



UBER desembarca en América Latina

por Juan Raso Delgue

El desembarco de UBER – la aplicación de transporte urbano de pasajeros – ha significado en los últimos meses, una fuerte ofensiva de la empresa virtual en diversos países de América Latina. Desde nuestro observatorio en Uruguay seguimos con mucha atención la situación en Argentina, Chile y por supuesto nuestro país.

Pese a una genérica – pero no concreta - oposición de los Gobiernos, todavía desconcertados ante la ofensiva de UBER, y a algunas acciones de obreros del taxímetro, que han protagonizado actos de violencia contra prestadores de servicios de UBER, lo cierto es que la aplicación está funcionando y son cada vez más los usuarios del servicio que la han bajado a sus celulares.

En Argentina el diario “La Nación” del 15/04/2016 informa que “el servicio de transporte en autos particulares Uber anunció que los usuarios podrán viajar gratis hasta 15 veces desde el viernes 15 de abril a las 16 hasta la medianoche del miércoles 20 de abril, siempre y cuando cada trayecto no supere la tarifa de 200 pesos. Arrancó el pasado martes, y de forma inmediata enfrentó resistencias de parte de los taxistas y de las autoridades porteñas, que reiteraron que Uber opera por fuera de la ley 3622 del código de tránsito de la Ciudad de Buenos Aires, que sólo admite viajes en taxis en el ámbito porteño”.

El 31 de marzo de 2016 el periódico “La Tercera” de Chile daba cuenta que el número de conductores inscritos en Chile en Uber superó al de los taxistas establecidos. Estos últimos acusan de competencia “desleal” a la empresa virtual de transporte y exigen que el gobierno la demande: “En dos años – agrega el diario -, Uber ha logrado captar en Chile a 10.000 conductores para sus filas, mientras que otros 15.000 se encuentran en trámite, alcanzando los 25.000 inscritos, superando a los 24.500 afiliados a la confederación de chóferes”.

En Uruguay el Parlamento está discutiendo sobre una ley que regule las actividades de empresas virtuales como UBER y Airbnb y las propuestas coinciden en señalar la situación de dependencia entre los prestadores del servicio y las plataformas, aunque no es claro como se podrá llamar a responsabilidad a estas empresas ante los tribunales laborales locales.

La situación recuerda unas expresiones de Alain Supiot en su libro *Homo Juridicus*, escrito en el año 2007: “*En el Derecho laboral, desde los años setenta, comienza a percibirse una transformación de la misma naturaleza con la fragmentación del polo patronal (derecho de interinato, de la unidad económica y social y de los grupos de sociedades) y el aumento de los problemas de identificación del empresario. Pero lo que entonces no era más que algunas grietas, se ha convertido actualmente en un problema crucial del derecho laboral, con la generalización del modelo de la empresa en red y la cantidad de dificultades jurídicas que implica la representación de los asalariados dentro de los grupos, la deslocalización y la externalización del empleo, la subcontratación y los problemas de las fronteras de la empresa, etc. La fantasía que acarician públicamente algunos dirigentes sería una empresa industrial sin fábricas, a la cual la propiedad intelectual de los signos (marcas, estándares, patentes, etc.) eximiría de la molestia de tener que fabricar cosas y emplear a hombres*”.

La fantasía anunciada por Supiot, hoy se vuelve una realidad, a través de las empresas virtuales, que operan a través de aplicaciones. La revolución tecnológica plantea importantes desafíos para el Derecho del Trabajo, nacido como conjunto de normas destinadas a tutelar la relación de trabajo subordinado. Es el desafío de proyectarse hacia nuevas actividades y nuevas modalidades de producción que eran desconocidas en su época de apogeo. Frente a un Derecho del Trabajo destinado a regular y proteger la subordinación, ¿es posible concebir nuevas normas o nuevas categorías laborales, cuyo objetivo sea el de regular contratos que van perdiendo ese carácter tan nítido de la subordinación jurídica, propio de la revolución industrial?

Se ha modificado – recuerda Cappelli – el propio modelo de empleo (concebido como un trabajo para toda la vida); se ha transformado los principales paradigmas del campo laboral (tiempo de trabajo, subordinación, categoría profesional rígida) y con él las relaciones laborales de los sujetos. El “nuevo pacto en las relaciones laborales” implica que el sujeto comienza a hacerse cargo de su propia carrera y supervivencia en el mercado de trabajo, así como el desarrollo de sus competencias laborales para conservar y fomentar su “empleabilidad”¹. Algunos hablan del smartwork, otros – como Bauman – simplemente se refieren al nuevo “trabajador caracol”.

La cuestión del desembarco en América Latina de aplicaciones que promueven fórmulas de *on-demand work*, plantea temas no solo laborales, sino también tributarios. Porque – en el momento actual – estas nuevas formas de prestación de servicios eluden los diversos impuestos y tasas, que se aplican a los prestadores nacionales (taxi, hotelería, transporte en buses, etc.).

Las preguntas ante estas formas virtuales de organización estratégica del trabajo, plantean numerosas incógnitas y dudas; la primera de todas: ¿Dónde ubicamos a las nuevas formas de trabajo vía aplicaciones y/o plataformas?

Nos es fácil contestar, porque el impacto disruptivo de su presencia en las relaciones laborales produce una tensión entre la teoría clásica e intemporal, que quiere ajustar estas formas de trabajo a los conceptos típicos de la subordinación y una realidad que expulsa estos “nuevos trabajadores” hacia la informalidad.

Desde nuestra perspectiva concebimos un derecho del trabajo positivista y pragmático que reconozca esta reciente modalidad de trabajo y una nueva categoría de trabajadores, en que confluyen dependencia y autonomía: estamos ante trabajadores semi-independientes, que debemos recuperar para el Derecho del trabajo. Pero solo lograremos hacerlo si trabajamos para incluir nuevos institutos en una disciplina, que ha quedado anclada al trabajo del industrialismo tradicional.

Otras ramas del derecho – nada menos que el derecho civil – han sabido responder al entorno cambiante con nuevas categorías jurídicas. Un ejemplo lo encontramos en la típica categoría “matrimonio” (unión de personas de distinto sexo, que cumplidas determinadas formalidades, contraen derechos y obligaciones). Cuando aparecieron nuevas situaciones de vida en pareja, el Derecho Civil supo reconocer los empujes de la realidad y crear nuevas categorías o sub-categorías del matrimonio, atribuyendo a las mismas derechos y obligaciones (unión concubinaria, matrimonio igualitario, etc.).

Los laboristas tenemos el desafío de construir nuevas ideas, nuevas categorías, nuevos institutos, para no dejar escapar realidades que se imponen cada vez con más fuerza en nuestra sociedad. Debemos evitar los prejuicios y – también en este tema – la polarización entre una tendencia “conservadora” (la reluctancia al cambio y el examen de las nuevas realidades desde las viejas categorías jurídicas) y la tendencia opuesta (creer que el Derecho del Trabajo es ya una categoría inservible para ordenar los cambios tecnológicos en la esfera laboral).

Cualquiera sea la propuesta, hay un reto importante también para el legislador, porque su inacción significará que las nuevas empresas se impondrán en el mercado. Si las empresas virtuales actuarán en el mercado sin los costos derivados de la aplicación del Derecho del trabajo y de la Seguridad social, competirán con gran ventaja frente a las empresas tradicionales. Normas que regulen las

¹ Cappelli, P., *El nuevo pacto en el trabajo*, Barcelona, 2001.

nuevas realidades laborales no solo protegerán a los que viven de su trabajo, sino también evitarán la competencia desleal y el *dumping* social, que, de lo contrario acabará con todas las empresas que intenten mantener el modelo clásico, dejando únicamente una pocas empresas en cada sector, que actuarán de forma monopolística².

Juan Raso Delgue

Profesor Titular (Grado 5) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho,
Universidad de la República de Uruguay

² Todolí Signes, A., “El impacto de la *Uber.Economy* en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo”, en *Revista IUSLabor*, 3/2015, Madrid 2015, (disponible en http://www.upf.edu/iuslabor/_pdf/2015-3/Todoli.pdf).