

Circular 2369-2023

Transcribimos a ustedes un criterio del máximo Tribunal en Brasil respecto a los usuarios (trabajadores) de las Apps.

Noticias internacionales de Brasil respecto a las relaciones laborales de los trabajadores de las Apps.

La Octava Sala mantiene reconocimiento laboral a vínculo de conductor de Uber. Para la mayoría, la empresa controla el ambiente productivo

20/12/22 - La Octava Sala del Tribunal Superior del Trabajo rechazó el examen de apelación de Uber do Brasil Tecnología Ltda. contra una decisión que reconoció la relación laboral de un conductor de Río de Janeiro (RJ). Según la ponente, ministra Agra Belmonte, la relación de la conductora con la empresa es de subordinación clásica, ya que no tiene control sobre el precio del viaje, el porcentaje del traslado, la presentación y la forma en que se realiza el trabajo. “Incluso la clasificación del vehículo utilizado la define la empresa, la cual puede rebajar, remunerar, aumentar, pagar a plazos o no transferir el valor del viaje”, puntualizó.

La conductora trabajó para Uber entre 2018 y 2019. Según ella, su remuneración mensual rondaba los R\$ 2.300, y sus gastos de combustible y mantenimiento del auto eran de R\$ 500. Además, pidió, en la demanda laboral, horas extras, compensación por estas cantidades y compensación por daños extra patrimoniales.

Subordinación algorítmica

La solicitud fue desestimado por el tribunal de primera instancia. Tras la sentencia, se presentó una propuesta por la cual la conductora recibiría R\$ 9.000 como indemnización y renunciaría a su recurso ordinario. Pero el Juzgado Regional del Trabajo de la 1ª Región no ratificó el convenio, por entender que sus términos eran inadecuados, y reconoció la relación laboral.

La decisión tuvo en cuenta que la ley, acompañando la evolución tecnológica, amplió el concepto de subordinación clásica, para llegar a medios informatizados de mando, control y

supervisión. “Uber lo que hace es codificar el comportamiento de los conductores, programando su algoritmo, en el que inserta sus estrategias de gestión, y esa programación se almacena en su código fuente”, concluyó.

Litigio manipulador

Al analizar el agravio por el que se pretendía volver a discutir la no aprobación del acuerdo, la ministra Agra Belmonte señaló que, según el TRT, la empresa viene utilizando un procedimiento conocido como "litigio manipulativo" -el uso estratégico del proceso para evitar la formación de jurisprudencia sobre un tema (en este caso, la relación laboral). Uno de los aspectos de la práctica es la celebración de un acuerdo sólo en los casos en que existe la expectativa de que el órgano juzgador decidirá en una dirección contraria a su interés.

En la conclusión del ministro, el objetivo del acuerdo propuesto por Uber no era la conciliación en sí misma, como medio alternativo de resolución de conflictos, “sino un acto deliberado, para impedir la existencia, formación y consolidación de jurisprudencia que reconozca derechos laborales a sus conductores”. Esta conducta, a su juicio, constituye un abuso procesal de derecho.

Uberización

En cuanto a la relación laboral, el relator observó que la nueva modalidad de prestación de servicios de transporte individual, a través de una "economía colaborativa", si bien ha insertado una masa considerable de trabajadores en el mercado, también se caracteriza por la precariedad de las condiciones de trabajo, con extenuantes horarios, retribución incierta y sumisión directa del propio conductor a los riesgos del tráfico. “Las enfermedades y accidentes de trabajo son capaces de eliminar todos los puntos obtenidos en la clasificación del conductor ante el usuario y ante la distribución del servicio que hace automáticamente el algoritmo”, ejemplificó.

En la valoración del relator, los principios de libre iniciativa y amplia concurrencia “no pueden traducirse en salvoconducto o autorización para la denegación deliberada de derechos laborales”.

Control del entorno productivo

Para Agra Belmonte, la expresión “subordinación algorítmica” señalada por la TRT es una “licencia poética”. “El trabajador no establece relaciones de trabajo con fórmulas matemáticas o mecanismos de negocio, sino con personas naturales o jurídicas propietarias de los medios de producción”, puntualiza. Y, en este sentido, la CLT (artículo 6, párrafo único) establece que los medios telemáticos e informáticos de mando, control y supervisión son equivalentes, a los efectos de la subordinación jurídica, a los medios personales y directos.

“Uber no fabrica tecnología y una aplicación no es una actividad. Es un transportista que utiliza vehículos de conductores contratados para realizar el transporte de pasajeros”, dijo el ponente. “Todo lo que tiene que hacer es desconectar al conductor del sistema para que quede excluido

del mercado laboral. Esto es suficiente para demostrar quién tiene el control del entorno productivo”, concluyó.

La decisión fue por mayoría, ganando el ministro Alexandre Ramos, quien integró el quórum de la Octava Sala.

Divergencias

El tema de la relación laboral entre conductores y plataformas de aplicaciones sigue siendo objeto de desacuerdo entre las Salas del TST. El asunto ya está siendo examinado por la Subsección I Especializada en Controversias Individuales (SDI-1), órgano encargado de uniformar la jurisprudencia de las Salas. Dos procesos con decisiones divergentes comenzaron a ser examinados en octubre, y el juicio fue interrumpido por pedido de revisión, luego de la sugerencia del actual vicepresidente del TST, magistrado Aloysio Corrêa da Veiga, de que el asunto sea sometido a la sistemática de apelaciones repetitivas.

Como dice el dicho: “Si ves a tu vecino sin barbas, pon las tuyas a remojar”.

Esperemos no sobre regulen la relación entre los dueños y los usuarios de las plataformas digitales, pensemos en soluciones de carácter social y laboral.

“Unámonos más que nunca en un Gran Acuerdo Por México”