



Uber y conductores. Legislación comparada sobre relación laboral

Autor

Nombre del autor:
gwilliams@bcn.cl
Tel.: (56) 32 226 3180

En base a informe BCN
"Experiencia Comparada:
Uber y la relación con sus
conductores" (2017) Álvarez,
Weidenslaufer y Abujatum.

Nº SUP: 117.686

Resumen

Se informa sobre la relación jurídica laboral entre la plataforma Uber y sus conductores en Alemania, Estados Unidos de América, España, Francia y Brasil.

En general, las plataformas virtuales de la economía colaborativa han cambiado la forma de prestar servicios, provocando impactos en las relaciones laborales. En este modelo, los trabajadores subordinados desaparecen y, según algunos, aparecen como independientes. Por ello se discute si las normas laborales existentes son aplicables a estas nuevas formas de prestación de servicios.

En general, en los países analizados sentencias judiciales o pronunciamientos administrativos han acogido o rechazado la existencia de una relación laboral entre conductores y Uber. Incluso, en Estados Unidos existen, a la fecha, sentencias contradictorias en la materia. Por ser sentencias únicas o contradictorias, no es posible aún aseverar que existe jurisprudencia uniforme.

Las sentencias y los pronunciamientos, han analizado diversos hechos que configuran la vinculación de los conductores con Uber, a la luz de los elementos que configuran, en el derecho local, una relación laboral contractual. A partir de ello, se han pronunciado a favor o en contra de la existencia de la mencionada relación.

Particularmente en Francia, el Código del Trabajo regula la responsabilidad social de las plataformas electrónicas con los trabajadores independientes. En este aspecto, se configuran deberes de las plataformas en materia de pago de seguros por accidentes en el trabajo y se autoriza la creación de organizaciones sindicales, permitiendo denegaciones concertadas de prestación de servicios organizadas por los trabajadores independientes de las plataformas, para defender sus demandas profesionales, las que no pueden, salvo en caso de abuso, generar responsabilidad contractual o constituir un motivo para incumplir su contrato en relación con las plataformas.

Introducción

El presente informe da cuenta de la relación jurídica laboral entre Uber y sus conductores en la experiencia de los siguientes países: Alemania, Estados Unidos de América (EE.UU.), España, Francia y Brasil.

Previamente, se aborda, de manera general, una definición y caracterización de la forma organizativa de Uber como modelo de negocios y su impacto en las relaciones de trabajo. La selección de los países responde a la disponibilidad de información para dar cuenta del debate o regulación.

El informe se basa en parte en el Informe BCN de Álvarez, Weidenslaufer y Abujatum denominado: "Experiencia Comparada: Uber y la relación con sus conductores" (2017).

Las traducciones son propias.

I. Definición y caracterización de Uber como plataforma virtual

Las plataformas virtuales han ido cambiando la forma en que se presta los servicios provocando distintos impactos tanto en el mercado como en las relaciones laborales (Todolí, 2015).

Esta tecnología ha modificado la forma de organización de las empresas surgiendo empresas dedicadas solo a poner en contacto clientes o usuarios con prestadores de servicios individuales (Todolí, 2015).

En este nuevo modelo de empresa los trabajadores subordinados desaparecen y, según algunos, aparecen como independientes.

Producto de ello ha surgido el debate si las normas laborales existentes son aplicables a estas nuevas formas de prestación de servicios, como lo fue, por ejemplo en el teletrabajo (Todolí, 2015:3).

La doctrina estadounidense ha denominado este nuevo modelo como "*uber economy*" o "*crowdwork offline*", caracterizado por

[t]omar la prestación de un servicio, tradicionalmente ejecutada por un trabajador, y descentralizarla por medio de una convocatoria al cual llegan una gran cantidad de personas a ejecutar el servicio (Todolí, 2015).

De acuerdo a Penn y Wihbey (2016), la Administración de Economía y Estadísticas del Departamento de Comercio de Estados Unidos (*Economics and Statistics Administration of the U.S. Commerce Department*), emitió un informe el año 2016 donde entrega cuatro elementos característicos de este sector empresarial emergente, a saber:

- Utilizan tecnología de la información (sistemas de TI), normalmente disponible a través de plataformas web, tales como “aplicaciones” móviles en dispositivos habilitados para Internet, para facilitar las transacciones *peer-to-peer*.
- Poseen sistemas de calificación basados en el usuario para el control de calidad, garantizando un nivel de confianza entre consumidores y proveedores de servicios que no se han reunido anteriormente previamente.
- Ofrecen flexibilidad en sus horas de trabajo a quienes prestan servicios a través de plataformas de adaptación digital.
- En la medida en que las herramientas electrónicas son necesarias para proporcionar un servicio, estas empresas dependen de que los trabajadores utilicen dichas herramientas.

Una de estas plataformas es Uber, empresa que proporciona a sus clientes una red de transporte a través de una aplicación propia mediante conductores registrados en sus servicios (López, 2016:1).

En este contexto, hay conductores Uber que han presentado demandas sobre la definición de su vinculación laboral con la empresa. Señala Rodríguez-Piñero (2016) que, en particular, en los EE.UU. los problemas jurídicos de dicha empresa han sido fundamentalmente laborales, es decir, relacionados con la naturaleza jurídica de la relación entre la plataforma y los conductores, a diferencia de Europa, donde los gremios de taxistas han sido los principales agentes en la resistencia contra su implantación, por vías judiciales pero, sobre todo, a través de medidas de presión colectiva.

I. Experiencia comparada

A continuación, se revisa en la experiencia comparada la situación de la relación de los conductores de Uber con la empresa. Los países revisados fueron: Reino Unido, Estados Unidos de América (EE.UU), Francia, Brasil y España.

Cabe recordar que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) sentenció en diciembre de 2017 ⁽¹⁾ que Uber es un "servicio global cuyo elemento principal es un servicio de transporte" y por ello no está incluido en la esfera de la libre prestación de servicios en general, "sino en la política común de transportes" (Tribunal, 2017).

¹ Asociación Profesional Élite Taxi y Uber Systems Spain, S.L. Asunto C-434/15.

1. España

Este país no cuenta con un estatuto especial que regule la relación entre Uber y sus conductores.

El modelo que Uber implementó en España fue que los conductores trabajasen como autónomos bajo su marca (Ramos, 2017).

Se han presentado varias denuncias ante la Inspección del Trabajo y de Seguridad Social (ITSS) por parte organizaciones sindicales (patronales) de taxistas (López, 2016: 1). Una de ellas fue presentado el 20 de octubre de 2014 por los representantes legales de tres organizaciones sindicales de taxistas de Barcelona ante la ITSS de Cataluña alegando que ésta incurría en las siguientes conductas ilegales (Inspección del Trabajo, 2014):

- Incumplimiento de la obligación de afiliación y cotización al Régimen General de la Seguridad Social, y
- Subsidiariamente, incumplimiento de la obligación de afiliación y cotización en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA).

El Informe de la ITSS de Cataluña de 9 de marzo 2015², sobre el requerimiento concluyó que los conductores de *Uber Systems Spain* son trabajadores por cuenta ajena y no autónomos (Beltran, 2018).

Los principales argumentos de la ITSS para alcanzar esta conclusión son los siguientes (Beltran):

- El hecho de que el trabajo de los conductores forme parte esencial del tráfico mercantil de la empresa.
- La ausencia de cualquier tipo de organización empresarial de los conductores
- El proceso de selección y la necesidad de superar determinados requisitos para quedar registrados en la aplicación informática
- La transmisión de instrucciones y directrices de trabajo y el control constante de su labor a través de encuestas y valoraciones de satisfacción.
- La libertad de horario y la posibilidad de escoger el momento y la duración de su prestación queda limitado por el sistema de productividad fijado por incentivos, descritos a partir del interés de la empresa, que también establece una prestación de servicios mínima (previéndose la desconexión en caso de que no se alcance) o el envío de mensajes para el caso de que el trabajador no se conecte.

² Informe del expediente N°8/0025767/14. 9 de marzo de 2015.

- El hecho de que Uber facilitara a los conductores de móviles, el entendimiento de que el verdadero medio de producción es la aplicación (y no los vehículos), el sistema de cobro de los servicios (y de posterior abono a los conductores).
- Sistema de retribución

2. Estados Unidos de América (EE.UU)

En un artículo académico del año 2015, Rogers se refiere a la situación de Uber frente a las normas del trabajo. Según este autor, si bien las empresas en la “economía colaborativa” (*sharing economy*) como Uber, desplazan el riesgo de las corporaciones hacia los trabajadores, debilitan las protecciones laborales y bajan los salarios, esto no sería del todo exacto. Ello por cuanto, para empezar, en los Estados Unidos tales estándares laborales difícilmente son ideales. Más bien, Uber podría estar creando un nuevo mercado, con una nueva asignación de riesgo y recompensa (Rogers, 2015).

Rogers se manifiesta escéptico a que muchos tribunales resolverán [en el futuro] que los conductores de Uber son empleados, debido a que el test que debe aplicarse, de acuerdo a la mayoría de las legislaciones laborales federales y estatales, es la determinación de si el supuesto empleador tiene el derecho de controlar el trabajo de que se trate (Rogers, 2015).

En Estados Unidos de América, las sentencias o pronunciamientos son contradictorios respecto de si entre Uber y los conductores existe una relación laboral.

Así, por ejemplo, una Corte de Distrito del Distrito Este de Pennsylvania, en abril de 2018³, determinó que Uber no ejerce control sobre los conductores de la versión Premium. (UberBlack) como para ser considerados trabajadores bajo el estándar requerido por la *Fair Labor Standards Act*.

La Corte, en su sentencia, indica que es necesario precisar que las actividades de las empresas de transporte vía Internet (*Transportation Network Companies* o TNC), especialmente aquellas que utilizan aplicaciones para equipos móviles, han creado una forma de negocios que no existía anteriormente, lo que también ha implicado una nueva concepción del empleo (p. 25).

Desarrollando su tesis, la Corte explica la metodología de trabajo particular de las TNC que las diferencia de los servicios de taxi tradicionales, de la siguiente manera (p. 26, traducción propia)

[L]as ETN son un modelo comercial a través del cual los clientes deben usar una aplicación de teléfono inteligente para organizar el transporte de un conductor, que elige y transporta a un pasajero, generalmente en el vehículo personal del

³ Razak, and Khaldoun v. Uber Technologies, Inc., and Gegan, LLC. Causa N°: 16-573.

chofer. La compensación se realiza requiriendo al cliente "el registro" de una tarjeta de crédito en el sitio web del TNC, el que luego hace un cargo por el viaje en dicha tarjeta de crédito del cliente. No se acepta efectivo a menos que el cliente dé voluntariamente una gratificación⁴.

Luego, la Corte declara que para determinar la existencia de una relación laboral entre un empleador y un trabajador, utilizará como herramienta de análisis los llamados seis "factores Donovan", establecidos en el juicio *Donovan v. Dial America Marketing, Inc* de 1985 y que se vinculan con la definición de trabajador de la *Fair Labor Standards Act*. Estos factores de manera resumida son (pp. 14, traducción propia):

- El grado del derecho del supuesto empleador de controlar la forma en que el trabajo debe ser realizado;
- La oportunidad del presunto trabajador de obtener ganancias o pérdidas dependiendo de su habilidad gerencial;
- La inversión del presunto trabajador en equipos o materiales requeridos para su tarea, o en el empleo de ayudantes;
- Si el servicio prestado requiere una habilidad especial;
- El grado de permanencia de la relación de trabajo; y
- Si el servicio prestado es una parte integral del negocio del supuesto empleador.

El fallo señala que si bien los demandantes han aportado pruebas para acreditar algunos antecedentes de una eventual relación laboral, no pudieron demostrar todos los factores que se han mencionado y que permiten configurarla totalmente.

En sentido contrario a lo determinado por la Corte de Pennsylvania, la *Unemployment Insurance Appeal Board* del Estado de Nueva York en julio de 2018⁵, determinó que existe una relación laboral entre Uber y los conductores y que ella permite sostener que estos últimos son trabajadores. Esta calificación se dio en el marco de una apelación por la no concesión de beneficios como desempleados de tres ex conductores vinculados a Uber.

Resumiendo sus argumentos, la sentencia señala que las extensas prácticas de reclutamiento, entrenamiento y supervisión de Uber, los beneficios que entrega a los conductores bien calificados, las medidas que adopta en contra de aquellos que no cumplen los estándares de la empresa⁶, los sistemas de retroalimentación de los clientes y las advertencias específicas y otras notificaciones emitidas a los choferes y la determinación de tarifas por Uber, permiten sostener que ellos eran trabajadores

⁴ Tomado del juicio *Checker Cab Philadelphia v. Philadelphia Parking Auth* de 2018.

⁵ Apelación N°59.6722. [...] v. *Uber Technologies Inc*.

⁶ Contenidos en el Código de Conducta de Uber y en la Guía Bienvenido a Uber (pp. 3 y 4 de la sentencia).

dependientes y no independientes (p. 9), por cuanto se encontraban bajo la supervisión, dirección y control de la empresa.

Por último, aun cuando no vinculado directamente a Uber, cabe indicar que la Corte Suprema de California, en sentencia de abril de 2018,⁷ cambió su criterio para determinar cuando un trabajador es dependiente o independiente, lo que podría afectar a quienes se vinculan a la economía colaborativa.

En particular, la Corte Suprema de California, en un juicio contra una empresa TNC, decidió aplicar el llamado Test de ABC (y que se aplicaría en otras jurisdicciones estatales), instrumento que permitiría distinguir entre trabajadores dependientes e independientes. Los elementos del Test son (pp. 7 y 64), traducción propia):

- Que el trabajador está libre del control y dirección del contratante del trabajo en relación con la realización del mismo, tanto en virtud del contrato como de hecho;
- Que el trabajador realiza un trabajo que está fuera del curso habitual del negocio de la entidad contratante; y
- Que el trabajador está habitualmente involucrado en un comercio, ocupación o negocio establecido de forma independiente de la misma naturaleza que el trabajo realizado para la entidad contratante.

Por último, la Corte Suprema estatal (p. 56) señaló que, es importante reconocer que a lo largo de los años en el país, se han adoptado una serie de normas, reglamentos administrativos y decisiones judiciales tendientes a distinguir entre aquellos trabajadores que deberían ser considerados empleados y aquellos que deberían ser considerados independientes. Luego de analizar los diversos mecanismos, la Corte estimó que es más apropiado y consistente con la realidad e historia laboral de California aplicar el Test de ABC.

3. Reino Unido

A 2016, Uber tenía más de 30.000 conductores en la zona de la ciudad de Londres y más de 40.000 en todo el Reino Unido, los que la empresa describe como contratistas o trabajadores independientes (BBC, 2016).

En octubre de 2016 se falló la primera demanda laboral interpuesta en contra de Uber, por dos de sus conductores, apoyados por el sindicato GMB⁸. De acuerdo a la sentencia, los demandantes alegaron ser titulares de ciertos derechos bajo las leyes británicas, como salario mínimo, vacaciones y licencia por enfermedad (BBC, 2016; The Register, 2016).

⁷ Dynamex Operations West Inc. v. The Superior Court of Los Angeles County. Ct.App. 2/7 B249546.

⁸ GMB es una asociación sindical general. Lo anterior significa que cualquiera puede pertenecer a ella. GMB tiene casi 639.000 miembros que trabajan en todas las áreas de la economía británica.

El juez resolvió que los conductores británicos de Uber están realizando un “trabajo no medido”, tal como se define en la Regulación Nacional de Salario Mínimo 45 (*National Minimum Wage Regulation 45*). Por tanto, en adelante, la compañía debe pagarles el salario mínimo británico (The Register, 2016).

De acuerdo al abogado de Uber, los términos de los contratos entre las partes estaban en conformidad con la legislación holandesa, de modo que el tribunal no debía considerar las leyes británicas sobre salario mínimo. En cambio, para los demandantes, las regulaciones de la Unión Europea (Roma I 2008), todavía vigentes en el Reino Unido hasta por lo menos 2019, permitieron a los conductores argumentar con éxito que la ley británica se debía aplicar en lugar de la holandesa (The Register, 2016).

Según el fallo (párrafo N°87), cualquier organización:

- (a) que maneje una empresa cuya actividad principal sea la de transportar personas desde dónde se encuentran a otro dónde quieren ir, y
- (b) que opere en parte a través de una compañía que cumple las responsabilidades reguladas de un operador de alquiler de vehículo privado, pero
- (c) que exige a los conductores y pasajeros que acuerden contractualmente que no proporcionan servicios de transporte (a través de UBV [el holding holandés de Uber] o Uber London Limited), y
- (d) recurriendo en su documentación a ficciones, lenguaje retorcido e incluso terminología nueva, merece un cierto escepticismo.

Una de las ficciones a las que se refirió el juez sería la boleta de pasajeros Uber, que no sería tal ni tampoco se enviaría al pasajero y que el lenguaje torcido incluía como término contractual, que Uber fuera considerado “cliente” de sus propios conductores.

Uber apeló la sentencia. El *Employment Appeal Tribunal* (EAT), en noviembre de 2017⁹, rechazó el recurso. El tribunal manifestó su acuerdo con la tesis del juzgador de instancia, según la cual

[c]ualquier conductor de Uber que ha tenido la aplicación Uber encendida, estaba dentro del territorio en el que estaba autorizado a trabajar (en Londres), era capaz y estaba deseoso de aceptar las asignaciones de trabajo de Uber London Ltd ("ULL") en virtud de un contrato de "trabajador" y, además, se dedicaba entonces al tiempo de trabajo a efectos de la regla 2 (1) WTR" (sentencia, p.3, traducción propia).

⁹ Uber London LTD, Uber Britannia LTD v. Aslam, Farrar, Dawson y otros. Apelación N° UKEAT/0056/17/DA.

Para Rojo (2017), el EAT determinó que "el conductor quedada englobado dentro del concepto de trabajador y de la regulación del tiempo de trabajo para este tal como está regulado en la normativa británica", por lo que hacía suya la tesis de que

[I]a realidad era que los conductores se habían incorporado al negocio de la empresa Uber de prestar servicios de transporte, sujeto a disposiciones y controles que los llevaban lejos de una actividad comercial por cuenta propia en una relación contractual directa con el pasajero cada vez que aceptaban un viaje (sentencia, p. 4. traducción propia).

4. Australia

En Australia, la *Fair Work Commission* en diciembre de 2017¹⁰, determinó que la relación entre Uber y los conductores no es laboral, sino que se trata de trabajadores independientes.

De acuerdo a la Comisión, Uber es una plataforma que es intermediaria para las personas que desean proporcionar y contratar servicios de transporte.

Para, llegar a su conclusión la Comisión utiliza el *multi-factor test* (considerando 46) cuya premisa de aplicación es "la existencia de un contrato por el cual una persona es contratada y pagada por otra para la provisión de trabajo o servicios, lo que exige que el contrato se caracterice adecuadamente para determinar los derechos de las partes y obligaciones" (considerando 46, traducción propia).

En el considerando 48, la Comisión indica que el principal elemento a considerar en el test, es la existencia de una relación laboral. En ésta deben estar presentes ciertos elementos fundamentales. Un contrato de trabajo es, en esencia, una "negociación salarial de trabajo", de modo que el "mínimo irreductible de obligación mutua" necesario para crear dicho contrato es una obligación, por un lado, para realizar el trabajo o los servicios que razonablemente se pueden exigir bajo el contrato, y en el otro lado un deber de pagar (remuneración) por ese trabajo o servicios.

Otros elementos del test son (considerando 53):

- Si el empleador putativo ejerce, o tiene el derecho de ejercer, el control sobre la forma en que se realiza el trabajo, lugar o trabajo, horas de trabajo y similares.

¹⁰ Kaseris v. Rasier Pacific V.O.F (U2017/9452) FWC 6610 (2017).

- Si el trabajador realiza trabajo para otros (o tiene un derecho genuino y práctico para hacerlo).
- Si el trabajador tiene un lugar de trabajo separado y/u ofrece sus servicios a todos en general.
- Si el trabajador aporta y posee herramientas o equipos significativos.
- Si el trabajo puede ser delegado o subcontratado.
- Si el empleador putativo tiene el derecho de suspender o despedir a la persona comprometida.
- Si el empleador putativo presenta al trabajador a todos en general como algo que se desprende del negocio.
- Si el impuesto sobre la renta se deduce de la remuneración pagada al trabajador.
- Si el trabajador es remunerado por salario o salario periódico o en relación a la finalización de tareas.
- Si el trabajador recibe vacaciones pagadas o licencia por enfermedad.
- Si el trabajo involucra una profesión, oficio o vocación distinta por parte de la persona comprometida.
- Si el trabajador crea fondos o activos vendibles en el curso de su trabajo.
- Si el trabajador gasta una parte significativa de su remuneración en gastos comerciales.

Por último, además de negar la existencia de una relación laboral, la Comisión reflexiona que probablemente en el marco de la economía colaborativa las nociones del test multi factorial pueden ser anticuadas en algunos sentidos y no reflejar las circunstancias económicas actuales. Así, (N°66)

[E]stas nociones tienen muy poca o ninguna relación con la generación de ingresos y el reparto de ellos entre los participantes, el poder de negociación relativo o el grado en que las partes se encuentran cautivas entre sí, en el sentido de tener actividades alternativas realistas o participar en la competencia. Tal vez, la ley laboral evolucione para alcanzar el ritmo de desarrollo de la naturaleza de la economía digital. Quizás, la legislatura elaborará leyes para refinar las nociones tradicionales de empleo o ampliar la protección a los participantes en la economía digital. Pero hasta entonces, se seguirán aplicando las pruebas de empleo tradicionales disponibles (traducción propia).

5. Brasil

En Brasil, al menos, existe una sentencia que se ha pronunciado sobre una eventual relación laboral entre Uber y los conductores. En efecto, en febrero de 2017, el 33 Juzgado del Trabajo

de Belo Horizonte¹¹, condenó a Uber do Brasil Tecnología Ltda., a registrar el contrato de empleo de uno de los choferes.

La sentencia indica que el conflicto del juicio (p.9)

[e]xamina la llamada “*uberización*” de las relaciones laborales, fenómeno que describe la emergencia de un nuevo patrón o modelo de organización del trabajo a partir de los avances de la tecnología. Así, hay que comprender el presente conflicto según los rasgos de contemporaneidad que marcan la utilización de las tecnologías disruptivas en el desdoblamiento de la relación capital-trabajo (traducción propia).

Asimismo, la sentencia señala que en las relaciones laborales es necesario considerar "la existencia de un modo de extracción de valor de la fuerza de trabajo" (p.11). El juez, en este contexto, declara que el rol histórico del Derecho del Trabajo es ser (p.11)

[u]n conjunto de normas constructoras de una mediación en el ámbito del capitalismo y que tiene como objetivo constituir una regulación del mercado de trabajo de forma a preservar un 'nivel civilizatorio mínimo' por medio de la aplicación de principios, derechos fundamentales y estructuras normativas que tienden a mantener la dignidad del trabajador.

En el caso concreto, el sentenciador explica que su juicio sobre la existencia de una relación laboral, se orientó "por el Principio de la primacía de la realidad sobre la forma" (p.11). Lo anterior, añade la sentencia, se traduce en que el análisis de la eventual existencia de vínculo de empleo entre Uber y sus conductores pasa, inicialmente, por la apreciación de la presencia o ausencia de los elementos fáctico-jurídicos de la relación de empleo: persona natural; personalidad; no eventualidad, onerosidad y subordinación. Ellos se extraen desde el texto consolidado de la Ley del Trabajo (artículo 3) que prescribe que empleado: es "toda persona física que presta servicios de naturaleza no eventual a empleador, bajo dependencia de este y mediante salario".

Leme (2017) resume, el análisis de los elementos fáctico-jurídicos de la sentencia de la siguiente manera:

- Personalidad: el sitio Uber informó que no se le permitía al conductor ceder su cuenta de la aplicación para que otra persona pudiese prestar los servicios.

¹¹ Silva Ferreira con Uber do Brasil Tecnología LTDA. Proceso nº 0011359-34.2016.5.03.0112.

- Onerosidad: Uber no solo remuneraba a los conductores por el transporte realizado, sino que también les ofrecía premios cuando se alcanzaban condiciones previamente establecidas. Además, remuneraba mejor aquellos conductores que tuvieran tasa de aceptación del 85% de las corridas.
- No eventualidad: Se comprobó que Uber bloqueaba al conductor que permaneciera inactivo. Se les enviaban correos electrónicos (“sticks”), para que el conductor “tuviera miedo” y volviera a activarse en la plataforma y que, como gestores, tenían como meta incentivar a los conductores a estar activos.
- Subordinación: El control ejercido por Uber acerca de las reglas y modelos de atención durante la prestación de servicios ocurría por medio de las evaluaciones en forma de notas y de las quejas hechas por los consumidores del servicio. En este mismo elemento, la sentencia señala que el conductor estaba sometido a órdenes sobre el modo de desarrollar la prestación de servicios y a controles continuos. Además, estaba sujeto a la aplicación de sanciones en caso de comportamientos que juzgase inadecuados o practicase infracciones de las reglas planteadas por ella.

6. Francia

En Francia existe, por lo menos, un pronunciamiento asociado a la naturaleza de la relación laboral entre Uber y los conductores y además normas laborales sobre la "responsabilidad social de las plataformas" y que crean el concepto de “trabajador independiente”.

En febrero de 2018, el *Conseil de Prud’hommes* de Paris¹², denegó la condición de trabajador asalariado a un conductor aplicando el criterio que la relación trabajador-empleador se define en términos de un trabajo realizado bajo la autoridad de un empleador que tiene el poder de dar órdenes y directivas, para supervisar la ejecución del trabajo y sancionar las deficiencias del trabajador.

En particular, la sentencia argumentó las siguientes razones (pp. 4-5):

- Uber actuó como un intermediario poniendo a los operadores de vehículos de pasajeros en contacto con personas privadas a través de la aplicación móvil;
- Uber no realizó ningún control de tiempo.
- El chofer no tuvo obligación de presencia o tiempo de conexión. Era libre de trabajar según los horarios y los días que le convenían y no estaba bajo una obligación de presencia o duración de conexión, pudiendo desconectarse cuando lo estime conveniente.

¹² Florian Ménard v. SAS Uber France, Uber B V. Causa F 16/11460. Traducida al inglés.

- El chofer estaba en libertad de aceptar o rechazar un viaje y de desconectarse si así lo deseaba;
- El chofer no recibió instrucciones directamente de Uber y estaba en total libertad para organizar su trabajo.

Más allá de la eventual situación laboral particular de Uber con los conductores, de manera general el Código del Trabajo francés (artículos L7.342-1 a L7.342-6) busca regular la responsabilidad social de las plataformas electrónicas con los trabajadores independientes.

En primer lugar, la regulación se aplica por referencia normativa a las plataformas electrónicas conforme son entendidas en el Código General de Impuestos (artículo 242 bis). Esto es, a los establecimientos, que vinculan de forma remota a las personas electrónicamente para la venta de bienes, la prestación de un servicio o intercambio o el intercambio de un bien o servicio.

Luego, las normas del Código del Trabajo determinan que la responsabilidad social operará cuando la plataforma determina las características del servicio prestado o del bien vendido y fija su precio.

Por regla general, señala el Código, cuando el trabajador contrata un seguro que cubre el riesgo de accidentes en el trabajo o se adhiere al seguro voluntario por accidentes de trabajo la plataforma electrónica se debe encargar de la contribución, dentro del límite de un valor fijado por decreto¹³. Asimismo, el trabajador tienen derecho a acceder a la formación profesional continua prevista en el Código del Trabajo y en este caso el costo será cubierto por la plataforma.

Excepcionalmente, no procederá la contribución al seguro, si el trabajador se adhiere a un convenio colectivo celebrado por la plataforma y que contenga garantías al menos equivalentes al seguro voluntario para accidentes de trabajo que habría contratado y en todo caso la contribución a este seguro es respaldado por la plataforma. Asimismo, no operan las reglas generales cuando el volumen de negocios logrado por el trabajador en la plataforma está por debajo de un umbral establecido por decreto.

Por otra parte, indica el Código del Trabajo, las denegaciones concertadas de prestación de sus servicios organizadas por los trabajadores independientes de las plataformas, para defender sus demandas profesionales no pueden, salvo en caso de abuso, generar responsabilidad contractual o constituir un motivo para incumplir su contrato en relación con las plataformas, ni justificar medidas que las penalicen en el ejercicio de su actividad. En sentido

¹³ Esta contribución correrán a cargo de la plataforma cuando el trabajador autónomo haya completado la plataforma, durante del año calendario en que se pagó la contribución y la contribución, un volumen de negocios igual o superior al 13% del límite máximo anual para la seguridad social (D 7.342-1, Código del Trabajo).

similar, los trabajadores disfrutaban del derecho de formar un sindicato, de unirse a él y de hacer valer sus intereses colectivos a través de él.

Referencias

- BBC News (28 oct. 2016), Drivers and campaigners hail Uber employment ruling. Disponible en: <http://www.bbc.com/news/uk-37796786> (octubre, 2018).
- BCN. (2017). Álvarez, Weindenslaufer y Abujatum. *Experiencia Comparada: Uber y la relación con sus conductores*.
- Beltrán, Ignasi (2018). Economía de las plataformas (platform economy) y contrato de trabajo. Ponencia XXIX *Jornades Catalanes de Dret Social*. Marzo. Disponible en: <http://bcn.cl/274ku> (octubre, 2018).
- Denuncia ante la Inspección del Trabajo y Seguridad Social de Barcelona. Disponible en <http://www.stac.cat/wp-content/uploads/2014/10/Denuncia-contra-UBER.pdf> (octubre, 2018).
- Leme, Carolina (2017). Tribunal de Brasil condena a UBER a reconocer derechos labores a sus conductores. Comentario a la Sentencia. Disponible en: <https://adriantodoli.com/2017/02/23/tribunal-de-brasil-condena-a-uber-a-reconocer-derechos-labores-a-sus-conductores-comentario-a-la-sentencia/> (octubre, 2018).
- López, Lourdes (abril 2016). ¿Uber y sus conductores? ¿Autónomos o trabajadores? Disponible en: <http://www.gomezacebo-pombo.com/media/k2/attachments/uber-y-sus-conductores-autonomos-o-trabajadores.pdf> (octubre, 2018).
- _Penn Joanna y Wihbey John (3 Junio 2016). Airbnb and consequences of the sharing economy: Research roundup. *Journalist Resource*. Harvard Kennedy School. Disponible en <https://journalistsresource.org/studies/economics/business/airbnb-lyft-uber-bike-share-sharing-economy-research-roundup> (octubre, 2018).
- Rojo, Eduardo
- Uber (Uberpop): ¿Relación laboral entre la empresa y los conductores? ¿Economía colaborativa? Notas para un posible caso práctico del próximo curso académico (I y II)", *El Blog de Eduardo Rojo*, agosto 2015. Disponible en: <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2015/08/uber-uberpop-relacion-laboral-entre-la-31.html> (octubre, 2018).
 - El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales. *El Blog de Eduardo Rojo*, noviembre 2017. Disponible en: <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2017/11/sigamos-hablando-de-economia.html> (octubre, 2018).
- Rodríguez-Piñero Miguel (10 sept. 2016). El trabajo 3.0 y la legislación laboral. *Economía colaborativa y Derecho Social*. Disponible en: http://grupo.us.es/iwpr/2016/09/10/el-trabajo-3-0-y-la-regulacion-laboral/#_Toc461268975 (octubre, 2018).
- Rogers, Brishen (2015), The Social Costs of Uber. *The University of Chicago Law Review Dialogue*. 82. Disponible en: <https://lawreview.uchicago.edu/page/social-costs-uber> (octubre, 2018).

The Register, Gareth Corfield (28 oct. 2016). Uber drivers entitled to UK minimum wage, London tribunal rules. Disponible en: http://www.theregister.co.uk/2016/10/28/uber_drivers_not_selfemployed_london_tribunal_rules/ (octubre, 2018).

Todolí, Adrian (2015). El impacto de la “uber economy” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo. Disponible en https://www.upf.edu/iuslabor/_pdf/2015-3/Todoli.pdf (octubre, 2018).

Leyes citadas

Francia

- Código del Trabajo. Disponible en: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20180927> (octubre, 2018).
- Código General de Impuestos. Disponible en: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006069577&dateTexte=20180927> (octubre, 2018).

Sentencias

Estados Unidos de América

- Pennsylvania. Sentencia Razak, and Khaldoun v. Uber Technologies, Inc., and Gegan, LLC. Rol N° 16-573. Disponible en: <https://www.isdc.ch/media/1591/14-razak-v-uber.pdf> (octubre, 2018).
- Nueva York. Apelación N° 59.6722. [...] v. Uber Technologies Inc. Disponible en: <https://www.documentcloud.org/documents/4613843-Uber-AB-Decision-Redacted.html> (octubre, 2018).
- California. Apelación, Dynamex Operations West Inc. v. The Superior Court of Los Angeles County. Ct.App. 2/7 B249546. Disponible en: <https://uberlawsuit.com/Dynamex%20.pdf> (octubre, 2018).

España, Cataluña. Informe de la ITSS del expediente N° 8/ 0025767/14, de 9 de marzo de 2015.

Reino Unido.

- Aslam, Farrar y otro v. Uber, Tribunal Laboral. Caso N° 2202550/2015, 28 de octubre, 2016. Disponible en: <https://www.judiciary.gov.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-reasons-20161028.pdf> (octubre, 2018).
- Uber London LTD, Uber Britannia LTD v. Aslam, Farrar, Dawson y otros. Caso N° UAEAT/0056/17/DA. Disponible en: https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a046b06e5274a0ee5a1f171/Uber_B.V._and_Others_v_Mr_Y_Aslam_and_Others_UKEAT_0056_17_DA.pdf (octubre, 2018).

Australia. Kaseris v Rasier Pacific V.O.F (U2017/9452) FWC 6610 (2017). Disponible en: https://www.fwc.gov.au/documents/decisionssigned/html/2017fwc6610.htm#P31_1212 (octubre, 2018).

Brasil. Silva Ferreira con Uber do Brasil Tecnología LTDA. Proceso nº 0011359-34.2016.5.03.0112. Disponible en: <https://www.conjur.com.br/dl/juiz-reconhece-vinculo-emprego-uber.pdf> (octubre, 2018).

Francia. Florian Ménard vs. SAS Uber France, Uber B V Rol F 16/11460. Traducida al inglés. Disponible en: <http://www.diritto-lavoro.com/wp-content/uploads/2018/02/sentenza-del-29-gennaio-2018.pdf> (octubre, 2018).

Unión Europea. Asociación Profesional Élite Taxi y Uber Systems Spain, S.L. Asunto C-434/15. Disponible en: <http://bcn.cl/274l4> (octubre, 2018).

Disclaimer

Asesoría Técnica Parlamentaria, está enfocada en apoyar preferentemente el trabajo de las Comisiones Legislativas de ambas Cámaras, con especial atención al seguimiento de los proyectos de ley. Con lo cual se pretende contribuir a la certeza legislativa y a disminuir la brecha de disponibilidad de información y análisis entre Legislativo y Ejecutivo.



Creative Commons Atribución 3.0
(CC BY 3.0 CL)