

Diciembre, 2022

# INFORME

Jurídico

## TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES

**TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES.****Índice**

<b>1. INTRODUCCIÓN.</b>	<b>3</b>
<b>2. LAS PLATAFORMAS DIGITALES.</b>	<b>5</b>
<b>3. LA “IMPLANTACIÓN” DE UBER EN URUGUAY.</b>	<b>6</b>
<b>4. ESTADO ACTUAL DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS.</b>	<b>7</b>
<b>5. LOS PRONUNCIAMIENTOS JUDICIALES EN URUGUAY.</b>	<b>9</b>
<b>6. LA NECESIDAD O NO DE UNA REGULACIÓN ESPECÍFICA PARA EL TRABAJO A TRAVÉS DE PLATAFORMAS.</b>	<b>17</b>
<b>7. LA PROPUESTA DE REGULACIÓN DEL PODER EJECUTIVO.</b>	<b>18</b>

## 1. INTRODUCCIÓN.

En el año 1996 Jeremy Rifkin publica su obra “El fin del Trabajo”, la que rápidamente se transforma en referencia y produce un alto impacto en el debate a nivel mundial. El autor, ya en aquella época planteó que el desarrollo tecnológico sustituiría a los seres humanos en una serie de actividades, y que el trabajo desaparecería tal como se conocía.

Posteriormente se dieron a conocer varios estudios que buscaban medir la influencia de la tecnología sobre las fuentes de trabajo.<sup>1</sup>

En setiembre del año 2013, Carl Benedikt Frey & Michael Osborne, investigadores de la Universidad de Oxford publicaron su estudio titulado “El futuro del empleo: ¿Qué tan susceptibles son los trabajos a la informatización?”<sup>2</sup>, en el cual sostienen que el 47% de los empleos podrían ser sustituidos por la tecnología.

Tres años después, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) publica el trabajo de Melanie Arntz, Terry Gregory y Ulrich Zierahn,<sup>3</sup> en el cual se varía el análisis, pasando de puestos de trabajo a tareas, con lo cual el porcentaje de trabajos sustituibles por la tecnología para los países de dicha organización es en promedio de 9%.

Por otra parte, la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) en su informe “Perspectivas sociales y el empleo en el mundo. Tendencias 2022”<sup>4</sup> expresa que en 2022 el número de empleos creció respecto a 2019, recuperándose del efecto pandemia.

Como se aprecia en este breve resumen, desde hace varios años se analiza el impacto que la tecnología tiene o tendrá sobre el empleo, difiriendo la predicción según el método de análisis que se utilice.

Ante estas predicciones se generaron y siguen generando una serie de debates con posturas disímiles que podríamos reducir a dos fundamentales, quienes sostienen que el avance tecnológico es inexorable y que él mismo produce efectos inevitables, y quienes sostienen que la tecnología tiene un innegable impacto pero que en definitiva siempre es una herramienta, y que la creación y destrucción de empleos depende de otros aspectos que tienen tanto o más influencia que esta.

1 [https://ladiaria.com.uy/economia/articulo/2022/11/tecnologia-y-empleo-a-diez-anos-del-apocalipsis/?utm\\_source=newsletter&utm\\_medium=email&utm\\_campaign=economia](https://ladiaria.com.uy/economia/articulo/2022/11/tecnologia-y-empleo-a-diez-anos-del-apocalipsis/?utm_source=newsletter&utm_medium=email&utm_campaign=economia)

2 Benedikt Frey, Carl – Osborne, Michale. The Future of Employment: How susceptible are jobs to computerisation? <https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/publications/the-future-of-employment/>

3 Arntz, M., T. Gregory and U. Zierahn (2016), “The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis”, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 189, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/5jlz9h56dvq7-en>.

4 Organización Internacional del Trabajo. Perspectivas sociales y del empleo en el mundo – Tendencias 2022. <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends2022/lang--es/index.htm>

En esa misma línea y bajo fundamentos similares, - el impacto de la tecnología en el trabajo-, se presenta la idea de que los trabajos que no son sustituidos por “las máquinas”, o los que crea la tecnología, tienen características muy diferentes a las conocidas. En algunos casos requieren altos niveles de formación y no se desarrollan bajo los formatos clásicos, como era el trabajo de 8 horas en un lugar físico y para toda la vida. Y que las características de dichos nuevos trabajos los ponen fuera de la órbita del derecho laboral, ya que el mismo regula situaciones de otra época.

El paradigma de este “nuevo” trabajo se materializa con el advenimiento de la empresa UBER, la que se asienta sobre un modelo de negocios que según sus impulsores, materializa las nuevas formas de trabajar no alcanzadas por las regulaciones laborales, por no tratarse de empleadores y trabajadores sino de emprendedores independientes que realizan trabajo por su cuenta, lo que entre otros aspectos les genera mayor libertad de acción y posibilidades de desarrollo.

La citada empresa UBER comienza a operar en Uruguay en el año 2015, generando al igual que en gran parte del mundo, una fuerte polémica y enfrentamiento con los prestadores de servicio de taxímetro e incluso con la Intendencia de Montevideo.

A nivel de opinión pública el debate se centró en las mejoras o dificultades que podría brindar a los usuarios, sin que se mencionara la situación de quienes se desempeñaban en él. Es bueno recordar que en su comienzo irrumpió sin ningún tipo de regulación, por lo que una importante cantidad de personas lo tomaron como un ingreso extra en su tiempo libre. De parte de los usuarios se lo veía como un servicio más ágil y seguro que los tradicionales.

Esta empresa utiliza prácticamente el mismo modelo de negocios en todo el mundo, con pequeñas variantes respecto al tipo de vehículos que admite, llegando incluso a la incorporación de taxímetros en su oferta. Posteriormente amplía su radio de acción pasando al traslado de mercaderías, (comidas prontas, pequeños paquetes, etc), pero utilizando la misma modalidad.

Desde un primer momento estas “plataformas” plantean que quienes realizan la tarea de transporte son sus “socios”, “asociados” con los cuales las une un “acuerdo” plasmado en el documento que los socios “firman” al momento de instalar la aplicación en sus teléfonos. En general se identifican como términos y condiciones y se explicitan como un conjunto de buenas prácticas.

Los gobiernos reaccionan de diferentes maneras, algunos planteando regulaciones otros directamente prohibiendo y la mayoría con una actitud pasiva, ante lo cual se empiezan a generar pronunciamientos judiciales por el reclamo de quienes se desempeñan para estas empresas.

Tampoco la justicia de los distintos países tuvo una actitud unánime, ya que se dictan fallos judiciales diferentes, incluso dentro de un mismo país, sin perjuicio de lo cual en la actualidad los pronunciamientos se inclinan mayoritariamente por considerar trabajadores dependientes a quienes se desempeñan para estas empresas.

En el caso de Uruguay la jurisprudencia es unánime pronunciándose por la dependencia de quienes trabajan tanto en el ámbito del transporte de personas como de mercaderías.

En el presente año 2022 el gobierno remite un proyecto de ley al parlamento por el cual pretende regular el trabajo realizado para estas plataformas. Dicho proyecto está a consideración del legislativo sin haber comenzado a tratarse aún.

La propuesta ha generado el rechazo de las organizaciones sindicales involucradas, por entender que aún cuando sostiene no pronunciarse sobre el tipo de relación que une a quienes se desempeñan para plataformas digitales, introduce una serie de elementos que debilitan la posición de quienes trabajan, contradiciendo las resoluciones judiciales que le reconocieron el derecho a la protección del derecho del trabajo.

## 2. LAS PLATAFORMAS DIGITALES.

Según la Comisión Económica para América Latina (en adelante CEPAL) y la OIT<sup>5</sup>, la digitalización ha transformado destruido y creado puestos de trabajo, tanto en empresas con formato tradicional, como en los nuevos modelos de negocios que se han implantado. Algunos de estos trabajos se continúan realizando al igual que antes, pero otros se desarrollan de manera no presencial. Asimismo, algunos se realizan para el mundo y otros localmente.

Por otra parte se distingue a estas plataformas entre las que involucran dos o tres partes. En el primer caso directamente ofrece el bien o servicio, como por ejemplo el alojamiento de datos en la nube, (googledrive, dropbox) o televisión por streaming (Netflix). En el segundo caso se identifica una parte que ofrece un producto o servicio, otra parte que lo demanda, y la empresa propietaria de la plataforma que oficia de intermediaria. Como ejemplos más conocidos tenemos las que ofrecen servicios de hotelería y alojamiento como Booking, Airbnb o Trivago y las que ofrecen en venta productos o servicios como Mercadolibre. En estos casos, una parte ofrece el bien o servicio a través de la plataforma y una vez que las partes acuerdan la compra, la “conexión” continúa entre oferente y demandante con el retiro del intermediario. Las condiciones del servicio o el producto, como el precio, la forma de entrega, garantías, etc, están fijadas por el oferente y se detallan a través de la plataforma, pero esta no interviene en la fijación de las mismas.

En la misma relación tripartita, algunas ofrecen el servicio pero fijan las condiciones como el precio, la forma de prestación, la responsabilidad de cada uno, etc, por lo cual estamos ante el caso de plataformas que no operan como intermediarias, sino que su “negocio” es brindar el servicio.

---

5CEPAL/OIT. Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe Junio de 2021 Número 24 Trabajo decente para los trabajadores de plataformas en América Latina. Junio de 2021 Número 24. Pág. 23 y sgts.

Este ha sido un punto central en la discusión ya que estas empresas siempre han sostenido ser intermediarias, otorgar el espacio de conexión entre oferente y demandante, por lo cual quienes ejecutan la tarea, por ejemplo transporte de personas o mercaderías, no tienen ningún tipo de relación de trabajo con la empresa propietaria de la plataforma.

Se identifican a sí mismas como empresas propietarias del software incapaces por tanto de generar ningún tipo de relación con las personas que desarrollan la tarea.

A este tipo de empresas es a las que nos referiremos en el presente trabajo.

### **3. LA “IMPLANTACIÓN” DE UBER EN URUGUAY.**

Las empresas titulares de plataformas digitales utilizan el mismo modelo de negocios en todo el mundo. O sea, no se adaptan a la normativa existente en el país sino que pretenden que la misma se adapte a lo que es su forma de operar.

UBER ha sido el buque insignia, no solo del modelo de negocios sino también de la forma de implantarse en los países, sin que Uruguay haya sido la excepción.

Ante el anuncio de que la plataforma comenzaría a operar en el país, en principio solamente en Montevideo, el gobierno del departamento anuncia que analizará las condiciones en que dicha empresa podría operar y que se habría acordado un compás de espera a efectos de debatir la regulación aplicable. Pero intempestivamente la empresa comienza a desarrollar su actividad, expresando el gobierno departamental que se habría incumplido el acuerdo alcanzado.

En un principio una muy importante cantidad de personas se “inscriben” para prestar el servicio, siendo los requisitos referentes únicamente al año del vehículo a utilizar y las condiciones mínimas en las que prestarlo, mencionándose por ejemplo la limpieza de los vehículos, la “presencia” de quién lo maneja y la forma de atención al cliente. Todos los elementos necesarios para la tarea, vehículo, teléfono, conexión a internet, combustible, repuestos, etc, debían ser provistos por quienes prestan el servicio. No se requería ningún tipo de requisito respecto a inscripción en organismos de seguridad social o tributarios.

Como primera reacción, el gobierno departamental comienza a sancionar a quienes realizan la tarea imponiendo multas e incluso retirando las matrículas, bajo el fundamento que estaban realizando una actividad regulada, - transporte de personas -, sin estar habilitadas para ello.

Posteriormente se comienza a emitir una serie de regulaciones referentes a la antigüedad de los vehículos, requisitos a las personas que brindan el servicio, la fijación de un cánón a pagar al gobierno departamental y la determinación de un número de “permisarios” autorizados. Sin pronunciarse sobre la naturaleza de la relación existente entre quién desarrolla la tarea y la

plataforma, exige la inscripción tanto en el Banco de Previsión Social (en adelante BPS) como en la Dirección General Impositiva (en adelante DGI), en carácter de empresas unipersonales, por lo cual claramente se inclina por la identificación de estas personas como no dependientes de la plataforma.

Después de un primer período en que las personas toman esta tarea como un “complemento”, comienza un declive y estabilización de la cantidad de “oferentes” del servicio, determinado por la incidencia de los costos que se deben afrontar, las regulaciones que exigen ciertas formalidades así como la tributación.

Pero, no hay novedades en el plano de los derechos de quienes realizan la tarea.

#### **4. ESTADO ACTUAL DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS.**

Sin perjuicio de que existen una serie de plataformas mediante las cuales se transportan bienes y servicios, tal como señalamos en párrafos anteriores, el debate por la forma de organización de este tipo de actividad se inicia con la llegada de UBER.

Dicha empresa implantó un modelo de negocio mediante el cual ofrece a las personas trasladarse de un lado a otro, con la utilización de vehículos propiedad de particulares. A dichos particulares les ofrece el pago de un porcentaje de lo cobrado al pasajero.

Posteriormente extendió su actividad al transporte de bienes, básicamente pedidos de comida a domicilio, lo que es realizado por personas en motocicletas de su propiedad o incluso en bicicleta.

En relación al trabajo prestado para dichas plataformas, se ha producido un intenso debate respecto a la naturaleza de la relación mediante las cuales se realiza la tarea. En síntesis se ha sostenido tres posturas, que estamos ante trabajo dependiente, trabajo no dependiente y una tercera posición que sostiene que no encuadra exactamente en ninguna de las dos, y que es necesaria una regulación recogiendo una nueva figura.

En el caso de Uruguay la jurisprudencia unánimemente se ha inclinado por la dependencia de quienes prestan trabajo para plataformas y por tanto la aplicación de las normas que regulan las relaciones laborales privadas en Uruguay ( derecho a licencia, aguinaldo, despido, horas extras, etc).

El “*modelo de negocios*” que las empresas titulares de plataforma pretenden instaurar, implica cargar la gran mayoría de los costos sobre las personas que desarrollan la actividad y sobre toda la sociedad a través de los organismos de seguridad social y salud.

Según entienden las propietarias de plataformas, quienes realizan la tarea son “*colaboradores independientes*”, por tanto la empresa propietaria no asume ningún tipo de obligación con ellas.

Al día de hoy quienes trabajan deben proveer las herramientas, vehículo, moto, teléfono y conexión a internet. Los uniformes y las cajas en que transportan la mercadería deben ser pagadas por los trabajadores, esto es, les cobran el uniforme con el cual, entre otras cosas realizan propaganda para las empresas en las que están trabajando. Deben efectuar las aportaciones de seguridad social y salud, tanto los personales que aportan todos quienes trabajan, como también los patronales, a diferencia del resto de las actividades.

Se trata de una actividad altamente peligrosa, siendo estas personas protagonistas de una gran cantidad de accidentes, - fundamentalmente en el caso de motocicletas -, circulando en condiciones riesgosas, ya que el tiempo de entrega es esencial para cumplir con los requisitos y obtener una remuneración mínima.

Es un sector con una importante cantidad de lesionados, muchos de manera permanente, lo que les impide continuar trabajando, debiendo ser amparados por la seguridad social y el sistema de salud.

En definitiva es un modelo de negocios que obtiene muy importantes ganancias prácticamente sin costos y sin aportar a la seguridad social ni a la salud.

Desde un principio se ha pretendido sostener que este modelo es fruto del avance tecnológico y que las normas deben “*adaptarse*” a dicho avance, sin que existan alternativas de diseño.

La realidad, las decisiones judiciales y las posturas doctrinarias han demostrado que tal determinismo no es real, sino que tal como ha sucedido en otras épocas, estamos ante una actividad que pretende maximizar sus ganancias sin afrontar costos ni la responsabilidad social que la actividad conlleva.

En definitiva estamos ante empresas que realizan transporte de mercadería y de personas, que utilizan trabajadores para ello, y que deben ajustarse a la normativa laboral y de previsión social aplicables a la misma, tal como sucede con todas las restantes actividades económicas del país.

Permitir este modelo de negocios implica otorgarles una ventaja sobre el resto de las actividades económicas, lo que no tiene ningún fundamento y atenta de manera directa no solo en la parte más débil de la relación laboral sino en la sociedad toda, la que de manera indirecta paga los costos operativos de estas empresas, que en los años 2019-2020 han tenido ingresos por 934 millones de dólares en América Latina y el Caribe.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup>[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms\\_823118.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_823118.pdf)

## 5. LOS PRONUNCIAMIENTOS JUDICIALES EN URUGUAY.

El 11 de Noviembre de 2019, el Juzgado Letrado del Trabajo de la Capital 6º Turno dicta la sentencia 77/2019, siendo la primera vez que la justicia uruguaya se pronuncia sobre la naturaleza jurídica de la vinculación existente entre UBER y los chóferes que prestan el servicio.

La citada sentencia es luego ratificada el 3 de junio de 2020 por parte del Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 1er Turno en el pronunciamiento número 89/2020. Las últimas dictadas por la justicia uruguaya datan del presente año 2022, Sentencia del Tribunal de Apelaciones de Trabajo de 2º Turno No. 151/022-2 de 17/08/2022 confirmatoria de la dictada por el Juzgado Letrado de Primera Instancia de Trabajo de la Capital de 20º Turno número 3/022 de 9/02/2022 y Sentencia del Tribunal de Apelaciones de Trabajo de 3er. turno No. 131/022 de 01/06/2022, confirmatoria de la dictada por el Juzgado Letrado de Trabajo de 9º Turno No. 3/022 de 14 de febrero de 2022.

Por dichos pronunciamientos la justicia uruguaya se suma a la postura que considera que los chóferes de UBER son dependientes de dicha empresa, inaugurando una corriente que hasta el presente año 2022 se mantiene de manera unánime.

Las alegaciones y fundamentos de la parte trabajadora y empleadora, así como los fundamentos de la justicia, fueron similares a los esgrimidos en el resto del mundo.

Analizaremos individualmente los aspectos debatidos.

a) El derecho de acudir a la justicia uruguaya.

La parte trabajadora demanda a Uber B.V. (sociedad de responsabilidad limitada constituida en los Países Bajos, registrada en la Cámara de Comercio de Ámsterdam con el No. 56317441) y Uber Technologies Uruguay S.A, las que conforman un conjunto económico, por lo que ambas son responsables por los créditos reclamados.

En los términos y condiciones que UBER exige aceptar para poder comenzar a trabajar con la plataforma se establece que las partes aceptan la jurisdicción arbitral de los tribunales de Holanda, por lo cual la empresa sostuvo que los tribunales uruguayos no son competentes para juzgar un diferendo entre las partes.

Agrega que no estamos ante una relación de trabajo sino un contrato comercial, por lo cual en dicho caso corresponde acudir a la justicia del domicilio del deudor y UBER se domicilia en Holanda.

La justicia uruguaya sostuvo que es competente para juzgar en virtud que el arbitraje en nuestra legislación está previsto para los casos de conflictos colectivos y no para los conflictos individuales.

Que efectivamente la legislación de OIT admite el arbitraje para los conflictos individuales, siempre y cuando no existan otros medios más favorables y que brinden mayores garantías. Asimismo argumenta entre otras razones, que el derecho al acceso a la justicia es un derecho humano fundamental que no puede ser limitado y menos aún negado a los trabajadores.

Es imposible entender y admitir que un trabajador pueda haber “acordado voluntariamente” el tener que acudir a Holanda a efectuar una reclamación en caso de tener un diferendo. Es algo que surge en forma clara y sin ningún esfuerzo como imposición de la empresa, que solamente a ella la beneficia y que elimina la posibilidad de recurrir a la justicia, o sea, quitar toda posibilidad de protección a la parte trabajadora.

b) La naturaleza del vínculo que une a UBER con quienes realizan la tarea de transporte.

La parte trabajadora sostuvo realizar la tarea en carácter de trabajo dependiente, estando protegido por las normas del derecho del trabajo, y debiendo gozar de los derechos que estas otorgan. Por su parte las empresas demandadas sostienen estar ante una relación no dependiente, ya que los chóferes son empresas y UBER es una empresa de tecnología no de transporte, por lo que no precisa de chóferes para llevar adelante su negocio.

Según la justicia, para determinar si una relación de trabajo es o no dependiente deben verificarse los elementos que caracterizan a una relación de este tipo, la subordinación jurídica y la remuneración. Y la existencia o no de subordinación jurídica se determina mediante una serie de elementos conocidos como indicios de subordinación; el poder del empleador de organizar, dirigir, controlar, y disciplinar la actividad.

En caso de persistir la duda se recurre a criterios sustitutos, continuidad, profesionalidad, ajenidad de los frutos del trabajo e inserción en la organización de la empresa.

A los indicios mencionados se suma la interpretación del Recomendación N° 198 de OIT, la cual provee directrices a tomar en cuenta para determinar la posición de cada sujeto en cada caso, y que para ello debe analizarse la realidad de los hechos, por encima de lo que surja de los documentos que pudieren haber suscrito las partes.

En la misma línea los tribunales citan las disposiciones constitucionales que establecen la protección al trabajo. En primer lugar el artículo 53 el cual pone el trabajo bajo la especial protección de la ley, sin distinguir, por lo cual dicha protección lo abarca en todas sus formas. A su vez, el artículo 54 pone de cargo de la ley el reconocer ciertos derechos mínimos a quién se desempeñe en una relación de trabajo o servicio, en su calidad de obrero o empleado.

Pero, ni la Constitución ni la ley regulan el trabajo dependiente o independiente, por lo cual, para establecer ante qué tipo de relación estamos se recurre a indicios elaborados por la doctrina o por otras normas distintas a la ley, entre ellas, la recomendación N° 198.

c) empresa que brinda servicios de transporte.

La justicia concluye que UBER es una empresa que brinda servicios de transporte, utilizando para ello el trabajo de los chóferes a los que califica como socios conductores.

Se basa para llegar a dicha conclusión, en que las personas se vinculan directamente con UBER y esta determina quién es el chófer que realizará la tarea mediante la asignación del viaje.

Es por tanto quién organiza el servicio y el cien por ciento de la actividad debe realizarse únicamente a través de la plataforma.

Los chóferes no pueden vincularse directamente con los pasajeros, ni siquiera en caso de objetos perdidos, situación en la cual se pregunta al chófer si puede recibir la llamada del pasajero, y dicha llamada llega desde un teléfono radicado en el exterior, lo que impide que el conductor quede con el número del pasajero.

Por dichos argumentos se concluye que UBER no brinda la tecnología para unir conductores con pasajeros sino que brinda directamente el servicio de transporte, y para lograr su fin necesita el concurso de los chóferes.

d) Indicadores favorables a la determinación de una relación de trabajo dependiente.

Determinada la naturaleza del servicio que presta la empresa UBER, la justicia concluye que quienes realizan la tarea de transporte para dicha empresa lo hacen en carácter de dependientes, para lo cual se basa en los siguientes elementos.

1 - La libertad de negociación y fijación de condiciones de las personas que trabajan.

Tanto en Uruguay como en el resto del mundo la empresa UBER sostiene que la relación que la une con los “conductores asociados” es libremente pactada, mediante la suscripción del documento titulado “Términos y Condiciones”, requisito indispensable para habilitar el usuario en la plataforma.

En esencia su argumento es que no se “obliga” a los “conductores asociados” a aceptar dichos términos, sino que es un acuerdo libre y voluntariamente realizado, por el cual se fijan condiciones de un actuar independiente de parte de quienes ofrecen el servicio de transporte a través de la aplicación.

La justicia desestima este argumento por varias razones.

En primer lugar porque los propios testigos que declaran en juicio, y que trabajan para UBER, reconocen que los términos y condiciones son redactados por UBER, sin que exista la posibilidad de que los chóferes puedan modificar un punto ni una coma. Por tanto no estamos ante una negociación, sino ante la imposición de condiciones de una de las partes.

En segundo lugar y en base a criterios de razonabilidad, aún cuando los testigos no hubieran acreditado que los términos y condiciones son fijados solamente por UBER, la diferencia en la capacidad de negociación de las partes es tan notoria y evidente, que la lógica y la razón indican que una de ellas tiene un poder que la otra no tiene manera de equilibrar.

En tercer lugar el derecho protege el trabajo fijando condiciones mínimas y otorgando derechos a la parte trabajadora, fundado precisamente en la desigualdad típica de las relaciones de trabajo. Una de las partes contrata y fija las condiciones y la otra tiene solamente su fuerza de trabajo, necesitando la remuneración para vivir, por lo cual el salario adquiere carácter alimentario.

En estas condiciones no es que no sea posible que se de una negociación donde la parte trabajadora pueda renunciar a algunos derechos que le brinda el derecho del trabajo, pero se debe acreditar que obtiene alguna ventaja que justifique esa renuncia. O sea, la justicia no niega que sea posible que la parte trabajadora en algunos casos pueda negociar determinadas condiciones a cambio de otras que le parecen más beneficiosas, pero esto debe ser probado, acreditando los beneficios obtenidos por la parte trabajadora.

En definitiva, los chóferes de UBER teóricamente pueden acordar el trabajar bajo un régimen de no dependencia, pero si UBER pretende sostener que efectivamente sus chóferes acordaron esta situación desventajosa, debe acreditar que tuvieron posibilidades de negociar y que obtuvieron en dicho proceso.

La protección en el trabajo es uno de los elementos y condiciones que integran lo que se conoce como la conciencia jurídica universal, por la cual se acuerda que el trabajo necesita protección, y que no debe admitirse la existencia de cualquier trabajo, sino de aquel que respete derechos mínimos que permitan calificarlo como trabajo decente, y por ende, irrenunciables.

## 2 - Integración a la organización de la empresa.

Como expresáramos previamente, UBER sostiene ser una empresa de tecnología que permite a los chóferes utilizar la aplicación para concertar viajes, no teniendo ninguna otra participación, por lo que es una empresa de tecnología y no de transporte. En función de esta definición y de este giro del negocio, no es necesaria la actividad de chóferes o repartidores para cumplir con su propósito.

Los elementos sobre los que se organiza el negocio demuestran lo contrario y así lo entendió la justicia.

Los choferes efectivamente utilizan la tecnología proporcionada por UBER, pero no participan ni toman decisiones sobre ninguno de los aspectos posteriores a la “conexión” con el cliente que demanda ser transportado. Es UBER quién fija todas las condiciones, no solamente en el momento de concertación del acuerdo de transporte, sino también en toda la etapa de ejecución.

Decide a quién otorgarle el viaje, fija el precio, el recorrido, la forma de pago e incluso el mecanismo por el cual deben realizarse etapas posteriores, como por ejemplo la recuperación de objetos perdidos dentro de los vehículos, dejando a los chóferes únicamente la ejecución del servicio de traslado.

En definitiva, efectivamente UBER brinda la tecnología, pero claramente no es lo único que hace, y sin la participación de los chóferes el negocio sería imposible de realizar, por lo que los mismos están integrados a la organización de la empresa.

3 - Ejercicio del poder de dirección o realización del trabajo según instrucciones o bajo el control de otra persona.

En este aspecto la justicia hace una importante distinción sobre la óptica desde la cual debe analizarse la “libertad” de quién trabaja, ya que es un aspecto que UBER ha destacado como central para sostener que quién realiza la tarea de chófer lo hace de manera independiente.

Y tal aspecto se señala en el sentido de que los chóferes no tienen horario para trabajar, son libres de conectarse en el momento y la hora que quieran y por el tiempo que deseen, por lo cual tienen total libertad para manejar sus tiempos, y dedicarse incluso a otros trabajos.

La justicia, siguiendo los lineamientos establecidos por OIT en la Recomendación 198, señala que dicha libertad debe visualizarse al momento de ejecución de la tarea. Quién presta un servicio como “independiente”, debe poder organizarse, definir como presta el servicio y hacerlo de acuerdo a su propia idea de organización. Lógicamente que quién lo contrata controla si el servicio se presta de acuerdo a lo pactado, pero si UBER determina cada uno de los pasos y cada uno de los elementos, es quién en definitiva está organizando la forma de hacerlo, y por ende dirigiendo la actividad de la otra persona.

Ya sea mediante correos electrónicos con instrucciones sobre el servicio o pautas a las que los chóferes deben ajustarse, UBER dirige toda la operativa del servicio. Indicaciones sobre el trato a brindar a los clientes, condiciones de higiene que debe tener el vehículo, no ingerir alimentos en el mismo, no usar ningún logo identificadorio, tiempos máximos de manejo, etc.

El chófer no participa en la fijación de tarifas, las que no conoce hasta el momento que el pasajero se sube al vehículo por lo cual no interviene en lo más mínimo en la fijación del precio. Igual situación se verifica con la forma de pago, ya que es UBER quién cobra directamente al pasajero, realizando liquidaciones a los chóferes en forma semanal y efectuando los descuentos

correspondientes. Quienes aceptan y realizan más viajes son premiados con más o mejores viajes y quienes tienen altas tasas de rechazo son penalizados con menos convocatorias, o incluso en algunos casos pueden llegar a tener la cuenta suspendida por un tiempo.

En función del monto de los viajes así como el procedimiento por el cual se asignan los mismos, premiando a quienes realizan más viajes, vuelve irreal e ilusoria la idea de que el chófer puede conectarse cuando quiera, ya que quienes no realizan largas jornadas, en primer lugar obtienen ingresos muy menores y en segundo lugar reciben menos viajes. Solamente quienes realizan largas jornadas pueden obtener un ingreso medianamente razonable.

En ejercicio de dicho poder de dirección, UBER no solamente fija el precio sino también el trayecto por el cual se debe realizar el viaje, previendo penalizaciones en caso que el chófer se aparte del camino trazado, volviéndolo “ineficiente”.

Los chóferes no pueden vincularse con los clientes ni ofrecerles su servicio, sino que es UBER quién lo ofrece y luego lo asigna a un chófer según los parámetros que fija en el algoritmo de la aplicación.

En definitiva, el chófer no puede fijar ningún parámetro del servicio, no pudiendo incluso ofrecer el mismo al público, lo que indica claramente que estamos ante una personas que realizan el trabajo bajo régimen de dependencia.

#### 4 - Ejercicio de la potestad disciplinaria.

El ejercicio de la potestad disciplinaria ha sido utilizado como un indicio “clásico” de una relación de trabajo dependiente. Es una herramienta con que cuenta el empleador para corregir la conducta de quienes no se ajustan a los parámetros fijados en el ejercicio de su poder de dirección.

Quienes se vinculan de manera independiente, fijan condiciones para su relación y los posibles incumplimientos se dirimen en el ámbito civil, con las responsabilidades en que cada uno pudiera incurrir en función de su incumplimiento.

La potestad de sancionar una parte a la otra, es inconcebible en una relación de carácter no dependiente.

UBER sostiene no tener potestad disciplinaria sobre los chóferes por lo cual lógicamente no la ejercería. Pero en juicio se probó que en la realidad UBER aplica sanciones en los casos que entiende que el chófer se aparta de las directivas fijadas por ella, llegando incluso a la “desconexión” o “desvinculación”, lo que en la realidad se trata de un despido.

Se acreditó que en caso de un pasajero que había olvidado un objeto dentro del vehículo se comunicó con la plataforma, y ante la falta de respuesta del chófer, está lo desconectó, o sea, no podía recibir más viajes.

Al momento que el chófer entrega el objeto perdido se le vuelve a “conectar”, siendo un caso típico de sanción por una conducta en la relación de trabajo.

En el mismo sentido se calificaron las situaciones en que algunos chóferes rechazan viajes al aeropuerto, lo que hacen por ser un destino alejado y al no poder “tomar viajes” fuera de Montevideo, deberán realizar el recorrido de retorno con el consiguiente gasto de combustible. En dichos casos también son “penalizados”, lo que muestra una actitud sancionatoria de parte de la empresa UBER.

En caso que un chófer le de sus datos a un cliente, como el número de teléfono, la plataforma directamente “desconecta” al chófer, como sanción por pretender concertar viajes directamente con el público.

Por tanto, de los elementos agregados en los diferentes juicios, surge claramente que UBER no se comporta como una plataforma que solamente distribuye viajes, sino que controla la forma en que se realiza el servicio y los casos en que se aceptan o no los viajes, ejerciendo una potestad sancionatoria típica del empleador.

e) indicadores contrarios a una relación de trabajo dependiente.

1 - Ejecución personal de la tarea.

Se señala que quienes desempeñan tareas para UBER pueden “registrar” más de un vehículo, e incluso que más de una persona puede estar registrada con el mismo vehículo. Dicho aspecto es contrario a la ejecución de un trabajo de manera dependiente, el cual tiene como una de sus características el ser “intuitio personae”, o sea, que se contrata a una persona para la realización de la tarea y esta no puede derivarla a un tercero.

La justicia concluye que efectivamente la no realización personal de la tarea es un indicador contrario a la calificación de la relación como dependiente, por lo cual lo valora como un conraindicador.

2) Aporte de las herramientas de trabajo.

Para la ejecución de la tarea los chóferes deben proporcionar prácticamente todos los elementos necesarios para la misma, excepto el software.

La constitución de la empresa unipersonal, su registro, mantenimiento y pago de los tributos y contribuciones especiales de seguridad social, el vehículo y su mantenimiento, el combustible

necesario, el pago de los tributos correspondientes al vehículo, el aparato de teléfono e incluso el paquete de datos necesario para la conexión a internet son de cargo de chófer.

Al igual que en el caso anterior, el hecho de que sean los choferes que proporcionan gran parte de las herramientas de trabajo, es un indicador que claramente califica como un indicador de trabajo no dependiente.

f) La valoración de los distintos indicadores en la calificación.

Identificados los elementos presentes al momento de la ejecución de la tarea, corresponde a los jueces el valorarlos para efectuar la calificación y determinar si estamos ante una relación de tipo dependiente o independiente.

La valoración final se inclina a favor de la calificación como dependiente por el peso que cada uno de los indicadores tiene en el conjunto. En definitiva, la presencia o ausencia de uno o mas elementos a favor de una de las calificaciones, no puede determinar el conjunto, sino que debe ser analizada la situación como un todo y “medir” el peso que cada indicador representa sobre el total.

Es en definitiva la esencia de los casos que pueden generar dudas y obligan a una interpretación, si no fuera así, bastaría la presencia de un solo elemento en un sentido o en otro, para que pudiera calificarse y ello llevaría a que los casos dudosos no podrían resolverse.

Y en el presente caso, efectuada la valoración en conjunto se concluye que los indicadores favorables a la declaración de una relación de dependencia, tienen un peso específico mucho mayor que los dos elementos caracterizantes de una relación no dependiente.

Como aspecto más relevante se señala la ajenidad de los chóferes en la organización del negocio en virtud de la imposibilidad total que los mismos tienen de incidir en los aspectos fundamentales, como ser la determinación de la tarifa, su variación o ajuste y costos de cancelación por parte de los usuarios.

Los chóferes adhieren a la forma de organización del negocio sin tener ninguna incidencia en ningún aspecto, sin tener ninguna posibilidad de negociar nada que modifique la forma de prestación.

Si estuviéramos ante una relación no dependiente, quién realiza la tarea tiene incidencia o puede manejar algunos elementos de cómo la misma se realiza, sin perjuicio del control sobre el resultado, pero en este caso UBER tiene el dominio total sobre la forma en que se realiza.

Quienes desempeñan la tarea también carecen del más mínimo acceso al mercado ya que no pueden incluso relacionarse con los pasajeros, lo que le acarrearía la inmediata “desconexión” de

la plataforma, siendo UBER quién tiene el dominio total sobre el mercado y la fijación de todo tipo de relacionamiento con los pasajeros.

Incluso la forma en que se toman estas decisiones, según UBER está dado por un “algoritmo” del cual no brinda ningún dato sobre cómo se construye y cuáles son los datos que se cargan. Pero está fuera de discusión que quién construyó, o mandó construir el programa fue UBER, por lo cual es quién determinó cuales son los parámetros sobre los que el mismo opera.

La existencia de elementos que pudieren indicar una situación de no dependencia, como la provisión de herramientas para la tarea, -vehículo, teléfono, conexión – para la justicia le otorgan un matiz diferencial a la situación, pero no pesan sobre el dominio absoluto de UBER sobre la organización y fijación total de los parámetros que regulan la ejecución de la tarea y el modelo de negocios.

En definitiva, la justicia uruguaya, tanto en primera como en segunda instancia, en todas las oportunidades que se ha requerido su decisión, califica la tarea realizada como dependiente, con las consecuencias que ello conlleva.

## **6. LA NECESIDAD O NO DE UNA REGULACIÓN ESPECÍFICA PARA EL TRABAJO A TRAVÉS DE PLATAFORMAS.**

Como expresamos previamente, el advenimiento de este tipo de plataformas desata un debate importante sobre el derecho del trabajo y su aplicabilidad a estas situaciones.

Desde algunos ámbitos se sostiene que es imposible aplicar el derecho laboral tal como lo conocemos, ya que el mismo fue concebido para otro tipo de trabajo que poco a poco va desapareciendo.

Como característica del “antiguo” trabajo se señala que se desarrollaba dentro de un local, con una tarea presencial bajo el control del empleador, durante un horario predeterminado, todas características que los nuevos empleos, y en particular los prestados para plataformas, no tienen.

Asimismo se sostiene que para abarcar este tipo de tareas, debería “ensancharse” el derecho del trabajo de manera que tal que terminaría desnaturalizándose.

En definitiva estas “nuevas” tareas deberían quedar fuera del ámbito del derecho del trabajo a menos que se plantearan nuevos institutos que se adaptaran a las nuevas formas de prestar trabajo.

Otra corrientes sostienen que efectivamente el derecho del trabajo no prevé esta situaciones y lógicamente no podía hacerlo, ya que estamos ante nuevas formas de prestar trabajo, por lo cual,

deberían dictarse nuevas regulaciones que garantizaran derechos mínimos a quienes prestan estas tareas, como forma de evitar la desprotección en la que se encuentran en la actualidad.

Una tercera corriente de opinión entiende que en realidad estamos ante trabajos conocidos y que la única diferencia es la irrupción de una nueva tecnología para su ejecución. Que no es la primera vez que la forma de prestar trabajo tiene transformaciones, y que en todos los casos anteriores se adaptaron los institutos del Derecho del Trabajo, y que esta no es la excepción. En definitiva, que el transporte de personas y mercaderías no es algo novedoso, por lo cual se debe “enquadrar” la ejecución de la tarea dentro del elenco de normas vigentes y no adaptar el derecho a esta forma de realizar una tarea ya existente.

Hasta el año 2022 en Uruguay no se habían planteado al parlamento proyectos articulados que pretendieran regular la totalidad del trabajo prestado mediante plataformas. En el presente año, el poder ejecutivo envía un proyecto de ley que pretende regular esta actividad.

## 7. LA PROPUESTA DE REGULACIÓN DEL PODER EJECUTIVO.

### 7.1 Los fundamentos de la propuesta de regulación.

El 4/10/2022 el Poder Ejecutivo remitió al Parlamento un proyecto de ley que titula “Trabajadores de Plataformas. Protección y regulación”<sup>7</sup>.

Fundamenta la necesidad del proyecto en que estamos en un momento de evolución de la formas de prestación de trabajo, lo que acarrea profundas transformaciones a lo que se conoce como el paradigma normal, en que el trabajo se desarrollaba para la producción industrial con un modelo Fordista-Taylorista.

Citando a la OIT sostiene que *“una plataforma es un negocio que conecta a productores y consumidores externos y permite interacciones de creación de valor entre ellos. En concreto, la plataforma proporciona una infraestructura participativa para estas interacciones y establece condiciones de gobernanza para ellas. Las partes se encuentran en el núcleo del ecosistema de la plataforma, y usan la plataforma para participar en interacciones de creación de valor”*<sup>8</sup>

Agrega que esta forma de organización empresarial tiene un impacto negativo respecto a las condiciones de trabajo de quienes prestan los servicios, generando una “expansión” del trabajo no dependiente, una afectación a la salud de quienes realizan las tareas, de la seguridad en el trabajo y también de la protección social.

<sup>7</sup><https://parlamento.gub.uy/documentosyleyes/ficha-asunto/156520>  
<sup>8</sup>Mensaje de Proyecto de ley. Ver cita 3.

Asimismo refiere a los debates producidos en relación a la aplicabilidad del derecho del trabajo a estos casos, lo que ha generado en todo el mundo posiciones encontradas, produciéndose fallos que han entendido que la tarea se desarrolla bajo relaciones de dependencia y otros que sostienen que no están alcanzados por el derecho del trabajo.

No se hace ninguna referencia a la unanimidad observada en la justicia uruguaya.

Finalmente se mencionan las tres vertientes que postulan introducir cambios normativos, a) quienes proponen una protección básica para todas las personas que trabajen bajo cualquier modalidad introduciendo protecciones mínimas, basándose para ello en la propuesta de OIT de establecer “Garantía Laboral Universal”; b) quienes proponen una relación laboral especial con protección más limitada en comparación con el trabajador dependiente, y c) quienes proponen la creación de una nueva figura de trabajador autónomo, que gozaría de algunos elementos de protección correspondiente al trabajador dependiente sin calificar la relación como tal.

Sostiene que el Poder Ejecutivo adhiere a la última posición proponiendo “ *un modelo de regulación que aporte beneficios mínimos a quienes prestan su fuerza de trabajo, sin pronunciarse sobre el problema de la calificación jurídica del vínculo que une a estas personas con las empresas propietarias de plataformas digitales, en tanto pueden existir tanto empleados como trabajadores autónomos que genuinamente trabajen de una u otra forma, en el marco de las actividades reguladas.*”<sup>9</sup>

De acuerdo a la fundamentación que acompaña al proyecto, el poder ejecutivo no se pliega a lo que han sido las resoluciones que unánimemente ha tomado la justicia uruguaya, la cual ha entendido en todos los casos que estamos ante una relación de trabajo de carácter dependiente. Es más, ni siquiera menciona este aspecto.

Efectivamente, al sostener que no se pronuncia por ninguna posición, está desestimando la tomada por los tribunales uruguayos. Es correcta la afirmación de que en el mundo han existido pronunciamientos dispares, pero tal afirmación no toma en cuenta que la mayoría de los tribunales de justicia calificaron la relación como dependiente y que en particular la uruguaya tomó dicho camino.

Y tales resoluciones fueron tomadas en base a la normativa internacional, sin que se mencionara la necesidad de una regulación, por lo cual, al momento que la ley admite la posibilidad de una relación de trabajo no dependiente, está debilitando la postura de quienes se desempeñan en dichos ámbitos.

Es relevante recordar que tal como lo señalaron los tribunales, la legislación uruguaya no otorga una definición de trabajo dependiente o independiente, y ello nunca ha sido un obstáculo para

---

<sup>9</sup>Ver cita 3.

que la justicia, o las partes, califiquen la relación. Asimismo, no existen regulaciones sobre actividades concretas en las que se distingan los derechos en función del tipo de relación en la que se ejecuta.

Por lo tanto la irrupción de la ley sosteniendo que ambos tipos de relaciones son posibles en estos casos, va en el sentido contrario a la protección, ya que admite la posibilidad de la no dependencia, lo que la justicia ha desestimado de plano. Agrava esta situación, la mención específica a que no se pronuncia sobre la naturaleza del vínculo, por lo cual, no va a evitar la litigiosidad en el sector, sin perjuicio de recoger explícitamente definiciones que fueron utilizadas por las plataformas como argumento para sostener la imposibilidad de que contraten trabajadores, sino que siempre se relacionan con empresas independientes.

En definitiva, en este aspecto es un proyecto altamente inconveniente.

## 6.2 Las disposiciones propuestas.

### a) Plataformas y personas a las que se aplica.

Se establece que las disposiciones se aplican a las empresas titulares de plataformas que organizan la entrega de bienes o transporte urbano y oneroso de pasajeros.

Tal como señalamos en párrafos anteriores, impactará directamente en los casos planteados contra UBER, en los cuales se entendió que sus chóferes eran dependientes.

La finalidad del proyecto se establece en el primer artículo el cual dispone “ *Artículo 1.(Finalidad). La presente ley tiene como finalidad establecer niveles mínimos de protección para los trabajadores que desarrollen tareas mediante plataformas digitales, asegurando condiciones de trabajo justas, decentes y seguras.*”

Define claramente a los trabajadores que abarca “trabajadores que desarrollen tareas mediante plataformas digitales”, y para ellos, sin distinguir la calificación jurídica del vínculo, establece niveles mínimos de protección.

Agrega que busca asegurar condiciones de trabajo justas, decentes y seguras, lo que va en línea con la definición de trabajo decente de OIT, pero entendemos que lo dispuesto en el mismo artículo contradice tal intención.

Quienes desarrollen tareas para plataformas, - a menos que el modelo de negocios cambie de manera sustancial lo que no se ha verificado hasta el momento -, gozan de la protección jurídica del derecho del trabajo aplicable a todos los dependientes. Y así lo establece el artículo 3 del mismo proyecto, al disponer que en estos casos es aplicable la normativa general que regula dicho objeto, lo que a nuestro entender conspira contra la claridad de las disposiciones.

Efectivamente, si seguimos la postura de la justicia uruguaya no sería necesario establecer niveles mínimos de protección con carácter general a quienes se desempeñan para plataformas. No escapa a nuestra consideración que la enorme mayoría de quienes realizan la tarea, no gozan de dicha protección, pero no obedece a un problema normativo sino de incumplimiento de las normas. Que los titulares de plataformas contraten bajo una forma que no se corresponde con la realidad de la tarea, es un problema de aplicación y no de legislación.

Por el contrario, sostener la necesidad de establecer niveles mínimos de protección para estos trabajadores, llevaría a la conclusión de que se parte de la base que no tienen ningún derecho, lo que en el estado actual del desarrollo de la legislación laboral uruguaya, es normativamente imposible, y además contradictorio con lo establecido en el artículo 3 del mismo proyecto. Efectivamente, nuestra Constitución coloca el trabajo bajo la especial protección de la ley, y prevé que los derechos establecidos en ella no pueden dejar de gozarse por falta de regulación legal, por lo cual, tal como determinó la justicia, dichos trabajadores gozan de la protección del derecho del trabajo aplicable al trabajo dependiente.

En el artículo segundo se define legalmente a las plataformas a las que se aplican las disposiciones del proyecto; *“ Artículo 2. digitales).(Definición de plataforma digital y empresas titulares de plataformas A los efectos de la presente ley, se consideran plataformas digitales los programas y procedimientos informáticos de las empresas que, independientemente del lugar de establecimiento, contactan a clientes con trabajadores, facilitando los servicios de entrega de bienes o transporte urbano y oneroso de pasajeros, ejecutado en el territorio nacional, pudiendo participar en la fijación del precio o de los métodos de ejecución del servicio”*

En todas las contiendas judiciales en las que la empresa UBER fue demandada, sostuvo ser una empresa propietaria de la plataforma, que no presta servicios de transporte. En base a dicha definición sostiene que su negocio no es brindar transporte, sino solamente la plataforma para conectar clientes con “socios conductores”.

El proyecto toma la definición de las empresas, por lo cual, sin perjuicio que sostiene no pronunciarse sobre la laboralidad del vínculo entre quienes realizan el trabajo y las plataformas, está brindando elementos que solo pueden favorecer a las empresas. Incluso, pretende excluir el elemento central que ha utilizado la justicia para calificar el vínculo como dependiente, esto es, la determinación absoluta de la forma en que se organiza el trabajo, fijando los precios y las condiciones del mismo. Sostiene que dicha actividad, no cambia la naturaleza de las plataformas, siguen siendo empresas que “contactan” a clientes con trabajadores, aún cuando fijen el precio y las condiciones. Introduce en la definición legal una potestad de organización que no corresponde con una empresa titular de programas o procedimientos informáticos, sino que es típica de una empresa de transporte.

En definitiva, otorga a las empresas las herramientas de las que carecían en el ámbito judicial para sostener su posición. En el futuro, de aprobarse el proyecto en cuestión, las empresas podrán comparecer en juicio apoyándose en la definición legal, sosteniendo que pueden fijar las condiciones del servicio, sin dejar de ser empresas titulares de software. Una empresa de estas características no necesita chóferes ni repartidores para realizar su negocio, por lo cual, puede sostener que los mismos no son dependientes.

Por la vía de la regulación, el legislador interviene en el diferendo a favor de las empresas, ya que recoge sus argumentos de defensa y los incorpora a la definición legal.

En el mismo sentido milita lo dispuesto en el artículo 13. *“ Artículo 13.- (Condiciones comunes a ambas formas de trabajo). La adopción de las condiciones previstas en la presente Ley no constituirán indicios de laboralidad ni de autonomía ni afectarán por sí solas la naturaleza jurídica del respectivo vínculo de trabajo.”*

Tal como analizaremos más adelante, el artículo 13 está inserto en un capítulo en el cual se establecen una serie de obligaciones para las empresas titulares de plataformas. Algunas de dichas obligaciones son aplicables a los empleadores cuando contratan trabajadores dependientes, por lo cual podría ser un elemento que determine la calificación jurídica en caso de litigio. Pero la norma expresamente pretende excluir estos elementos como indicios para la calificación, lo que no realiza en sentido contrario al tomar la definición que de sí mismas realizan las empresas.

Luego de definir las plataformas que pretende regular, en el artículo 3 define el conjunto de trabajadores/as a quienes se aplica *“ Artículo 3.(Ámbito de aplicación). La presente ley es aplicable a todo trabajador que desarrolle tareas mediante plataformas digitales que facilitan servicios de entrega de bienes o transporte urbano y oneroso de pasajeros, independientemente de la calificación jurídica de la relación que entablen con las empresas titulares de tales plataformas (relación de trabajo dependiente o autónomo). A los efectos de la presente ley, el término trabajador se refiere al sujeto que presta los servicios subyacentes, incluyendo tanto a quien lo hace en el marco de una relación de trabajo por cuenta ajena o dependiente (siendo aplicable la normativa general que regula dicho objeto), como a quien lo hace de manera autónoma o independiente.”*

Se dispone que la norma es aplicable a todos quienes trabajen para plataformas, independientemente del tipo de relación que entablen, dependiente o no dependiente.

Tal como señalamos en párrafos anteriores, tal posibilidad hoy no existe, mientras estas plataformas no modifiquen su modelo de negocios. En caso de aprobarse el proyecto tal como está, sin dudas las empresas señalarán que eso es posible, pero por imperio de la norma que beneficia su posición con la definición que propone.

Se agrega que en caso de relación de trabajo dependiente le son aplicables la normativa general que regula el trabajo prestado bajo esta modalidad, lo que es pertinente en función de lo dispuesto en el artículo 1 que parece limitar incluso estos casos solamente a lo dispuesto en la ley.

b) condiciones comunes a dependientes y no dependientes.

En dicho capítulo se establecen una serie de disposiciones referentes a la transparencia de los datos y los parámetros utilizados en el software en relación al trabajo de las personas.

Varias de las disposiciones contenidas en el capítulo han sido reclamadas por quienes se desempeñan en dichos ámbitos, por lo que entendemos que, con algunos ajustes, debería ser el único contenido de la ley.

El artículo 9 párrafo final establece la competencia de los tribunales uruguayos ante cualquier controversia que se origine entre un trabajador domiciliado en Uruguay y las empresas titulares de plataforma. Dicho punto también fue laudado por la justicia laboral, por los fundamentos analizados en el capítulo correspondiente.

Sin perjuicio de ello, tal aspecto generó alguna opinión minoritaria en sentido de aceptar la competencia de tribunales arbitrales ubicados en países extranjeros, por lo cual entendemos que la disposición es pertinente.

Los artículos 4 a 6 establecen regulaciones referentes a la transparencia de la información estableciendo la obligación a las empresas de poner en conocimiento de las mismas a los trabajadores, las que en general han sido reclamadas por estos, fundamentalmente en virtud de que las decisiones tomadas por las empresas les son desconocidas.

Asimismo, el artículo 7º establece el derecho de explicación de las decisiones tomadas por las plataformas, lo que deberá ser brindado por una persona designada a tales efectos.

La imposibilidad de comunicarse con una persona ha sido un reclamo sustancial de quienes se desempeñan para estas plataformas, ya que todo se maneja a través de procedimientos informáticos, sin que quienes trabajan puedan conocer las razones de las decisiones que se toman. Por ello, claramente es una disposición muy pertinente.

Sin perjuicio de lo anterior, el capítulo refiere a disposiciones comunes a quienes trabajan de manera dependiente y no dependiente, por lo que, la utilización de algunos términos como restricción, suspensión o baja de la cuenta del trabajador, en el caso de dependientes no es adecuado. La baja de la cuenta es el despido de quién trabaja como dependiente, y como tal debería ser señalado por la normativa. La justicia también se ha referido a estos aspectos y los ha calificado en función de la normativa laboral, por ello, la introducción de estos términos en una ley que pretende regular aspectos laborales, puede generar confusiones e interpretaciones disímiles.

Finalmente y respecto al capítulo en análisis, entendemos inconveniente lo previsto en el artículo 11. *“Artículo 11.- (Condiciones y herramientas de trabajo). Las herramientas esenciales para la prestación del trabajo, como un medio de locomoción, un teléfono celular con un chip y paquete de datos de internet, podrán ser provistos total o parcialmente por la empresa titular de la plataforma digital*

*La reglamentación establecerá los requisitos mínimos que deberán cumplirse a tales efectos, incluyendo los servicios de bienestar a brindarse, tales como lugares para alimentación, resguardo o higiene, según el caso.”*

Es pertinente reiterar que el capítulo expresa pretender regular relaciones tanto autónomas como dependientes, y el tratamiento de las herramientas de trabajo en tales casos debería ser diferente.

Nada impide que un trabajador dependiente utilice herramientas propias para la ejecución de la tarea, lo que de hecho existe en una importante cantidad de actividades. Pero, la utilización de herramientas propias en muchos casos tienen incidencia sobre la remuneración o sobre mecanismos de compensación por el desgaste de las mismas. Por lo tanto, disponer que quién trabaja podrá utilizar sus propias herramientas es sobreabundante, y prever que en ambos casos, dependiente o no dependiente las consecuencias son las mismas, incorrecto.

Asimismo, en el segundo párrafo se hace referencia a una futura reglamentación y se mencionan otros aspectos a regular que nada tienen que ver con la utilización de herramientas propias para la tarea. Se mencionan los servicios de bienestar como lugares de alimentación, resguardo o higiene. Dichos aspectos entendemos que no son referentes a bienestar, sino a condiciones mínimas de trabajo que en la normativa que regula el punto son de cargo del empleador.

La mención de ambos aspectos en un mismo artículo, y reiteramos, pretendiendo regular situaciones disímiles, podría dar la impresión que en ambos casos podrían ser elementos proporcionados por el empleador o por los trabajadores, lo que violenta claramente toda normativa en materia de seguridad e higiene laboral.

c) condiciones de trabajo dependiente.

En relación a estos trabajadores regula lo que se considera tiempo de trabajo, la jornada máxima semanal y la retribución mínima.

1. Tiempo de trabajo.

Se propone la regulación de la jornada máxima semanal estableciéndola en 48 horas semanales.

Ha sido tema de debate la aplicación del máximo semanal a los sectores de servicios, evidenciándose dos posturas, una que sostiene que debe aplicarse el máximo de 44 horas aplicable al comercio y otra el máximo de 48 horas aplicable a la industria.

El proyecto se inclina por la postura mas gravosa para el sector trabajador, llevándola a 48 horas semanales.

Computa como tiempo de trabajo aquel en el cual el trabajador se encuentra “logueado”, por lo cual incluye como tal el trabajo a disposición, solucionando uno de los temas conflictivos, en este caso en línea con la postura de los trabajadores.

Asimismo, el modo pausa se considera tiempo no trabajado, siendo el lapso en el cual el trabajador no está en disposición de recibir pedidos.

Entendemos que la regulación de la jornada en un lapso de 48 horas es una disposición inconveniente, ya que, una vez más, la justicia habría otorgado una protección mayor a la que brinda el legislador. Asimismo, la disposición es contradictoria con el proyecto de ley presentado ante la Cámara de Representantes por el Diputado, - hoy Ministro de Desarrollo Social – Martin Lema<sup>10</sup>, en el cual propone establecer la jornada semanal del sector servicios en 44 horas semanales con un descanso mínimo de 36 horas.

Es pertinente señalar que la situación es diferente a la referente a la dependencia en el sector, ya que no estamos ante resoluciones unánimes, pero, no suena lógico que el derecho del trabajo, ante dos opciones, opte por la desprotectora al sector trabajador.

En relación a la forma de cómputo del tiempo de trabajo entendemos que es una disposición correcta, siempre y cuando se agreguen disposiciones sobre el manejo del tiempo, en particular sobre la ausencia de consecuencias del modo pausa de parte de las personas que trabajan. No se establecen tiempos máximos o mínimos de descanso o pausa, la que no necesariamente obedece a razones de descanso, pudiendo deberse a roturas de vehículo u otras de características similares.

Asimismo, no se hace mención a la jornada diaria, pero tomando en cuenta la referencia realizada en el artículo 3, - respecto a que se aplican todas las normas del derecho del trabajo que regulan el trabajo dependiente -, no podrían caber dudas que se aplica la limitación de la jornada de 8 horas con su descanso intermedio de media hora. Así lo ha expresado la doctrina que ha analizado el presente proyecto en posición claramente compatible.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup>[https://parlamento.gub.uy/documentosyleyes/documentos/repartidos?Cpo\\_Codigo=D&Lgl\\_Nro=49&Rptd\\_Anio=2021&Rptd\\_Nro=310&tipoBusqueda=T&Texto=](https://parlamento.gub.uy/documentosyleyes/documentos/repartidos?Cpo_Codigo=D&Lgl_Nro=49&Rptd_Anio=2021&Rptd_Nro=310&tipoBusqueda=T&Texto=)

<sup>11</sup>Castelo, Alejandro. Anteproyecto de ley de regulación del trabajo para las plataformas digitales. Comentario de Consultoras 4068, de 12/09/2022; disponible en Base de Datos CADE.

En definitiva, la regulación, con los ajustes mencionados respecto al control de logueo y fundamentalmente del modo pausa a efectos de asegurar que será manejado por la persona que trabaja, sería compatible.

Claramente no es admisible la imposición de una jornada de 48 horas semanales en un sector al cual la justicia ya ha entendido que se le aplica 44 horas y en el cual está pendiente de aprobación una regulación en dicho sentido.

## 2. La retribución mínima.

En relación a la retribución, se prevé la modalidad de pago por tiempo o por producción o destajo, siendo esta última la que se aplica en la actualidad. Los chóferes cobran por viaje y los repartidores por pedido entregado.

Se introducen elementos a tomar en cuenta para la fijación del precio como ser la distancia, el tiempo de desplazamiento y el lapso de espera. Asimismo dispone que se genera el derecho a la retribución cuando el viaje, envió o entrega no se haga efectivo por causas no imputables a la persona que realiza el trabajo.

En el caso de la retribución por tiempo, se plantea la exigencia de aceptar por lo menos un encargo por hora, sin dejar de ofrecer sus servicios por dicho lapso.

O sea, el trabajador debe permanecer logueado durante la hora y aceptar por lo menos un encargo ofrecido en dicho lapso de tiempo para generar el derecho a cobrar la hora de trabajo.

Y la retribución mínima que deberá cobrar, tanto en el caso de distribución por tiempo como a destajo es el salario mínimo nacional.

El salario mínimo nacional, como su nombre lo indica es la retribución mínima que debe cobrar cualquier persona, proporcionalmente, en cualquier trabajo realizado en el país. Por lo tanto, aún cuando el proyecto no lo dispusiera, sería el piso mínimo infranqueable.

Pero de acuerdo al sistema de negociación colectiva vigente en Uruguay, todas las actividades privadas están comprendidas en el ámbito de consejo de salarios, en algún grupo o subgrupo, de acuerdo a la clasificación realizada por la propia empresa o por la comisión de clasificación de actividades.

En el sector de actividad de reparto de pedidos, alguna de las empresas intervinientes optó por el sistema de contratación en carácter de dependiente, incluyéndose la misma en el grupo 19 subgrupo 9, con un mínimo salarial aplicable superior al salario mínimo nacional.

Por lo tanto, el remitir toda la actividad a un piso mínimo inferior significa una vez más, una medida que rebaja la protección existente. Ello sin perjuicio que, la justicia uruguaya también utilizó los mínimos correspondientes al grupo que entendió aplicable, sin recurrir en ningún momento al salario mínimo nacional.

Por tanto entendemos que la referencia prevista en el segundo párrafo del artículo 16, debería ser “al salario previsto en el grupo de consejo de salario aplicable”.

### 3. Descuentos sobre salarios.

El párrafo final del mencionado artículo 16 establece la prohibición de realizar ningún tipo de descuento referente a la actividad, debiendo limitarse a los previstos en la ley 17.829 de 18 de setiembre de 2004. Una vez más, entendemos que de no existir la mencionada disposición los descuentos sobre salario admisibles son los previstos en dicha norma.

Sin perjuicio de ello, se han observado en la práctica la existencia de descuentos no admitidos, por ser inherentes al riesgo de la actividad y prohibidos en función de la intangibilidad del salario y el principio de ajenidad del riesgo, por lo cual entendemos que la disposición es pertinente.

#### d) condiciones de trabajo no dependiente o autónomo.

##### 1. accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Se incluye a quienes desempeñen tareas para plataformas en carácter de no dependientes, en las previsiones de la ley 16.704 de 10/10/1989 Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, considerando como empleadores a las plataformas, a estos solos efectos.

La inclusión de esta actividad en la protección en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional es sin dudas una disposición compartible.

En el mismo sentido, una vez más debemos señalar que la norma se cuida de no introducir elementos que pudieren generar algún indicio a favor de la dependencia, al señalar que la calidad de patrono es a “estos solos efectos”, lo cual sumado a la definición de plataforma a la cual adhiere, implica una notoria e indebida preferencia por la definición de no dependiente.

##### 2. beneficios de seguridad social.

Se establece la “opción por el monotributo” para quienes presten servicios para plataformas en calidad de no dependientes.

Una vez más, la norma opta por un camino que la justicia desestimó, en este caso el Tribunal de lo Contencioso Administrativo, recogiendo sin matices la postura de las empresas de plataformas,

con el agravante en este caso, de que no solamente va en detrimento de las empresas que desempeñan la actividad, sino también en clara contradicción con la seguridad social, en particular con el Banco de Previsión Social.

Tal como relata la sentencia 526/021 de 10/10/2021 dictada por el Tribunal de lo Contencioso Administrativo, dos personas que realizaban tareas de reparto para UBER PORTIER plantean una consulta vinculante ante el Banco de Previsión Social. La consulta vinculante es un procedimiento por el cual los contribuyentes se presentan ante el Banco de Previsión Social exponiendo la actividad que realizan y la forma que entienden deben tributar. En caso que la administración esté de acuerdo con su planteo continúan aportando de dicha manera. En caso que el organismo en el futuro entienda que la aportación no es correcta, no podrá pretender cobrar tributos anteriores ni multas o recargos. En caso que no esté de acuerdo con la postura del contribuyente, este deberá modificar su forma de aportación.

En la situación dirimida en la sentencia mencionada, los dos repartidores se presentan planteando que trabajan efectuando pedidos y que la plataforma UBER PORTIER conecta a los restaurantes y casas de comida con clientes, y que ellos, a través de dicha plataforma efectúan el reparto de dichos pedidos.

En definitiva, expresan sin matices la definición que de si mismas dan las plataformas y que recoge el presente proyecto, son empresas de software que conectan repartidores con consumidores, por lo cual su relación con los repartidores es exclusivamente comercial y no de trabajo.

Alegan que dada la reducida dimensión económica de su actividad, son empresas de pequeño porte, por lo cual deberían aportar como monotributistas y no como empresas unipersonales, tal como sostiene el Banco de Previsión Social.

El citado ente por su parte sostiene que estas personas no combinan capital y trabajo en la medida suficiente para considerar que estamos ante una actividad empresarial. Dicha combinación no debe ser medida exclusivamente con carácter cuantitativo sino que debe analizarse desde una óptica conceptual o cualitativa la incidencia de cada uno de los factores. Y en el presente caso, la administración tributaria, el procurador del estado en lo contencioso administrativo y el propio Tribunal, entienden que la incidencia del factor trabajo es absolutamente preponderante. *“Es el servicio personal lo que la genera. Que se requiera de un aparato celular y de un vehículo como una bicicleta o una moto para la realización de la tarea, no alcanza para configurar una actividad empresarial.”<sup>12</sup>*

El siguiente argumento refiere a la finalidad con la que es creada la figura del monotributo y que la misma está orientada a las actividades de reducida dimensión económica.

---

<sup>12</sup>Tribunal de lo Contencioso Administrativo. Sentencia 526/021 de 10/10/2021.

El Tribunal de lo Contencioso Administrativo, a efectos de valorar este punto, intimó a los reclamantes, repartidores de UBER EATS a que acreditaran cuales son sus ingresos. *“En primer lugar, cabe destacar que los pretenses no han presentado medio de prueba alguno que acredite los extremos que invocaron para que se los considere monotributistas (por ejemplo, sus contratos con la empresa Uber Portier, constancia de ingresos, etc.). (...) el acta notarial de comprobación aportada por la actora (...) no constituye prueba conducente para acreditar los extremos que se dirimen en autos. Sin perjuicio de resaltar, que quien comparece es una abogada asesora de la plataforma UBER PORTIER BV, persona jurídica extranjera no residente sin establecimiento permanente en Uruguay”.*<sup>13</sup>

Entendemos importante destacar que la resolución por la cual el Banco de Previsión Social entendió que los repartidores de UBER PORTIER no debían aportar en calidad de monotributistas, sino en calidad de no dependientes, no fue acompañada por el Director Representantes de los Trabajadores. Las razones no fueron las alegadas por el organismo, sino que dicha delegación ya en aquel momento planteó que dichas personas eran dependientes de las plataformas, lo cual es luego recogido por la justicia laboral uruguaya.

Lamentablemente el organismo no ha revisado su postura a pesar de la monolítica posición de la justicia laboral.

A lo expuesto tanto por el organismo de seguridad social como por la justicia administrativa, corresponde agregar que la figura del monotributo fue creada a los efectos de ampliar la cobertura de la seguridad social, buscando alcanzar actividades que de otra manera se realizan en la informalidad. Dicha figura cubre el trabajo de pequeños puestos ambulantes o de ferias, artesanos, trabajadores sexuales, cuidacoches, pequeños kioscos, etc. La aportación que exige es notoriamente menor a la de otras actividades como forma de facilitar la formalización. No solo por requisitos objetivos, sino fundamentalmente por la finalidad que cumple, la figura no abarca la situación de personas que trabajan para multinacionales.

Ello sin perjuicio de ratificar que no estamos ante trabajo no dependiente, sino claramente dependiente, por lo que no solo no deberían incluirse en el monotributo sino que tampoco deben aportar como unipersonales.

Sobre la opción por el monotributo en la fundamentación del proyecto se expresa *“ Se incluye también en este capítulo, la cobertura y beneficios de la seguridad social para los trabajadores autónomos, quedando comprendidos en el régimen del Monotributo, regulado por la Ley Nº 18.083, sin perjuicio de otras modalidades jurídicas que el trabajador autónomo quisiera utilizar”*<sup>14</sup>

---

13Ver cita 8.

14Ver cita 3.

El proyecto no solamente contradice a la administración tributaria y a la justicia administrativa sino que introduce una inédita opción por el monotributo o por la que el trabajador autónomo “quisiere” utilizar. Es una prerrogativa realmente inédita, ya que la potestad de fijar tributos o de encuadrar la situación dentro de cada figura, es una prerrogativa exclusiva de la ley y en su aplicación, de las administraciones tributarias competentes.

En ningún caso se ha previsto que se pueda tributar por la figura que se quiera utilizar.

En definitiva, y sin perjuicio de ratificar que el legislador no debe prever la posibilidad de que la tarea sea prestada en forma no dependiente ya que la justicia ha fallado que dicha opción no es posible, menos aún debe darse la excepcional situación de que en este caso se puede “elegir” la figura por la cual tributar, ni optar por el monotributo lo que también ya ha sido unánimemente rechazado.

El proyecto recoge una vez más el postulado de las empresas propietarias de plataformas, facilitando un modelo de negocios altamente inconveniente para quienes trabajan y para los organismos de seguridad social, cargando a la sociedad con los costos de una actividad altamente lucrativa.

### 3. Negociación colectiva de trabajadores autónomos.

Se pretende regular el acceso de los trabajadores autónomos a la negociación colectiva.

Expresamos se pretende, en virtud que entendemos que lo previsto no encuadra en el concepto de negociación colectiva históricamente utilizado en Uruguay, bajo el principio de representatividad de las organizaciones sindicales.

Efectivamente el artículo 19 del proyecto establece “ *Artículo 19.- (Negociación colectiva de trabajadores autónomos). Los trabajadores autónomos tienen derecho a ejercer la libertad sindical y a negociar colectivamente con la empresa titular de la plataforma digital para la cual desarrollen sus tareas.*

*Podrán suscribir acuerdos colectivos, en relación a condiciones de trabajo y de retribución, siempre que sean más favorables que las dispuestas por la presente ley. Tales acuerdos serán aplicables exclusivamente a los trabajadores firmantes o que formen parte de las asociaciones de trabajadores representantes.”*

En primer lugar se hace referencia a los trabajadores autónomos, no a las organizaciones de trabajadores autónomos, apartándose de lo dispuesto en la ley de negociación colectiva. Dicha norma, ley 18.566 de 11/09/2009, al definir el derecho de negociación colectiva establece “*Artículo 2 - (Derecho de negociación colectiva).- En ejercicio de su autonomía colectiva los empleadores u organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias*

***organizaciones de trabajadores, por otra, tienen derecho a adoptar libremente acuerdos sobre las condiciones de trabajo y empleo, y regular sus relaciones recíprocas.***” (el destaque nos pertenece)

Como surge del texto transcrito, el sujeto habilitado para negociar colectivamente es la organización de trabajadores, no la suma de ellos individualmente considerados. Desde el momento en que se constituye una organización de trabajadores, esta adquiere personalidad propia y expresa la voluntad del conjunto la que se forma en el seno de la misma, por lo cual, ya no es una suma de voluntades, sino que es una nueva voluntad, la de la organización sindical que representa no solo a sus asociados, sino a todos quienes estén comprendidos dentro del ámbito de representatividad de la organización.

En el proyecto se refiere a los trabajadores y no a una organización, y en línea con este concepto se establece como ámbito de aplicación de lo acordado, exclusivamente a quienes formen parte de la organización, obviando por tanto el concepto de representatividad sindical, que ha sido el aplicado en el derecho colectivo uruguayo desde siempre.

A esto se agrega que se prevé una negociación individual plurisubjetiva, ya que lo “acordado” se aplica también a quienes firmen el acuerdo, lo que una vez más, no encuadra en el concepto de negociación colectiva, pasando directamente a regular una negociación individual.

En definitiva, bajo el nombre de negociación colectiva se pretenden regular acuerdos que perfectamente pueden realizarse al amparo de la legislación actual. En un caso se refiere a una suerte de poder para negociar otorgado por quienes integren una organización y que les será aplicable solamente a quienes la integren, o sea que otorgaron dicho poder, y por otra parte la posibilidad de firmar individualmente un acuerdo que le será aplicable si lo firman.

En particular en el último caso es la misma situación de la “firma” de los términos y condiciones en los cuales quienes trabajan no tienen posibilidad alguna de incidir y es ilógico pensar que un persona individualmente podrá negociar condiciones con una transnacional.

Finalmente se establece que dichos “acuerdos” serán válidos si fijan condiciones superiores a las previstas en la ley.

Una vez más, es un aspecto ya previsto por la legislación vigente. El proyecto prevé derechos mínimos para quienes estén comprendidos en la ley, por lo cual ningún acuerdo, aun cuando nada se dijera, podría rebajar dichos mínimos.

En definitiva entendemos que la disposición es altamente negativa ya que introduce una vez más, conceptos que permitirían rebajar las condiciones existentes, en este caso afectando el concepto de representatividad de las organizaciones sindicales.

e) control de la normativa. Inspección General de Trabajo y Seguridad Social.

El artículo 20 del proyecto establece “ *Artículo 20.- (Control). El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social es competente para verificar y controlar a través de los órganos, oficinas y divisiones correspondientes, el cumplimiento de la presente ley y de las normas laborales y de seguridad social que resulten aplicables.*

*La Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social queda facultada para practicar inspecciones, intimaciones y toda diligencia que sea necesaria para verificar el cumplimiento normativo, así como para ejercer los cometidos y poderes jurídicos de que está legalmente investida.”<sup>15</sup>*

El decreto 371/022 de 16/11/2022 establece “ *Artículo 1o) La Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social (I.G.T.S.S.) tiene a su cargo la protección legal de los trabajadores en el empleo, y en general velar por el cumplimiento de la normativa laboral en materia de condiciones de trabajo, de seguridad social, de seguridad y salud y medio ambiente en el que se desarrolla toda forma de trabajo.”*

De acuerdo a la competencia ya asignada por el decreto mencionado la inspección general de trabajo tiene competencia para ejercer las acciones inspectivas necesarias en aras de proteger a quienes trabajan, incluso a quienes lo hacen para plataformas digitales.

En tal sentido el proyecto no innova, sin perjuicio que, al igual que en cualquier caso en el que se prevén aspectos ya regulados por la normativa, se podría generar la idea de que si se entiende necesario regularlo, es porque no está previsto.

El único aspecto debatible sería el control de quienes operan como no dependientes.

Una vez más, entendemos que la posibilidad de trabajo no dependiente en estos casos no es admisible. Sin perjuicio de ello, la disposición tendría sentido en el caso de no dependientes o autónomos, aunque tal razonamiento también es debatible, ya que el artículo transcrito en su oración final, extiende la competencia de la Inspección General de Trabajo y Seguridad Social para verificar “*el cumplimiento de la normativa laboral en materia de condiciones de trabajo, de seguridad social, de seguridad y salud y medio ambiente en el que se desarrolla toda forma de trabajo.”*

En conclusión, entendemos que el proyecto se inclina claramente por las definiciones y defensas ensayadas en juicio por las empresas de plataformas, por lo que, aún cuando sostiene no inmiscuirse en la calificación de la relación que une a las personas con las plataformas, de hecho lo hace, y rebajando un derecho reconocido por la justicia.

---

<sup>15</sup>Ver cita 3.

### BIBLIOGRAFIA Y WEBGRAFIA CONSULTADA.

Arntz, M., T. Gregory and U. Zierahn (2016), "The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A

Comparative Analysis", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 189, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/5jlz9h56dvq7-en>.

Benedikt Frey, Carl – Osborne, Michale. The Future of Employment: How susceptible are jobs to computerisation? <https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/publications/the-future-of-employment/>

Beltrame Da Silva, Lucia. Plataformas y relación de trabajo. El reto de la protección. XXX Jornadas uruguayas de derecho del trabajo y la seguridad social. Págs. 71-76

Cancela, Mariselda – Antunez, Virginia. “ Trabajadores de Plataformas. ¿Oportunidad laboral o precariedad?. Su protección. XXX Jornadas uruguayas de derecho del trabajo y la seguridad social. Págs. 77-88

Castelo, Alejandro. Anteproyecto de ley de regulación del trabajo para las plataformas digitales. Comentario de Consultoras 4068, de 12/09/2022; disponible en Base de Datos CADE.

Coto Aubone, Mariana. “ Las plataformas digitales y el derecho a la seguridad y salud laboral”. XXX Jornadas uruguayas de derecho del trabajo y la seguridad social. Págs. 89-106.

Da Silva, Felipe, Núñez, Georgina “La era de las plataformas digitales y el desarrollo de los mercados de datos en un contexto de libre competencia” [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47540/1/S2100764\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47540/1/S2100764_es.pdf)

De León, Lorena – Pizzo, Nicolás. Trabajo a través de plataformas digitales. 2a. Edición revisada, actualizada y ampliada. Con la colaboración de Andrea Rodriguez y Bruno Sande. F.C.U. 2022.

Fernández Docampo, Belén. El trabajo autónomo ante las nuevas formas de organización empresarial en el contexto de la economía digital. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social. Nº 158/2021 Tercer Trimestre. Págs. 183-212

Gauthier, Gustavo. “ La regulación de las plataformas de servicios de transporte en Montevideo. ¿hacia un nuevo modelo de protección?. XXX Jornadas uruguayas de derecho del trabajo y la seguridad social. Págs. 121-134

Goldin, Adrian. Ocupaciones emergentes y su regulación en Argentina. Documentos de proyectos. CEPAL.

Günther Löschnigg y Nora Melzer-Azodanloo, «El trabajo en plataformas en Austria. Un bosquejo de problemas jurídico-laborales» ACDCT, Vol. XII (2020), ISSN: 2792-5145, Págs. 73-84

Hannah Johnston, Chris Land-Kazlauskas. Representación, voz y negociación colectiva: la sindicalización en la economía del trabajo esporádico y por encargo. Serie condiciones de trabajo y empleo. N° 94. Organización Internacional del Trabajo.

Holger Brecht-Heitzmann y Uwe Meyer, «El impacto sobre el trabajo de la economía digital en Alemania». ACDCT, Vol. XII (2020), ISSN: 2792-5145, Págs. 17-40

Monereo Pérez, José Luis, Martín Muñoz, María Rosa. “La laboralidad de quienes prestan servicios a través de plataformas digitales.” Revista de Jurisprudencia Laboral. Número 9/2020.

Oficina Internacional del Trabajo . “Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital.” Ginebra 2019.

Organización Internacional del Trabajo. Perspectivas sociales y del empleo en el mundo – Tendencias 2022. <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends2022/lang--es/index.htm>

Rodriguez Beisso, Nataly. “ ¿Economía colaborativa o colaboración con la economía.? XXX Jornadas uruguayas de derecho del trabajo y la seguridad social. Págs. 161-172

Rojo Torrecilla, Eduardo. De la sentencia del TS de 25 de septiembre de 2020 al RDL 9/2021. La relación laboral de los repartidores de las empresas de reparto. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social. N° 158/2021 Tercer Trimestre. Págs. 11-44.

Rosembaun Carli, Federico. “La naturaleza de la actividad de las plataformas digitales y el derecho del trabajo.” XXX Jornadas uruguayas de derecho del trabajo y la seguridad social. Págs. 173-192

Sande Escobal, Bruno. Plataformas y relación de trabajo. Análisis desde la perspectiva del derecho del trabajo uruguayo. XXX Jornadas uruguayas de derecho del trabajo y la seguridad social. Págs. 41-62.

Ugarte, Jose Luis. “Trabajo en empresas de plataforma. Subordinación y mas allá.” Revista Chilena de Derecho Privado, n.º 35, pp. 17-49 [diciembre 2020].