

Uber y Amazon revolucionan la legislación laboral

Los nuevos modelos de negocio de la economía colaborativa siguen planteando interrogantes legales. La polémica surge a la hora de saber si quienes se involucran en estos proyectos son trabajadores o no.

Almudena Vigil, Madrid

La revolución de la economía colaborativa y los nuevos modelos de negocio que trae consigo vuelven a ser objeto de polémica legal, pero esta vez desde el punto de vista laboral. La duda que ahora se plantea es si deben considerarse como empleados los particulares que, por ejemplo, prestan sus servicios a empresas como Uber.

Esta cuestión está siendo objeto de análisis en Estados Unidos y ha obtenido recientemente respuesta en el Estado de California, donde se ha dictado una resolución que da la razón a una conductora de Uber al reconocer su condición de trabajadora de la compañía. Aunque este pleito sólo implica el pago de una indemnización de 4.000 dólares (3.526 euros) por parte de Uber, el riesgo para esta plataforma es que llegue a extenderse a todos los conductores de la compañía, elevando los costes fijos.

No obstante, una portavoz de Uber ha aclarado que “el dictamen de la Comisión de Trabajo de California no es vinculante y aplica a un solo conductor”. De hecho, señala que “es contrario a una resolución anterior, que concluyó en 2012 que el conductor realizaba servicios como profesional independiente y no como empleado”, y asegura que otros cinco Estados habrían llegado a igual conclusión. La compañía cree que “es importante recordar que la razón número uno por la cual los conductores escogen Uber es porque tienen una flexibilidad y control total”, de forma que “la mayoría de ellos pueden y eligen diferentes fuentes de ingresos”, incluyendo otras empresas similares.

España no es ajena a esta polémica. La Inspección de

Algunas resoluciones declaran que existe una relación laboral con los conductores



UBER Después de que un juez de Madrid prohibiera a Uber operar, ahora un juzgado de Barcelona estudia solicitar al Tribunal de la UE que se pronuncie sobre el proceso legal abierto en la capital catalana. Un posible pronunciamiento del tribunal europeo sería decisivo.

Trabajo de Cataluña ha llegado a una conclusión parecida a la de California. Tras siete meses de investigación, ha determinado que los conductores que participaban en la filial española de Uber debían ser considerados empleados, si bien la cuestión está en el aire, a la espera de que la Justicia se pronuncie sobre la legalidad de la plataforma en sí, ante las quejas y denuncias del sector del taxi.

Concretamente, la Inspección considera que, en el caso de Uber, concurren las notas

definitorias de la relación laboral (dependencia y ajenidad).

Relación laboral

La delimitación de la relación laboral de determinados colectivos en situación parecida a la que ahora se encuentran los conductores de Uber ha sido ampliamente estudiada por el Tribunal Supremo, pronunciándose, por ejemplo, sobre los agentes y subagentes de seguros (con sentencias en 2001 y 2006), profesores de academias de for-



AMAZON El gigante de la distribución online estudia pagar a particulares para la entrega de paquetes, idea que se podría encontrar en similar situación a la de Uber, al igual que todas aquellas 'start up' que giren en torno a la contratación de microtareas.

El Supremo se ha pronunciado sobre cuestiones similares que afectan a otros colectivos

mación (sentencia de julio de 2008), tertulianos de radio (sentencia de febrero de 2014), cobradores de primas de seguros (sentencia de 2003) o fotógrafos de prensa (sentencia de julio de 2002), entre otros. En todos estos fallos, la jurisprudencia reitera

que las notas configuradoras de la relación laboral son: ajenidad en los riesgos y en los frutos de su trabajo, dependencia en cuanto que inserción en el círculo organizativo y disciplinario del empresario y retribución, como contraprestación económica a los servicios realizados.

Raúl Rojas, socio de laboral del despacho Ecija, explica que, en el caso de Uber, ha influido la existencia de un previo proceso de selección de los conductores, fijación de las rutas por la compañía, puesta a disposición de los chóferes de un móvil para prestar los servicios, así como de un sistema de incentivos como fórmula retributiva.

“La diferencia con respecto a otras *start up* del sector, como puede ser Bla Bla Car, ha podido ser la ausencia de una verdadera voluntad de compartir por parte de los usuarios. Parece que la Inspección ha hallado indicios de un verdadero lucro personal propio de cualquier relación profesional de prestación de servicios”, explica este experto.

Un marco jurídico más delimitado

Las interpretaciones sobre aspectos legales de plataformas como Uber favorecerán que “las iniciativas de consumo colaborativo operen en un marco jurídico cada vez más delimitado”, según el abogado Raúl Rojas. Ante la falta de regulación expresa, Roas recomienda elaborar

políticas y condiciones de uso debidamente definidas y comunicadas a los usuarios. “Con independencia del ámbito del consumo colaborativo que se trate (movilidad, habitabilidad, educación, etc.), el punto de partida tiene que ser la voluntariedad y el ánimo

colaborativo, y no el lucro profesional de los usuarios”, explica. Así, “será más difícil que se califique de laboral las relaciones entre usuarios o entre éstos y el promotor de la plataforma, que debe mantener un papel completamente pasivo como mero intermediario”.

ENTRADA EN VIGOR

Los empleados de Justicia piden formación sobre el nuevo Código Penal

S.S.P. Madrid

La entrada en vigor, el próximo 1 de julio, del nuevo Código Penal está generando mucha incertidumbre, y no sólo entre las empresas, que no saben cómo prepararse para algunas de las modificaciones en materia de responsabilidad penal de las personas jurídicas. Ayer, los trabajadores de Justicia exigieron que se ponga en marcha con carácter urgente una batería de iniciativas para formarles en la aplicación práctica de la nueva norma.

El Sindicato de Trabajadores de la Administración de Justicia (STAJ), a través de un comunicado, reclamó ayer formación para los funcionarios sobre el nuevo Código Penal que, entre otras novedades, incluye la prisión permanente revisable, cambios en la libertad condicional, nueva redacción de delito de asesinato, responsabilidad penal en sociedades mercantiles o derogación de las faltas.

El organismo considera que una reforma de tal entidad “exige con carácter urgente y extraordinario que se impartan cursos de formación específica para los juzgados afectados” y advierte que están en juego “derechos fundamentales de los ciudadanos”, ya que el desconocimiento de la norma podría provocarles desprotección, según recoge Europa Press.

El sindicato insiste en que la formación para la aplicación de las nuevas leyes ha de ser parte de un continuo proceso de reciclaje. STAJ denuncia que ha solicitado al Ministerio de Justicia y a las Comunidades Autónomas cursos gratuitos, pero que no han obtenido ninguna respuesta.

El problema es que el tiempo juega en contra, ya que el texto entrará en vigor el miércoles de la próxima semana. La falta de información también afecta a las empresas, sobre todo en materia de cumplimiento normativo, donde las compañías están introduciendo medidas sin saber si así podrán evitar la responsabilidad penal.