenía el 100% del tiempo disponible.

En cuanto al pago señaló que se emitía una pre factura dos veces al mes, se revisaba y si se estaba de acuerdo se emitía la factura y le hacían la transferencia. Agregó que era una tarifa base y un plus por kilómetro recorrido





para que fuera más conveniente; en los repartos en un radio de dos a tres kilómetros del supermercado no se pagaba ese plus.

Afirmó que él dejó de prestar servicios por dos motivos: primero porque empezaron a ingresar muchos conductores informales y empezó a bajar la cantidad de trabajo y en segundo término porque en el año 2020 Liftit informó del cambio de las condiciones y ya no le convenía.

Señaló que al referirse a conductores informales quiere decir que llegaban en sus autos particulares en el período pre pandemia, no eran empresas sino independientes.

Declaró que se distribuían las labores en dos turnos, de 09 a 15:00 horas y de 15:00 a 21:00 horas y se subdividían en ventanas de dos horas y esas eran las ventanas que se asignaban y así debía presentarse una hora antes si tenía asignada la primera ventana y si era la de las 11 de la mañana debía llegar a las 10 y se terminaba cuando se acababa de repartir la última bolsa de la ventana horaria asignada.

En el contra interrogatorio declaró que él estuvo vinculado a la empresa hasta el 2020 y que él al principio era parte del grupo de WhatsApp, pero después no porque delegó las tareas a sus conductores quienes ingresaron al grupo, ellos eran quienes usaban la aplicación.

Explicó que el WhatsApp era para solucionar problemas bien puntuales por ejemplo si se llegaba a una dirección y no se encontraba el número.

Señaló que a sus trabajadores no les tenía contrato de trabajo y que sus horarios dependían de su carga en Liftit.

Él se retiró cuando le mandaron la información detallada del cambio de condiciones de pago. Agregó que él dejó de manejar las camionetas en el año 2018 y que sus trabajadores eran los que tomaban los horarios, a veces iban 4 o 5 días promedio y que ellos tomaban uno o dos turnos porque tenían otras actividades y manejaban su tiempo.

Expresó que nunca ocurrió que no fueran porque se les advirtió que el comprometerse y luego no cumplir era una situación grave.

Declaró no conocer a las demandantes.

Señaló que Liftit le pagaba entre \$700.000 u \$800.000 por cada camioneta y que se pagaba a los choferes por el turno y que si un reparto finalmente no se hacía se les aseguraba \$20.000.-



**NOVENO:** Que, las demandadas Administradora de Supermercados Hiper Líder Limitada y Walmart Chile S.A. rindieron la siguiente prueba:

### **Testifical**

A la audiencia de juicio comparecieron como testigos don Cristián Antonio Barría Herrera y don Gonzalo Gerardo Masjuan García, quienes luego de ser individualizados y juramentados y habiéndoseles hecho las advertencias legales, declararon, en resumen, lo siguiente:

El testigo Gonzalo Gerardo Masjuan García declaró ser ingeniero civil industrial y trabajar para Walmart desde agosto de 2020 en calidad de sub gerente de despacho a domicilio de última milla, encargándose del despacho a domicilio para el modelo home delivery, siendo su misión el que los pedidos lleguen a su destino.

Sabe que Liftit es una empresa colombiana con operaciones en Chile con despachos a última y mediana milla y les proveen de servicio en dos locales de supermercado.

Sostiene que cuando él ingresó a la empresa ya se operaba con Liftit, primero en seis locales y después redujo sus operaciones sólo a dos. Se pedía a los proveedores que fueran al local para transportar los pedidos y llevarlos a las casas de los clientes con el debido respeto a los clientes y a las mercaderías, se les pide que porten identificación y credencial.

Explicó que, el servicio de Liftit es despacho a domicilio y se paga por ese servicio y les es indiferente quiénes sean las personas que lo ejecuten, se paga por pedido entregado.

Declaró que a Liftit se le paga una vez al mes, entregan una pre factura según la distancia y un base. Agregó que Liftit tiene acceso a un sistema para hacer su programación.

Explicó que en el año 2020 la facturación fue subiendo en el local Líder de 15 Norte.

Detalló que la tarifa era un base más un variable por distancia y que en Líder de 15 Norte había que pagar un extra por el estacionamiento.

Al ser contra interrogado declaró que el año 2020 tenían tres proveedores, que bajo el modelo que él dirige son tres y que el modelo de Cornershop es diferente. Que no todos los proveedores tenían aplicación, que Liftit se conecta con una aplicación aun cuando sí existe una para todos para abrir y cerrar los pedidos, todos usaban una aplicación DMS para ver el destino y los paquetes.



Sabe que los conductores conducen utilizando una aplicación y que toman los pedidos según su disponibilidad.

Señaló que se hizo una licitación por un monto mayor que la anterior, puede que por pedido haya bajado pero aumentaron el número total de pedidos.

Finalmente señaló que Walmart se compromete con la entrega en cierto espacio de tiempo.

El testigo Cristián Antonio Barría Herrera se identificó como ingeniero civil industrial y declaró trabajar en Walmart.

Sabe que Liftit es una empresa que provee de servicios de despacho de última milla y que lleva más de cuatro años prestando el servicio explicando que esto consiste en los despachos desde el supermercado hasta las casas de los clientes, llevándoles la mercadería.

Explicó que, cuanto se hace un pedido online al Líder, se le asigna un local y este local tiene personal que hace el pick up del despido y después éste se pasa a la empresa que hace el reparto; hay un proveedor asignado por local y debe tener identificación. Agregó que las ventanas de tiempo son flexibles, que se pasa la información al local respectivo y que esto se transforma en requerimiento de despachadores y Liftit es la responsable de ver a cuántos despachadores es necesario convocar.

Señaló que el supermercado paga a Liftit según el despacho, un monto base más un costo variable por kilómetro y que le empresa facturó a Walmart, a nivel nacional, entre 37 millones el mes de marzo y 281 millones en noviembre y que en particular en el local del Líder de 15 Norte serían entre 29 y 57 millones, pero tendría que verificar el dato.

En el contra interrogatorio reiteró que hay un solo proveedor del servicio por local para la prestación del servicio de despacho a domicilio, que el cálculo de la demanda probable depende de cada local y que se proporciona información mensual, semanal y de un día para otro, Walmart informa la cantidad de pedidos que hay. Agregó que antes la ventana de tiempo para la entrega era mayor, todo el día y que ahora es más precisa, por bloque horario.

Señaló que hubo una licitación el año 2020 y se cambió la tarifa, se licitó a todos los proveedores disponibles en el mercado.

**DÉCIMO:** Que, de la prueba rendida, valorada en conformidad a las reglas de la sana crítica, se dan por establecidos los siguientes hechos:



1.- Que, el 12 de febrero de 2019, entre Administradora de Supermercados Hiper Limitada y Liftit Chile SpA se celebró un contrato de prestación de servicios en virtud del cual esta última empresa se obligó a prestar a la primera, los servicios de tecnología en logística y de transporte de carga, según las necesidades e instrucciones de la misma, para lo cual se le exige en lo que a transporte se refiere, contar con vehículos en perfecto estado de conservación y funcionamiento, con su documentación vigente y equipo de primeros auxilios, debiendo contar con los seguros que le señale, entre otras exigencias.

El fin de dicho contrato era la cumplir respecto de los clientes del supermercado con la obligación de hacer entrega de productos comprados a través de la plataforma que éste posee para compras online, en el domicilio de los compradores.

Este hecho se ha determinado mediante el análisis del contrato incorporado en el juicio en concordancia con lo expresado por los representantes de las demandadas que absolvieron posiciones quienes explicaron en detalle cuál era el procedimiento y pormenorizaron lo que se denomina “última milla”, entendida como la última parte del proceso de entrega de un pedido hacia el cliente final. Es decir, es el paso que transcurre desde que el paquete sale del último punto de distribución, en este caso, el supermercado Lider de 15 Norte, hasta llegar al último punto, esto es, las manos del consumidor.

2.- Que Walmart encomendó la prestación de servicios de despacho a domicilio a la empresa Liftit quien actualmente cumple con dicha prestación en dos locales de supermercado dependientes de Walmart.

Este hecho se ha establecido mediante lo declarado por los testigos Barría y Masjuan que depusieron por las demandadas Walmart y Administradora de Supermercados Híper Limitada, quienes reconocieron lo anterior y explicaron cómo se relacionaban con Liftit Chile SpA.

3.- Que, en virtud del contrato celebrado por Liftit Chile SpA, dicha empresa procedió a reclutar, principalmente a través de internet, a conductores que tuvieran vehículo propio para que prestaran el servicio de despacho en la Región de Valparaíso y dentro de éstos a las tres demandantes quienes comenzaron a cumplir las labores encomendadas en las siguientes fechas: **Carolina Barrera Leal**: 06 de marzo de 2020 **Natalia Clavijo San Martín**: 04 de marzo de 2020 y **Nathaly Sandoval Bravo**: 30 de mayo 2020.

Este hecho ha quedado acreditado mediante la declaración de los testigos que depusieron por la parte demandada quienes fueron contestes en que la empresa requería de los servicios de personas que tuvieran vehículos y que



estuvieren dispuestos a asumir la labor de entrega de los productos a los clientes en su domicilio, explicaron el proceso de reclutamiento y expresaron conocer a las demandantes y las tareas que realizaban, en concordancia con todos los documentos incorporados al juicio que dan cuenta de las liquidaciones, boletas de honorarios emitidas y conversaciones de WhatsApp, que permiten situar temporalmente la prestación de servicios que otorgaron cada una.

4.- Que una vez aceptada la postulación los choferes fueron instruidos acerca de la utilización de la plataforma tecnológica de la empresa.

5.- Que, para asumir la tarea encomendada, las demandantes denominadas por la empresa como sus lifters, debían inscribirse la semana anterior en unos bloques horarios pre establecidos, existiendo dos turnos, uno de mañana y otro de tarde, ambos subdivididos en estas ventanas de tiempo, dentro de las cuales se debía cumplir con las entregas.

6.- Que, los choferes en general y las actoras en particular eran presionados para tomar los turnos y para cubrir días festivos, bajo la sanción de no otorgárseles nuevas cargas y, por lo mismo, debían avisar con anticipación si no podían cubrir el bloque horario asignado.

Estos tres últimos hechos han quedado establecidos mediante lo declarado por los testigos que depusieron por la parte demandante en concordancia con lo que es posible apreciar en las conversaciones de WhatsApp aportadas como prueba documental y también con lo reconocido por el absolvente que compareció en representación de Liftit.

7.- Que, todo lo relativo a la organización del trabajo que debían realizar las demandantes, esto es, franjas horarias, número de transportes, rutas, tiempos para realizar las entregas, forma de transporte y entrega de los productos y protocolo para el trato con los clientes y forma de proceder en caso de alguna contingencia era vigilado y dirigido por la empresa, existiendo un sistema de georreferenciación. Esta forma de organizar el trabajo estaba dada tanto por la plataforma digital como por el contacto permanente que existía entre el personal de la empresa Liftit, principalmente aquellas personas que cumplían las tareas de coordinadores y los choferes que prestaban el servicio, quienes se mantenían en permanente contacto a través de WhatsApp.

Este hecho ha quedado establecido mediante lo declarado por los dos testigos que depusieron en juicio quienes fueron coincidentes en explicar cómo se desarrollaban las tareas, lo que además resulta coincidente en general con lo expresado por el absolvente representante de la empresa Liftit y es coincidente además con lo se expresa en las conversaciones de WhatsApp que eran



sostenidas entre los “lifters” y los “coordinadores de las operaciones” quienes mantenían una supervigilancia constante y daban a los choferes las guías para ejecutar el trabajo. De dichas conversaciones se advierte que el contacto con los choferes era diario y permanente.

8.- Que, a cambio de los servicios prestados, las actonas percibían de manera quincenal, una retribución en dinero, una vez confeccionada una pre liquidación que efectuaba la propia empresa, documento que una vez aceptado por éstas permitía la emisión de una boleta de honorarios y posteriormente se realizaba la transferencia a sus cuentas bancarias.

Este hecho se ha determinado mediante lo declarado por los testigos de la parte demandante en concordancia con el comprobante emitido por Banco Santander que da cuenta de las transferencias coincidente con lo consignado en el documento que da cuenta de las boletas de honorarios emitidas por cada demandante y sus respectivos montos.

9.- Que, la contraprestación en dinero que las demandantes percibían por la prestación de los servicios estaba constituida por un monto fijo por la presentación al turno y una suma de dinero de acuerdo a los kilómetros recorridos.

Este hecho fue acreditado mediante la confesión del absolvente que compareció en representación de la empresa Liftit y reconoció lo anterior y no fue controvertido al contestar la demanda dicha empresa.

10.- El promedio de las tres últimas remuneraciones íntegras percibidas por las demandantes ascendió a los siguientes montos:

**Carolina Barrera Leal:** \$1.469.546.

**Natalia Clavijo San Martín:** \$1.442.376.

**Nathaly Sandoval Bravo:** \$1.158.334.

Este hecho se ha determinado mediante el examen de los informes sobre boletas de honorarios, en concordancia con los comprobantes de transferencia emitidos por Banco Santander, los que dan cuenta de montos líquidos y las boletas de honorarios acompañadas y los correos que dan cuenta de las liquidaciones periódicas.

11.- Que, el 17 de noviembre de 2020, la empresa Liftit puso término a la relación que le vinculaba con cada una de las demandantes debido a que éstas se negaron a aceptar las nuevas condiciones impuestas, las que fueron modificadas producto



de un nuevo proceso de licitación del servicio con la empresa administradora de supermercados Líder.

Este hecho se ha determinado mediante el examen de las impresiones de las conversaciones de WhatsApp que dan cuenta que las demandantes no habían aceptado las nuevas condiciones y, por lo mismo, fueron excluidas de dicha aplicación y también de la utilizada para la asignación de las tareas en concordancia con lo expresado por los dos testigos que depusieron por la parte demandante.

**UNDÉCIMO:** Que, los testigos que depusieron por la parte demandante reconocieron ser también demandantes en otras causas, relativas a este mismo asunto, no obstante lo cual sus declaraciones fueron valoradas, en primer término porque en materia laboral no existen las tachas de los testigos y además y sobre todo, porque sus declaraciones fueron consistentes con todo el resto de la prueba aportada incluida la prueba aportada por las demandadas.

**DUODÉCIMO:** Que, para analizar si nos encontramos en este caso en presencia de un contrato de trabajo es preciso tener en consideración lo dispuesto en el artículo 7 del Código del Trabajo que se refiere a dicho contrato en los siguientes términos:

*“Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada”.*

En el caso sometido a la decisión de este tribunal se encuentra establecido, sin lugar a dudas, que cada una de las demandantes prestaban servicios personales para la demandada Liftit Chile SpA y que dichos servicios eran retribuidos en dinero por lo que corresponde determinar entonces si se reúnen los otros aspectos que son indiciarios de laboralidad, en especial si ha existido o no un vínculo de subordinación y dependencia siendo necesario además aludir al principio de ajenidad para dilucidar lo anterior.

En primer término se tendrá en consideración que, las actoras no tenían una jornada de trabajo como tradicionalmente se entiende, esto es, un horario fijo de ingreso y de salida, sin embargo, si existían unos horarios que eran impuestos por la empresa, en especial existían dos turnos, de mañana y de tarde, con franjas horarias de dos horas cada uno. En apariencia, las actoras gozaban de libertad para escoger, la semana anterior, los horarios en los que desarrollarían sus tareas, sin embargo, en la práctica, se veían forzados a hacerlo pues de otra forma y según se desprende de las conversaciones sostenidas con los



“coordinadores”, a través de WhatsApp corrían un riesgo cierto de no ser considerados en los próximos turnos, es decir, que no se les asignasen transportes. Sólo es posible hablar de libertad cuando no se está sometida a la voluntad de otro ni constreñida por el deber de inscribirse para realizar los turnos por el temor de una consecuencia negativa expresada de una manera bastante directa, según se advierte de las conversaciones de WhatsApp con las coordinadoras de la empresa.

Cada una de las demandantes recibía una retribución periódica por los servicios prestados, la que era pagada de manera quincenal, monto que era liquidado por la empresa y que era presentado a través de una pre liquidación, a las actoras para que éstas una vez que lo aceptaran, procedieran a emitir una boleta de honorarios luego de lo cual se daba curso al pago.

No existe, respecto de las tres demandantes algún tipo de estructura empresarial sino que ellas estaban insertas en la estructura empresarial de Liftit Chile SpA quien determinaba en detalle la forma de organizar el trabajo, sin que ellas, en modo alguno pudieran intervenir en las prácticas, pautas y métodos de desarrollo de las tareas, todo lo cual venía dado por las instrucciones proporcionadas por la empresa, la que no se limitaba a encomendar la realización del servicio de transporte sino que controlaba la forma de hacerlo, los tiempos y la manera de ejecutar la tarea. Además, la empresa era la única que disponía de la información necesaria para realizar las labores pues era ella la que conocía el número de pedidos, los datos de los clientes, las horas de entrega, teniendo acceso a ésta de manera directa por la retroalimentación que le proporcionaba la empresa de supermercados.

Llama la atención que la empresa Liftit pretenda desvirtuar la existencia de un contrato de trabajo alegando la existencia de un acuerdo comercial con cada una de las demandantes, sin aportar prueba alguna en tal sentido, como podría serlo un contrato de ese tipo convenido entre las partes en el que constaren los derechos y obligaciones de ellas y que diere cuenta de actos de comercio.

Por otra parte, la alegación de la demandada principal en orden a que las labores ejecutadas lo eran de una manera esporádica ha quedado totalmente refutada con la prueba rendida que daba cuenta de una prestación de servicios no de carácter ocasional sino por el contrario, permanente y prolongada por varios meses.

Según la prueba rendida, se advierte que Liftit Chile SpA no es un mero intermediario entre la empresa de supermercados y las demandantes, su intervención no se agota en poner en contacto a Líder con trabajadores





autónomos, o si se quiere decir, acercar la oferta con la demanda de trabajo, sino que presta derechamente el servicio de transporte requerido para acercar el producto comprado al supermercado por los clientes, utilizando a las demandantes para que éstas con vehículos propios asumieren la labor de chofer y transporte, fijando de manera unilateral el valor y las condiciones del servicio, la forma de ejecución del mismo y proporcionando la plataforma digital necesaria para realizarlo y para mantener un control de toda la operación. En este punto es necesario resaltar que, sin la plataforma digital era imposible que las demandantes pudieren realizar sus funciones de manera que existe, además, una ajenidad de medios.

Por otra parte, de la prueba rendida se desprende que, las demandantes nunca tuvieron injerencia alguna en las condiciones económicas relativas a la actividad de transporte pues éstas fueron negociadas entre las empresas demandadas siendo Liftit la empresa que percibe directamente los frutos del trabajo, sin perjuicio de asumir la tarea de retribuir el trabajo prestado por las demandantes.

Así las cosas, es posible concluir fundadamente que las actoras han prestado el servicio requerido por Liftit para que esta empresa a su vez cumpliera para con las otras demandadas en este juicio, su obligación de prestar el servicio de transporte contratado.

Por todas las razones expresadas, forzoso resulta concluir que las demandantes prestaron servicios no por cuenta propia sino que por cuenta ajena y que existía un vínculo de subordinación y dependencia que importaba estar sujetas al poder de mando, dirección y organización de la empresa Liftit Chile SpA.

De acuerdo a lo razonado, la petición de declarar la existencia de la relación laboral entre las demandantes y la demandada antes mencionada, será acogida.

**DÉCIMO TERCERO:** Que, en cuanto a la acción por despido injustificado, se tendrá presente que la vinculación laboral existente entre las partes llegó a su fin el día 17 de noviembre de 2020 cuando las demandantes se negaron a la modificación de las condiciones vigentes, que le fueran informadas por la empresa, referidas al pago por sus servicios. Con posterioridad a manifestar su negativa, fueron excluidas de la aplicación de WhatsApp y no se les asignó el trabajo para el que fueron contratadas, lo que permite concluir, luego de haberse determinado la existencia de relación laboral entre las partes, que ellas fueron despedidas.

No habiéndose efectuado el despido mediante una carta aviso y con invocación de causa legal y hechos justificativos de la misma, necesariamente el



despido ha de ser calificado como injustificado, procediendo el pago de las indemnizaciones legales.

**DÉCIMO CUARTO:** Que, en cuanto a la sanción de la nulidad de despido es preciso considerar lo dispuesto en el artículo 162 incisos quinto, sexto y séptimo del Código del Trabajo que impone al empleador que proceda al despido de un trabajador la obligación de haber efectuado el integro de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al de su despido y de no haberlo hecho, éste no produce el efecto de poner fin al contrato manteniéndose la obligación de pagar las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo hasta que se produzca la convalidación del despido.

Sobre este punto es necesario precisar que es procedente la sanción de la nulidad del despido también cuando la sentencia reconoce y declara la existencia de la relación laboral entre las partes pues el carácter imponible de las remuneraciones es determinado por la ley y la sentencia tiene el carácter de declarativa y no constitutiva.

**DÉCIMO QUINTO:** Que, en cuanto al cobro de feriado proporcional es necesario tener en consideración que habiéndose acreditado la existencia de la relación laboral entre las partes, las demandantes tienen derecho a los derechos que consagra la legislación laboral, entre ellos aquél establecido en el artículo 73 del Código del Trabajo que, en la parte pertinente señala lo siguientes: *“Con todo, el trabajador cuyo contrato termine antes de completar el año de servicio que da derecho a feriado, percibirá una indemnización por ese beneficio, equivalente a la remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre su contratación o la fecha que enteró la última anualidad y el término de sus funciones.”*

Por este motivo la petición de condena, por este rubro indemnizatorio, será acogida.

**DÉCIMO SEXTO:** Que en cuanto a la petición de condenar a las demandadas al pago por concepto de semana corrida, se tendrá presente que si bien ha quedado acreditado que se pagaba a las demandantes un monto base y luego una cantidad de dinero de acuerdo a los kilómetros recorridos, lo cierto es que, para realizar un cálculo que permita determinar el valor por dicho concepto, que no resulte arbitrario, es necesario contar con antecedentes que no es posible extraer de la prueba rendida pues habría que saber con precisión el monto diario que puede ser considerado comisión y los días exactos de la semana en la que prestaron los servicios, entre otros.



Cabe tener presente además, que dentro de la remuneración se incluye, por la imposibilidad de determinar montos exactos, lo que las actoras empleaban por concepto de bencina, lo que puede ser irrelevante para los efectos de las indemnizaciones a que se refiere el artículo 172 del Código del Trabajo pero no así para la determinación de los montos a considerar tratándose de la prestación semana corrida.

Por estas razones, no se dará lugar a la petición de condenar a las demandadas por dicho concepto.

**DÉCIMO SÉPTIMO:** Que, en cuanto a la responsabilidad de las demandadas Administradora de Supermercados Híper Líder Limitada y Walmart Chile S.A., a quienes la parte demandante les atribuye la calidad de empresa principal, es preciso tener en consideración lo dispuesto en el artículo 183-A inciso primero del Código del Trabajo que prescribe lo siguiente:

*“Es trabajo en régimen de subcontratación, aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores de su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas. Con todo, no quedarán sujetos a las normas de este Párrafo las obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o esporádica.”*

En cuanto a la existencia de un acuerdo contractual entre la demandada Liftit Chile SpA y las demandadas Administradora de Supermercados Híper Limitada y Walmart Chile S.A., de acuerdo a la prueba rendida, éste ha quedado suficientemente probado, tanto mediante la copia del contrato celebrado entre Liftit y Administradora de Supermercados Híper Limitada como de lo declarado por los dos testigos presentados por Walmart Chile quienes reconocieron la existencia de dicho acuerdo contractual para la prestación del servicio del despacho a domicilio de los productos comprados de manera online por los clientes del supermercado Líder, en particular en este caso, el ubicado en 15 Norte de Viña del Mar, de modo que, este primer elemento que identifica el trabajo en régimen de subcontratación concurre en este caso.

También se encuentra acreditado que el servicio de transporte a que se obligó la demandada Liftit Chile SpA fue ejecutado, por su cuenta y riesgo, mediante el trabajo de las demandantes, quienes se encontraban bajo su



dependencia pues como ya se fundamentó en considerandos anteriores, la relación que vinculó a dicha empresa con las actoras era de naturaleza laboral.

Finalmente las demandadas Administradora de Supermercados Híper Limitada y Walmart Chile S.A. son dueñas de la empresa donde se prestaban los servicios, ya que las actoras desarrollaban sus tareas para cubrir su necesidad de transporte de las mercaderías de los clientes del supermercado Líder de 15 Norte.

De la prueba rendida, además, quedó de manifiesto que las demandantes no prestaron sus servicios de manera esporádica como alegó la demandada principal, pues sus tareas fueron realizadas regularmente durante meses y no de manera ocasional por lo que no se encuentran en la situación de excepción que contempla la norma citada.

Por estas razones, habiéndose acreditado todos y cada uno de los requisitos referidos en el enunciado normativo, se concluye fundadamente que las demandantes prestaron sus servicios en régimen de subcontratación teniendo las demandadas Administradora de Supermercados Híper Limitada y Walmart Chile S.A., las calidades de empresa principal por lo que no corresponde acoger la excepción de falta de legitimación pasiva opuesta por dichas demandadas.

Determinado lo anterior, cabe tener presente que ambas demandadas no alegaron ni probaron haber ejercido su derecho de información y eventual retención por lo que tiene plena aplicación entonces lo dispuesto en el artículo 183-B del Código del Trabajo en cuanto a que serán solidariamente responsables de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afectan a la empresa contratista Liftit Chile SpA en favor de las trabajadoras demandantes, incluidas las indemnizaciones legales por el término de la relación laboral.

Respecto de la petición de dichas demandadas en cuanto a excluirles de los efectos de la aplicación de la sanción de la nulidad de despido, conviene dejar establecido que, la sanción de la nulidad de despido es aplicable a la empresa principal pues el hecho que genera dicha sanción ocurre durante la vigencia del régimen de subcontratación, por lo tanto, estaba dentro del ámbito de control de ésta debiendo haber asumido su responsabilidad por la utilidad que obtiene del trabajo de los dependientes de la empresa que contrató y por el deber de cautelar el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de éste para con los trabajadores que prestan el servicio, cuestión que ha sido reconocida en numerosos fallos de la E. Corte Suprema. Sólo a modo de ejemplo, los dictados en las siguientes causas: N°1.618-2014, 20.400-2015, 15.5162018, 31.633-2018, 16.703-2019 y 18.668-2019, N° 20.678-2020 y 69.896-20.



**DÉCIMO OCTAVO:** Que, la restante prueba no analizada en detalle, en nada altera las conclusiones expresadas.

**DÉCIMO NOVENO:** Que, se tendrá como base de cálculo, la suma que se ha establecido, en el considerando décimo como última remuneración de cada una de las demandantes para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo y, para efectos del cálculo de las cotizaciones previsionales se tendrá como remuneración imposible mensual la siguiente:

<b>CAROLINA BARRERA LEAL</b>	<b>Remuneración imponible pagada</b>
MAR 2020	\$780.454
ABR 2020	\$1.359.851
MAY 2020	\$1.130.218
JUN 2020	\$1.256.321
JUL 2020	\$1.520.892
AGO 2020	\$ 1.513.381
SEPT 2020	\$1.317.634
OCT 2020	\$1.577.624
NOV 2020	\$653.448

<b>NATALIA CLAVIJO SAN MARTÍN</b>	<b>Remuneración imponible bruta</b>
MAY 2020	\$644.942
JUN 2020	\$1.099.244
JUL 2020	\$1.3.67.231
AGO 2020	\$ .575.792
SEPT 2020	\$1.296.244
OCT 2020	\$1.458.094
NOV 2020	\$736.126



<b>NATHALY SANDOVAL BRAVO</b>	<b>Remuneración imponible bruta</b>
MAY 2020	\$78.400
JUN 2020	\$1.354.793
JUL 2020	\$ 886.404
AGO 2020	\$1.111.404
SEPT 2020	\$1.155.399
OCT 2020	\$1.208.201
NOV 2020	\$453.796

Por estas consideraciones y visto lo dispuesto en los artículos 1, 7, 9, 63, 73, 162, 168, 171, 173, 183-A, 183-B y 446 y ss. del Código del Trabajo y principio de primacía de la realidad,

### **SE RESUELVE:**

**I.-** Que, se acoge la demanda interpuesta por doña Carolina Barrera Leal, doña Natalia Clavijo San Martín y doña Nathaly Sandoval Bravo, en contra de Liftit Chile SpA y de Administradora de Supermercados Híper Limitada (RUT 76.134.941-4) y Walmart Chile S.A. (RUT 76.042.014-K), declarándose la existencia relación laboral entre cada una de las demandantes y la demandada Liftit Chile SpA en el siguiente período:

Carolina Barrera Leal: 6 de marzo al 17 de noviembre de 2020

Natalia Clavijo San Martín: 4 de marzo al 17 de noviembre de 2020

Nathaly Sandoval Bravo: 30 de mayo al 17 de noviembre de 2020

**II.-** Que se declara, además, que el despido de cada una de las demandantes es injustificado y nulo, condenándose a ambas demandadas, en forma solidaria, al pago de las siguientes indemnizaciones y prestaciones:

#### **a) Respecto de la demandante Carolina Barrera Leal:**

1.- Indemnización sustitutiva de aviso previo por la suma de **\$1.469.546**.

2.- Feriado proporcional por la suma de **\$708.240**.

3.- Remuneraciones y demás prestaciones que se devenguen, desde la fecha del despido hasta su convalidación, mediante el pago íntegro de las cotizaciones previsionales adeudadas, a razón de \$1.469.546 mensuales.



4.- Cotizaciones previsionales de AFP, salud y cesantía correspondientes al tiempo trabajado por la actora, de acuerdo a las remuneraciones percibidas por la trabajadora en cada mes que prestó sus servicios.

**b) Respecto de la demandante Natalia Clavijo San Martín:**

1.- Indemnización sustitutiva de aviso previo por la suma de **\$1.442.376**.

2.- Feriado proporcional por la suma de **\$699.152**

3.- Remuneraciones y demás prestaciones que se devenguen, desde la fecha del despido hasta su convalidación, mediante el pago íntegro de las cotizaciones previsionales adeudadas, a razón de \$1.442.376 mensuales.

4.- Cotizaciones previsionales de AFP, salud y cesantía correspondientes al tiempo trabajado por la actora, de acuerdo a las remuneraciones percibidas por la trabajadora en cada mes que prestó sus servicios.

**c) Respecto de la demandante Nathaly Sandoval Bravo:**

1.- Indemnización sustitutiva de aviso previo por la suma de **\$1.158.334**.

2.- Feriado proporcional por la suma de **\$347.500**

3.- Remuneraciones y demás prestaciones que se devenguen, desde la fecha del despido hasta su convalidación, mediante el pago íntegro de las cotizaciones previsionales adeudadas, razón de \$1.158.334 mensuales.

4.- Cotizaciones previsionales de AFP, salud y cesantía correspondientes al tiempo trabajado por la actora, de acuerdo a las remuneraciones percibidas por la trabajadora en cada mes que prestó sus servicios.

**III.-** Que se rechaza la petición de condena por concepto de semana corrida.

**IV.-** Que las sumas ordenadas pagar, deberán serlo con los reajustes e intereses calculados en la forma establecida en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

**V.-** Que no se condena en costas a las demandadas por no haber sido totalmente vencidas y por estimar además que tuvieron motivos plausibles para litigar.

Ejecutoriada que sea la presente sentencia, dese cumplimiento a lo ordenado en ella, en caso contrario certifíquese el incumplimiento y pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Valparaíso.



Asimismo, una vez ejecutoriada la presente sentencia, notifíquese a las instituciones previsionales a las que pertenece cada demandante, para los efectos del cobro de las cotizaciones respectivas.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

**RIT: O-33-2021**

**RUC: 21-4-0314178-7**

Dictada por doña **Marlene Susana Moya Díaz**, Jueza Destinada del Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso.





