



Directorio de Estudios Jurídicos

PARTICIPE Y DIFUNDA INFORMACIÓN DE SU ESTUDIO A
MÁS DE 65.000 SUSCRIPTORES.

SUSCRIBASE AHORA

N | Nicholson y Cano
C | ABOGADOS


Andrenacci
Abogados

ABB
FP&B | Alchouron, Berisso, Brady Alet
Fernández Pelayo & Balconi
abogados

Opinión

Viernes 30 de junio de 2017

El caso UBER, desde el punto de vista de la legislación laboral Argentina.

Por CASIANO HIGHTON

[HIGHTON, MARINELLI, PEREYRA MURRAY & RAMÍREZ](#)



Lejos estamos hoy del tiempo en que **Norberto Centeno** redactó la famosa **Ley de Contrato de Trabajo (año 1974)** y lógicamente, no solo los tiempos han cambiado, sino que también han mutando las formas en las que se desarrollan los trabajos, las industrias, los oficios, los contratos y las prestaciones de servicios.

Resulta imposible querer abarcar todas las situaciones existentes en el mundo económico actual con una ley laboral, cuya redacción ya quedo desactualizada, sin perjuicio de las extensiones pretorianas que fue realizando la jurisprudencia a través de los años.

Nos referimos ahora al Caso de la famosa plataforma virtual y empresa **UBER**, que tan en auge esta hoy, surgiendo entonces el consecuente interrogante desde la disciplina laboral del derecho de preguntarse si existe o no relación laboral entre la empresa UBER y los que deciden usar sus autos por intermedio de la aplicación de la empresa para transportar a usuarios.

Veamos un poco como funciona el sistema UBER para poder analizar luego si se dan los presupuestos previstos en la ley laboral vigente.

Tenemos dos tipos de usuarios en la plataforma, los usuarios que se registran para viajar y los usuarios **“Conductores Socios”**, que son los que se registran para conducir a otros pasajeros. Estos últimos son los que analizamos particularmente en el presente.

No nos guiaremos por el rotulo de **“Socios”** que le asignan en la página web uber.com, porque sabemos que por el principio de primacía de la realidad (art. 14 LCT) cualquier nomenclatura o interposición de personas cede si se dan ciertos presupuestos, pero si nos guiaremos para ver si se dan las condiciones de la Ley de Contrato de Trabajo, de las cuestiones concretas que se dan en el sistema UBER que son las que hacen que exista o no relación laboral bajo el imperio de la mencionada ley.

En concreto los **“Conductores Socios”** de UBER, prestan tareas en el horario que ellos quieren, toda vez que si quieren pueden tener todo el día prendida la aplicación y trabajar las horas que quieran, excediendo a su antojo y/o necesidad la jornada normal legal o pueden apagarla durante días o semanas y ningún “superior” va a llamarles la atención por tal situación.

En cuanto a las “órdenes” emanadas desde la aplicación hacia el socio conductor, surge que pueden aceptar o no el viaje que les envían, lo cual nos quita de escena otra de las notas características de la relación laboral, en donde uno debe, en principio, cumplir las órdenes de su empleador y someterse a los poderes de dirección y organización que tiene el que emplea.

Respecto del pago de los viajes, el usuario pasajero paga los mismos mediante Uber Cash –es decir en efectivo- o paga los mismos con tarjeta de crédito mediante la aplicación y luego UBER es el que integra el pago en la cuenta del “Conductor Socio” en forma semanal, cobrando el 25% del mismo como comisión por su intermediación.

De las notas tipificantes del contrato de trabajo analizadas, esta última es la que podría generar más dudas, dado que el UBER recauda y luego deposita semanalmente en la cuenta del conductor, pero aun así surge del sistema que la empresa solo le cobra una comisión por la intermediación del viaje efectivamente prestado, y no existiendo en el caso concreto ninguna de las otras características de la relaciones individuales de trabajo, no le podríamos asignar de ningún modo carácter salarial a las sumas recibidas por los choferes.

De acuerdo a lo expuesto no existe entonces la subordinación técnica, económica ni jurídica que se dan en las relaciones laborales, tampoco existe la sujeción, dirección, organización, poderes de control y disciplina y posibilidad del ejercicio del ius variandi que tienen los empleadores, ni obligación de prestar el servicio que UBER le envía como intermediario.

Asimismo destacamos que UBER carece sobre los Socios Conductores del poder disciplinario que tiene cualquier empleador sobre sus empleados y que no hay ningún indicio emergente de las conductas de las partes involucradas en el sistema UBER de celebrar un contrato de trabajo ni de someterse a la legislación laboral.

A pesar de que no hay antecedentes jurisprudenciales a nivel Nacional sobre UBER y de la novedad del sistema en nuestro país, salvando las distancias podríamos traer el caso de los Remises, reitero a pesar de ser un sistema totalmente distinto. La jurisprudencia de las varias Salas de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ha considerado que no existe relación laboral entre el Remisero y la Agencia. Ergo, sino hay relación laboral en el caso de los Remises, menos aún la habrá en UBER.

La **jurisprudencia internacional** en otros países en los que UBER funciona hace más tiempo que en Argentina avala la hipótesis del presente artículo.

En síntesis, concluimos que en el CASO de UBER, no existe relación laboral entre la empresa y el conductor socio, y no hay forma de que exista aun con la interpretación más amplia que se puede realizar de la ley de contrato de trabajo.

La vinculación jurídica que existe entre UBER y los Conductores Socios y entre UBER y los usuarios es la que surge de la aceptación de los términos y condiciones para poder utilizar la aplicación.

La relación jurídica que existe entre los usuarios y los socios es un contrato de transporte conforme lo regulado en el artículo 1280 del Código Civil y Comercial de la Nación, respecto del cual UBER es ajeno.

1) Sala I CNAT: "Marchione Alejandro Antonio contra López Fretes Gustavo Anibal s/ despido" 18/09/2007. "Fernández Aída Teresa c/ New First Class SRL y otros s/ despido", 30/09/2005. Sala II CNAT: Pueblas, Rafael César c/ Remises First SRL y otros s/despido", 21/5/2015. "Casella, Cristian Pablo c/ Cía. de Servicios Aeroportuarios SA s/accidente – acción civil", 30/4/2014. Sala IV CNAT: Maio, Juan Manuel c. Paklaian, Liliana Rosa y otro s/ despido", 24/09/2013, entre otros.

2) En Chile: RONALD ANDRES THOMPSON CUÑADO VS. UBER CHILE SPA, en California U.S.A.: UBER TECHNOLOGIES, INC. ET AL. VS Y.E., en Florida U.S.A.: DARRIN MCGILLIS VS DEPARTMENT OF ECONOMIC OPPORTUNITY; AND RASIER LLC, D/B/A UBER, En Australia : OZE IGIEHON VS RASIER OPERATIONS BV, En Brasil: ARTUR SOARES NETO C/ UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA., UBER INTERNATIONAL B.V. E UBER INTERNATIONAL HOLDING B.V, en Francia: SIARL VIACAB – SOCIETE UBER INTERNATIONAL B.V., entre otros.

Comentarios



Los comentarios publicados son de exclusiva responsabilidad de sus autores y las consecuencias derivadas de ellos pueden ser pasibles de sanciones legales. Aquel usuario que incluya en sus mensajes algún comentario violatorio del reglamento será eliminado e inhabilitado para volver a comentar. [Dejar Comentario](#)

Asesoramiento y Transacciones