

Reproducido en [www.relats.org](http://www.relats.org)

## **ALGUNAS APROXIMACIONES AL FENÓMENO “UBER” Y LAS RELACIONES LABORALES**

**Luciano Doria y Diego Tosca**

**Publicado en la web de AAL,  
Febrero, 2018**

### **El sujeto y los nuevos sujetos del derecho del trabajo**

Sin duda ha existido un modelo típico de trabajador – y que por cierto no ha desaparecido- tenido en cuenta por el sistema jurídico laboral para estructurar, alrededor y en protección de su persona, el régimen normativo tuitivo conocido como “derecho del trabajo”.

Dicho sujeto desarrollaba su débito personal en el establecimiento ajeno, con herramientas provistas por su titular, en un horario en general fijo y de jornada completa, con instrucciones precisas sobre el modo de ejecutar el trabajo, y con derecho a una remuneración poco o nada vinculada al rendimiento, sino establecida por tiempo de trabajo.

Las nuevas formas de trabajar, apoyadas en las herramientas tecnológicas, presentan en el escenario a un trabajador diferente, caracterizado por un menor grado de dependencia, fundamentalmente en lo jurídico –no así en lo económico-

pero no carente de necesidad de protección. Frente a ello habrá que considerar, como advirtiera Goldín hace más de veinte años, si el instituto de la “dependencia” o “subordinación”, en su condición de “llave maestra” que habilita la aplicación efectiva de las normas del derecho del trabajo, sigue guardando correspondencia con los modos dominantes en que se contrata hoy el trabajo humano.i. De no ser así, es indudable que el concepto debe ser reformulado, de modo tal que alcance a toda situación de trabajo por cuenta ajena y en un grado relevante de sumisión económica, pues de no proveerse la malla de protección que implica aquella rama del ordenamiento, quedaría, en definitiva, la situación expuesta a las reglas que impone, unilateralmente, la parte dominante del vínculo.

### **“Uber economy”**

Más allá del particular fenómeno del transporte de pasajeros planteado por la empresa “Uber” –o en rigor, a causa del estilo impuesto por ésta- , se ha denominado “uber economy” o “crowdwork offline” a un modelo de negocio consistente en tomar una prestación de servicio, realizado por un trabajador, y descentralizarlo hacia un gran número de personas en forma de llamamiento o convocatoria. Las empresas de base tecnológica que lo proveen pretenden que se limite a poner en contacto al cliente con la persona que realiza la prestación (el trabajador), alegando ser sólo propietarias de una plataforma virtual que opera una base de datos, a partir de la cual clientes y prestadores de servicios pueden encontrarse.

Uno de los casos más notorios y difundidos de este tipo de organización, y que motiva estas líneas, es la hoy conocida –sobre toda por la conflictividad que ha generado- empresa

“Uber”, propietaria de una plataforma virtual donde se pueden obtener servicios de transporte de pasajeros en una ciudad.

Uber ofrece que cualquier persona, mediante una aplicación gratuita, pueda acceder automáticamente, vía GPS, al conductor Uber activo más cercano, y solicitar, a través de la aplicación, un viaje. Supuestamente Uber no contrata conductores ni posee una flota de automóviles; sino que cuenta con que sus “socios” conductores para hacer el trabajo. Dichos colaboradores deben enviar una solicitud y superar el proceso de autorización para formar parte de la flota. El proceso incluye enviar a Uber la licencia de conductor, el registro del coche y el seguro. En algunos casos, dependiendo de la ciudad, se puede solicitar superar un test de conocimiento geográfico del lugar y tener una entrevista con un empleado de Uber. El precio del servicio no es negociable para ninguna de las dos partes, por el contrario, viene fijado por Uber. Las propinas al conductor están prohibidas por la empresa, y ésta obtiene sus beneficios por cada viaje realizado donde cobra entre 10 y 20% de cada transacción. A su vez los clientes pueden evaluar al conductor y estas evaluaciones son públicas.

Tales condiciones de funcionamiento de la actividad se observan en sitios web de la propia Uberii, y han sido tenidas en cuenta en fallos que, en diversos países, se han ocupado de determinar si los conductores de vehículos que prestan servicios para Uber deben ser encuadrados como empleados dependientes.

En el caso considerado, resuelto por un tribunal londinenseiii, se observó además que se “desaconseja” a los conductores aceptar propinas; que si el cliente formula quejas sobre el viaje Uber puede decidir reintegrar el importe del precio, y

descontárselo al conductor; que el conductor puede ser removido si recibe reiteradas quejas por parte de los usuarios; que los derechos de uso de la aplicación de que se vale el conductor para desarrollar el trabajo no son transferibles; que el conductor tiene la obligación de tomar al menos un viaje dentro de un plazo de treinta días y que el vehículo no debe tener una antigüedad mayor de diez años.

En el contrato que las partes –conductor y Uber- deben suscribir, se deja especialmente aclarado que Uber no provee servicio de transporte alguno, que se trata de una mera “contactadora”, se hace referencia a los conductores llamándolos “compañía independiente”, y se establecen “pautas” que deben observar en su trabajo, como la prohibición de que el conductor provea su número telefónico al pasajero.

Se observó también en el caso que existe un “ranking puntuable de los conductores”, con un rango de cinco puntos con el que los pasajeros deben calificarlos una vez concluido el viaje. Los conductores que no mantienen determinado estándar pueden ser removidos de la plataforma y su cuenta desactivada.

En el fallo del tribunal londinense se llegó a la conclusión de que Uber organiza en realidad un negocio de transporte de pasajeros y emplea conductores a ese fin, que por lo tanto es “empleadora” de los conductores –asignó en el caso tal calificación a la empresa “Uber LL”, la que actúa en el Reino Unido como operadora- señalando para así decidir que los conductores realizan una tarea específica para la organización, que ésta controla toda la información del servicio, que el conductor no puede convenir la tarifa, que Uber acuerda reembolsos o rebajas con los pasajeros que

comprometen la remuneración del conductor, sin consultar a éste, que la prestación es infungible, ya que el conductor que se “loguea” es quien debe realizar la prestación, y que Uber tiene la facultad de “despedir” conductores.

La situación planteada a la luz de los signos de dependencia habitualmente considerados

Se observan en el desarrollo del modo de trabajar de los conductores de Uber determinadas características propias del trabajador autónomo, como ser el hecho de aportar parte de los medios de producción, la elección discrecional del tiempo de labor, y un grado importante de autonomía en el modo de prestar el servicio.

Pero preponderan otras notas que, por su peso y relevancia, lo acercan al trabajador típicamente dependiente.

En primer lugar, el prestador de servicios personales a favor de Uber se incorpora a una organización ajena. Está claro que no se trata del establecimiento tradicional, de los grandes centros fabriles en los cuales se forjó el obrero prototípico tenido en cuenta por la disciplina laboral como centro de imputación de sus normas protectorias. Sin embargo, la plataforma digital es, como se ha visto, la que ordena normas de obligado cumplimiento, frente a las cuales el trabajador tiene una única y gravosa opción: acatarlas o no trabajar. Se trata de un verdadero reglamento de empresa, expresión paradigmática del poder de dirección y organización de quien es empleador (arts. 64, 65 y concordantes de la L.C.T.) impuestas por la empresa propietaria de la plataforma virtual.

Por otra parte, cuando el conductor de Uber hace de dicha tarea su actividad habitual, es indudable que mantendrá con la empresa organizadora del servicio un notable grado de

dependencia económica, ya que quien sólo dispone de su potencial de trabajo personal como único medio, o medio principal de subsistencia, y posee escaso capital, es sociológicamente dependiente y debería ser tratado como tal desde el derecho, cuando encara una relación de trabajo continuada. La jurisprudencia nacional, en casos dudosos, ha estimado la dependencia económica como un parámetro certero de la existencia de contrato de trabajo.

Como tercer elemento, se ha visto que Uber controla a los conductores, y que a partir de ello conserva la facultad de adoptar decisiones sobre la cuantía del pago que realiza y sobre la continuidad misma de la posibilidad de que aquél siga trabajando. No lo hace por los modos tradicionales de control, propios de las situaciones en las que la prestación se cumple en el establecimiento físico del dador de trabajo. Lo realizan a través de las evaluaciones que solicitan a los clientes, un modo sin duda útil y de bajo costo para controlar.

Por último, conforme se ha sostenido “siempre que lo comprometido en el contrato sea la fuerza de trabajo (la existencia misma del ser humano) para comprometerla en una empresa ajena total o parcialmente contra el pago de una prestación económica (mercancía o su representante universal, el dinero) habrá contrato de trabajo. En el caso de los conductores de Uber sería ingenuo pensar que lo que interesa contratar a la empresa sea provisión de un vehículo, es evidente que lo que Uber requiere y obtiene es, nada más ni nada menos, trabajo del hombre.

### **Necesidad de aplicación de regulación protectoria**

Se ha pretendido encuadrar el fenómeno Uber dentro del amplio concepto de “economía colaborativa”, entendido éste como “aquellos modelos de producción, consumo o

financiación que se basan en la intermediación entre la oferta y la demanda generada en relaciones entre iguales o de particular a profesional a través de plataformas digitales que prestan el servicio subyacente”vii.

La empresa Uber, presente en más de cien ciudades en el mundo y valuada en miles de millones de dólares, mal puede generar en sus relaciones un modelo de “economía colaborativa” ya que, según se ha visto, no se trata de una mera plataforma digital que se limita a contactar usuarios necesitados de trasladarse por la ciudad con transportistas independientes, sino que impone un proceso que la ubica como la verdadera empresa prestadora del servicio de transporte, la cual se vale del trabajo de terceros –los conductores- para cumplir su actividad.

Siendo así, si lo contratado es trabajo personal e infungible, a cambio de una remuneración unilateralmente impuesta por quien aparece como dador de trabajo, quien a su vez impone pautas para el desarrollo de la labor, debe necesariamente concluirse que la relación jurídica que se anuda entre las partes es un contrato de trabajo.

Es por ello necesario, que el legislador –en este momento inicial de la actividad y en tanto los trabajadores tienen poco contacto entre sí por el modo en que se presta el trabajo no es factible delegarlo en la negociación colectiva- adopte una regulación especial para este tipo particular de actividad, teniendo en cuenta sobre todo la flexibilidad horaria y en materia de jornada con que se presta el servicio, y la consiguiente necesidad de que el salario se relacione con la efectiva prestación del mismo antes que con el tiempo a disposición. Puede pensarse también en que la activación del régimen tuitivo que se adopte resulte operativa a partir del

momento en que el trabajador cumplimenta un número mínimo de horas de viajes en un período de tiempo (semanal o mensual), tal como lo establecen otros regímenes especiales para trabajadores que cumplen su laboral fuera del establecimiento del principal<sup>viii</sup>.

Lo que resulta indiscutido es que relaciones de trabajo como las consideradas no deben ser reguladas por el derecho común, sin proyección concreta del principio protectorio, so riesgo de dejar librada la normativización de la actividad a la pura imposición de la empresa organizadora de la misma, exponencialmente más poderosa de quien aporta el trabajo personal como principal insumo.

*i GOLDIN, Adrián, El concepto de dependencia laboral y las transformaciones productivas, Jornadas de la Asociación Argentina de Derecho del Trabajo, Córdoba, 1995.*

*ii [www.uber.com/legal/usa/terms](http://www.uber.com/legal/usa/terms). Uber Terms and Conditions.*

*iii Sentencia del “Employment Tribunals” de Londres, Reino Unido, en el caso que Mr. Asiam; Mr. J. Farrar y otros (Acción Colectiva Conductores) demandaron a “Uber B.V.”, empresa del Reino de Holanda, con sede central en Amsterdam; “Uber London Ltd”., empresa constituida en el Reino Unido desde mayo de 2012 como “proveedor de licencias a los operadores en Londres” y a “Uber Britannia Ltd”, empresa que distribuye licencias en distritos periféricos a Londres.*

*iv KROTOSCHIN, Ernesto, Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, Depalma, Buenos Aires, 1962, volumen 1, pàg. 168.*

*v C.N.A.T., Sala II, Sentencia del 22.12.2009 en autos “Tognetti, Daniel c/ Cuatro Cabezas S.A. y otros”*

*vi Sentencia del Juzgado Nacional del Trabajo Nro. 46 del 17.05.2001 en autos “Arias, Alejandro Jorge c/ Asociación del Fútbol Argentino”.*

*vii Concepto aportado por la Asociación Española de Economía Digital (Adigital).*

*viii Art. 23 inc. e) del Estatuto del Periodista Profesional (ley 12.908) referido al “colaborador permanente”, o como en el pasado lo hiciera, con discutible razonabilidad en el caso, el Decreto 326/56 para determinar la aplicación del régimen específico del personal doméstico.*