

MONTEVIDEO 3 de junio de 2020.

En autos caratulados AAA c/ UBER B.V. y otro - Recursos Tribunal Colegiado - IUE N°: 0002-003894/2019

Tramitados ante esta Sede se ha dispuesto notificar a Ud. la providencia que a continuación se transcribe:

DFA-0012-000111/2020020 SENTENCIA DEFINITIVA. TRIBUNAL DE APELACIONES DE TRABAJO DE PRIMER TURNO. AAA c/ UBER B.V. y otro - Recursos Tribunal Colegiado 0002-003894/2019 MINISTRO REDACTOR: DRA. ROSINA ROSSI. MINISTROS FIRMANTES: DRA. ROSINA ROSSI. DR. JULIO POSADA.DRA.LINA FERNÁNDEZ LEMBO MINISTRA DISCORDE: DRA. DORIS MORALES Montevideo, 3 de junio de 2020. VISTOS EN EL ACUERDO: Para sentencia definitiva de segunda instancia estos autos caratulados "AAA c/ UBER V.B. y otro. Proceso Laboral ordinario. Recursos Tribunal Colegiado" IUE 002-03894/2019 venidos a conocimiento de la Sala en virtud del recurso de apelación interpuesto contra la sentencia definitiva n.77/2019 dictada por la Sra. Juez Letrado de Trabajo de la Capital de 6to. Turno, Dra. Julia Rodríguez Mederos. RESULTANDO: 1. Dictada la sentencia definitiva de primera instancia, en término compareció la parte demandada interponiendo recurso de apelación que sustanciado, fue concedido y franqueado, ingresando los autos a este Tribunal el 20.12.2019. Los autos fueron devueltos a la Sede de origen para su regularización y reintegrados el 13.2.2010. Se llevó a cabo el estudio por los Ministros naturales de la Sala y en el Acuerdo del 11.3.2020 se suscitó discordia. Se realizó el sorteo para la integración

recayendo el resultado en la Dra. Lina Fernández Lembo integrante de Tribunal de Apelaciones de Trabajo de 3er. Turno. Culminado el estudio por la Sra. Ministra integrante el 20.5.2020 se acordó sentencia y se procede a su dictado. 2. Fue necesario realizar estudio sucesivo en atención a que la Sala carece de medios técnicos apropiados para realizarlo en forma simultánea como dispone el art. 17 de la ley 18.572. Aún así , como surge de autos, acordada sentencia se dicta en el plazo legal con descuento del período de suspensión del funcionamiento del Tribunal debido a la feria sanitaria. CONSIDERANDO: 1. La Sala integrada confirmará la sentencia de primera instancia en todos sus términos compartiendo una a una las razones que la sustentan así como la decisión final, por los fundamentos que se expresarán. 2. La sentencia definitiva de primera instancia n. 77/2019 falló en lo medular: “Desestímase el excepcionamiento deducido. Estímase parcialmente la demanda y en su mérito condénase a la parte demandada a abonarle al actor los rubros laborales individualizados yu con el alcance establecido en los considerandos precedentes. Intereses y reajustes que se continúen generando hasta su efectivo pago. Así como condena a abonar el futuro los rubros acogidos, mientras se mantenga incambiado el relacionamiento entre las partes” La parte demandada dedujo recurso de apelación agraviándose de la solución de la sentencia respecto de los siguientes aspectos: rechazo a la excepción de falta de jurisdicción, errores procesales, naturaleza del vínculo jurídico, configuración del conjunto económico y competencia. La parte demandada evacuando el traslado conferido abogó por la confirmatoria. 3. El caso de autos. Si bien en autos, se presentaron un conjunto de problemas a resolver, dos son los sustanciales. Uno, la jurisdicción

aplicable en atención a la cláusula de compromiso arbitral pactada en el contrato, y otro, la naturaleza del vínculo jurídico que une a AAA con UBER B.V y UBER Technologies Uruguay SA, debatiéndose entre relación de trabajo y contrato comercial conforme sostuvieron los contendores 4. Los agravios de la parte demandada. 4.1. La cláusula arbitral. Aunque la parte apelante sitúa el presente como el último de los agravios, atento a que se trata de un presupuesto procesal, corresponde analizarlo en primer término. Ello por cuanto en caso de ampararse, correspondería el rechazo de la demanda por falta de jurisdicción y la pérdida automática de objeto de los restantes agravios. Expresa agravios la demandada en torno a que la sentencia rechazó la excepción de falta de jurisdicción al no haber admitido la cláusula arbitral articulando como principales fundamentos: el art. 472 del CGP admite el arbitraje con vocación universal, no existe norma legal expresa que lo excluya para la materia laboral, los objetos de conflictos laborales son transables y doctrina y jurisprudencia lo admiten. La Sala integrada comparte con la atacada la conclusión de que el arbitraje no es un instrumento procesal admisible en Uruguay para resolver conflictos individuales de trabajo por los mismos argumentos y por los que desarrollará. La diferencia de la Sala integrada con el planteo de la apelante se genera en la determinación de las premisas del razonamiento. Las premisas del razonamiento de la Sala. Primero. Las partes en conflicto no discrepan en cuanto a la ocurrencia del hecho principal: AAA trabajó y aun trabaja. Hay acuerdo entonces en torno al trabajo humano como hecho. El conflicto sustantivo refiere a la naturaleza del vínculo jurídico que enmarcó ese trabajo. Segundo. El lugar desde donde se debe juzgar un conflicto sobre

trabajo realizado por una persona es el Derecho de los Derechos Humanos. Ello por cuanto, el trabajo es un bien humano, de allí que independientemente de la forma jurídica que adopte, quien trabaja no se despoja ni de los derechos inherentes a su condición de persona ni de las respectivas garantías de su realización. Tercero. El derecho de acceso a la justicia constituye un derecho del cuerpo juis del Derecho de los Derechos Humanos que opera como garantía de efectiva realización de los derechos humanos (arts.8 y 25.1 de la Convención Americana de Derechos Humanos, art. 10 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, art. 2 inc.3 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; Reglas de Brasilia sobre acceso a la justicia de las personas en condición de vulnerabilidad, recogida en Acordada 7647 de la Suprema Corte de Justicia). El derecho de acceso a la justicia comprende el derecho de acceso a la justicia del Estado. De allí la exigencia implícita de que los Estados adopten decisiones proactivas en el diseño de sistemas de justicia, que provean los derechos instrumentales - garantía de la garantía - que demanda el corpus juris: accesibilidad, accesibilidad adecuada a las personas en estado de vulnerabilidad, eficacia, sencillez, imparcialidad de los órganos, atribución con anterioridad al litigio. También la gratuidad y la cercanía de los tribunales conforme surge del Sistema Interamericano de Derechos Humanos. ( El acceso a la justicia como garantía de los derechos económicos sociales y culturales. Estudio de los estándares fijados por el Sistema Interamericano de Derechos Humanos. [www.cidh.oas.org](http://www.cidh.oas.org) ° Accesodescindice.sp.htm) Cuarto. Los derechos humanos son irrenunciables. El derecho de acceso a la justicia del Estado es irrenunciable. El principio de irrenunciabilidad que inspira el

ordenamiento jurídico y que opera en garantía de efectiva realización de esos derechos, podría sin embargo presentar limitaciones. En Uruguay la Carta autoriza la limitación de los derechos fundamentales, por razones de interés general recogido mediante la ley ( art. 7) De allí que el derecho de acceso a la justicia del Estado podría verse restringido si hubiera ley que atendiendo razones de interés general así lo dispusiera. De todos modos el medio alternativo de solución de conflictos que por tales razones se viera justificado, debería proveer de las mismas garantías o facilidades que ofrece la justicia de los órganos del Estado. Quinto . El arbitraje como instrumento de solución de conflictos supone la exclusión de la jurisdicción de la justicia del Estado. Corolario, supone también la exclusión de los derechos y facilidades que operan como garantía de la garantía. Entre ellos en Uruguay la justicia del Estado en el área de resolución de los conflictos en torno al trabajo garantiza la justicia orgánicamente especializada, y un elenco de derechos que consagran que en sentido de desigualdad compensatoria tienden a garantizar el acceso a la justicia, como el proceso especializado, la gratuidad de todas las actuaciones judiciales, la ausencia de igualdad procesal poderes especiales del tribunal, la efectividad de la tutela de los derechos sustanciales. Sexto . El Derecho del Trabajo en Uruguay constituye una disciplina jurídica autónoma y como tal se conforma por reglas y principios especiales prioritarias respecto del derecho común a la hora de considerar su inserción en el ordenamiento jurídico y de articular la interpretación y aplicación a la solución de conflictos. La autonomía del Derecho del Trabajo se irradia en todos las áreas que lo componen: el derecho individual, el derecho colectivo, el derecho de la

seguridad social, el derecho procesal. Efectivamente también al área del derecho procesal en la medida que el propósito de ésta, consiste en constituir un instrumento de eficacia y garantía de goce del derecho sustantivo. Entonces, el Derecho del Trabajo en su área procesal debe concebirse como el blindaje de cada derecho inespecífico y específico de la persona que trabaja, tal cual se desprende de la exposición de motivos de la ley 18.572 que consolidó el sistema laboral procesal "autónomo", "compensador" y "adecuado" a las particularidades del conflicto laboral. Séptimo . La garantía de tutela constitucional al trabajo mediante la ley, refiere a toda forma de trabajo bajo cualquier modalidad jurídica. En tal sentido, lo que debe hallarse bajo "la protección especial de la ley" conforme con el art. 53 de la Constitución, es el trabajo. Se trata de la tutela al "trabajo", sin adjetivos. Al trabajo y punto. Lo que resulta confirmado en tanto la misma Carta expresamente tutela distintas formas de trabajo y a un abanico diverso de seres humanos que trabajan: trabajo prestado en una relación de trabajo o servicio, trabajo de los servidores del Estado, trabajo independiente, trabajo de los empleadores (arts. 54, 58 y ss., 67, entre otros) Partiendo de estas premisas la Sala integrada infiere que: Primero. En Uruguay la exclusión del derecho a la justicia del Estado - en tanto derecho humano - podría verse legitimada únicamente por disposición de la ley. De allí que corresponda indagar si efectivamente se releva ley en tal sentido. Con tal propósito, corresponde a su vez determinar el ámbito de referencia material de la ley. En la medida que el Derecho del Trabajo constituye una disciplina jurídica autónoma, la ley eventualmente aplicable sería la ley especial priorizando sobre la ley general. En consecuencia, mal puede razonarse

partiendo de la ley general procesal cuando, se está ante una disciplina jurídica dotada de autonomía en todas sus áreas. También en la procesal. Por estas razones el error de la apelante consiste en que comienza a razonar desde la ley general " el derecho procesal civil " y tomando sus soluciones desplaza la ley especial, cuando atento a la autonomía del Derecho del Trabajo, debió hacerlo exactamente al revés. Entonces, la validez de la cláusula arbitral del contrato que ligó a las partes hoy en conflicto debe analizarse desde el derecho al acceso a la justicia del Estado y desde el área procesal del Derecho del Trabajo (que no excluye sin más el Derecho Procesal común sino que condiciona su la admisibilidad de su aplicación conforme se infiere del art. 31 de la ley 18.572). Vale decir, no corresponde empezar a razonar el punto en debate por el art. 472 del C.G.P. sino por la Ley especial que disciplina el orden y formalidades de los juicios (art. 18 de la Constitución) "en materia laboral": Ley No. 18.572 y sus modificativas y complementarias. Ello con fundamento en que la Ley especial deroga parcialmente la Ley general. Segundo. Debe verse además que la Ley No. 18.572 no limita su aplicabilidad a las formas de trabajo dependiente sino, que refiere a la "materia laboral" que implica trabajo bajo cualquier modalidad jurídica. Lo que ha dado fundamento a sostener que, aún en los casos en los que se debate la naturaleza del vínculo "como en el de autos, relación de trabajo u otra forma de prestación del trabajo comprometido- las formalidades del debate deben seguir las previstas en la Ley No. 18.572 que buscó desplazar al Derecho Procesal común. Esto es el debate judicial deberá seguir las estructuras procesales especiales y por ende adecuadamente garantistas que podrán

derivar o no en el amparo de la pretensión sustantiva. Tercero. La apelante hace suyos en tres argumentos de la sentencia n. 596/2017 de la Suprema Corte de Justicia que esta Sala integrada no comparte, a saber: No se trata de desaplicar una disposición legal como expresa la sentencia en mayoría n. 596/2017 de la Suprema Corte de Justicia sino que, ante la pluralidad de fuentes el problema se sitúa en determinar la aplicable atendiendo a la regla hermenéutica que consiste en que la ley especial desplaza la general. El desplazamiento de la ley general por la prioridad de la especial con fundamento en la señalada regla hermenéutica no requiere de declaración de inconstitucionalidad como también afirma la sentencia 596/2017, justamente por cuanto no se trata de que las reglas del CGP en torno a la admisibilidad del arbitraje sean inconstitucionales ¿? este no es la tesis que esta Sala integrada sostiene ¿? sino que se ven postergadas por la relación entre el derecho especial y el derecho general. En la misma sentencia la Suprema Corte de Justicia indica que las normas laborales y los principios que las inspiran y sustentan, a saber, entre otros: oralidad, celeridad, gratuidad, inmediación, concentración, publicidad, buena fe y efectividad de la tutela de los derechos sustanciales, consagrados en el art. 1o. de la Ley No. 18.572, así como los criterios de interpretación e integración (arts. 1o. y 30 ejusdem), mantienen su plena vigencia y, en cualquier caso, determinarán la actuación del tribunal arbitral. Esta afirmación tiende a indicar que en un procedimiento arbitral deberán respetarse los principios especiales del proceso laboral. Empero atendiendo a la realidad nacional, ello solo sería posible si se garantizara un sistema de arbitraje con un procedimiento sencillo, adecuado, eficaz y gratuito. Lo que hoy



por hoy, claramente no existe. De allí que este argumento de la sentencia apreciado desde el terreno de la práctica, resulta irrealizable. Expresa la sentencia que el arbitraje no marginaría la aplicación del Derecho sustantivo, pero este argumento no aporta al debate. Ello por cuanto el problema a resolver se sitúa en otra área. Concretamente en el instrumento procesal aplicable y en tal sentido si el arbitraje reporta las mismas garantías y facilidades de acceso que la justicia de los órganos del Estado. Cuarto. Desde el Derecho de los Derechos Humanos y desde el Derecho del Trabajo en su área procesal debe analizarse la admisibilidad del procedimiento alternativo de solución de un conflicto individual de trabajo que representa el arbitraje. El área procesal del Derecho del Trabajo se encuentra conformada por una panoplia de enunciados normativos encriptados en el propio Derecho del Trabajo a propulsión del principio constitucional de tutela de la persona que trabaja y alentados además por la doctrina especializada, que desde el período fundacional de la disciplina sustantiva han redundado en su constante construcción. Por su parte, la ley 18.572 vino a consolidar el área de garantía procesal del Derecho del Trabajo enlazando y sistematizando esa panoplia de materiales normativos procesales a través del enunciado de los principios procesales propios, y la disposición de reglas de interpretación e inserción en el ordenamiento jurídico general. El sistema procesal especial del Derecho del Trabajo cumple la función de garantía de los derechos sustanciales laborales atendiendo en sus soluciones los problemas de la vida, también especiales, que enfrentan quienes se vinculan en torno a la prestación del trabajo. En tal sentido contempla desde sus bases estructurales, la desigualdad entre las personas de la que la realidad da

cuenta y que justamente en el ordenamiento jurídico nacional constituye un principio aspiracional que explica la creación de áreas del derecho especiales. De regla entre quienes se vinculan en torno al trabajo " bajo cualquier forma jurídica " existe tal desigualdad que se traduce en la práctica en la constricción a la libertad. Quinto . Si en base a la autonomía del Derecho del Trabajo y de su especialidad procesal corresponde analizar el punto en debate, no tiene objeto " estaría fuera de tema, digamos- el análisis de las reglas del derecho procesal común respecto del arbitraje. En su caso, tal labor solo tendría objeto si fuera necesario ensayar una aplicación supletoria de éste y para controlar el filtro que indica el art. 31 de la ley 18.572. En su lugar deben interpretarse a la luz de los estándares del art. 30 y en forma dialogada los arts. 2 y 7 de la ley 18.572. Como expresa la Sra. Ministra integrante Dra. Lina Fernández Lembo, el art 2 de la ley 18.572 presenta dificultades de interpretación por cuanto si bien se rotula "Competencia", refiere a los tribunales que tienen jurisdicción en materia de conflictos individuales de trabajo. En el ordenamiento jurídico nacional la técnica legislativa ha consistido en definir la jurisdicción a través del instituto de la competencia material: la jurisdicción aplicable en materia laboral con los tribunales que tienen asignada competencia en asuntos originados en conflictos individuales de trabajo. Esto es, los tribunales que tienen competencia para resolver conflictos individuales de trabajo. De allí que habría de concluir que la función jurisdiccional en materia de conflictos individuales derivados del trabajo del hombre " bajo cualquier forma contractual- estaría reservada a los tribunales de justicia con competencia en conflictos individuales de trabajo.

La disposición en conciliación con el principio de efectividad de la tutela de los derechos sustanciales debe interpretarse en sentido excluyente de la facultad de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado respecto de los órganos de justicia estatales. El Poder Judicial como integrante del Estado cumple la función de garantizar los derechos fundamentales de las personas, por lo que la suya es la jurisdicción natural para atenderlos. Por su parte el art. 7 de la Ley No. 18.572, reserva para la solución de conflictos de la materia laboral, dos conjuntos de instrumentos procesales que incluyen la jurisdicción: o bien las disposiciones especiales en materia laboral, o bien, las previstas en esta misma Ley. De allí que también en el caso de la determinación de la jurisdicción en materia laboral, tanto la Ley No. 18.572 como otras disposiciones especiales vinculadas a ésta, desplazan cualquier otro tipo de reglamentación que discipline un instrumento de garantía de derechos laborales. Sexto. Por el fundamento que viene de explicitarse, la jurisdicción para resolver conflicto de materia laboral ha sido resuelta de manera excluyente en favor de la justicia del Estado y mediante las estructuras procesales previstas por la ley 18.572 o por las especiales de la materia ( art. 2 ley 17.940, art. 12 ley 18.561, art. 20 ley 19.846) De allí que la inexistencia de previsión del arbitraje, no constituye una laguna sino que responde a una decisión expresa del ordenamiento jurídico especial nacional. En sentido coadyuvante el expreso reconocimiento constitucional del arbitraje para la solución de conflictos colectivos de trabajo (arts. 57 y 65) permite sustentar que no se trata de imprevisión sino de un principio implícito del ordenamiento jurídico nacional en sentido de negar la admisibilidad del arbitraje para la solución de los

conflictos individuales de trabajo. De todos modos si se ensayara como hipótesis de razonamiento que la ausencia del arbitraje como medio alternativo de solución de conflictos individuales se debe a una imprevisión expresa en la ley 18.572, debería abrirse paso al camino reglado por el art. 31. Pero en tal caso aunque por otras razones, no variaría la conclusión que antecede. Teniendo en cuenta las fuentes a las que corresponde acudir, se constata que no se relevan disposiciones especiales en materia laboral que prevean el arbitraje como medio de solución de conflictos individuales de trabajo. Por su parte, la aplicación supletoria del derecho procesal común concretamente del art. 472 del CGP que invoca la recurrente resulta inadmisibile por cuanto no sortea el test de compatibilidad con los principios procesales especiales, los principios y reglas del bloque de constitucionalidad y los principios sustantivos del Derecho del Trabajo. La razón más elocuente reside en la colisión insalvable con los principios de gratuidad e irrenunciabilidad de las garantías procesales especiales. Séptimo . El arbitraje como medio de solución de conflictos alternativo a la jurisdicción de los tribunales del Estado, se construye sobre la libertad de los sujetos que se vinculan (art. 473 del CGP reclama que requisito de validez que el compromiso arbitral se pacte por escrito en acta o escrito judicial o en escritura pública) La restricción a la libertad que planteó la parte actora por habersele impuesto el contrato careciendo de posibilidades reales de negociación también en lo que refiere a la cláusula arbitral, resultó acreditada por la información probatoria reunida en autos. En efecto. Todos los testigos indagados sobre la posibilidad real de negociar las cláusulas del contrato, incluyendo los ofredidos por UBER B.V., [REDACTED]

██████████, abogada interna de Uber México Technologies and Software SA (fjs. 919 vlto), a ██████████ encargado de soportes de Uber Technologies Uruguay (fjs. 923) y ██████████ ██████████ que trabaja para Uber México según dijo desarrollando funciones en el área laboral legal para Uruguay (fjs. 980 vlto.) expresaron que el conductor debe aceptar los términos y las condiciones dispuestas por UBER, "acepta o no" ( fjs. 922 vlto.) De allí que en cuanto a todo el contrato y en particular a la cláusula arbitral en el caso de autos, resulta incuestionable la restricción a la libertad de AAA derivada de la falta de igualdad de poder entre ambos. Octavo. La Recomendación n. 92 de OIT sobre conciliación y arbitraje voluntarios no excluye de su ámbito, al menos expresamente, los conflictos individuales de trabajo pero su interpretación contextual no desautoriza la argumentación que sostiene la Sala integrada. Ello por tres fundamentos: Uno, que el preámbulo de la Recomendación reserva su aplicación a las "condiciones nacionales". Otro, que no puede resultar indiferente en esta tarea interpretativa que la Recomendación sugiera como mecanismo de resguardo del arbitraje la abstención de la utilización de herramientas de defensa propias del derecho colectivo -y no del derecho individual - como la huelga y el lock out. Sugerencia entonces que parece vincular el arbitraje por lo menos desde la perspectiva nacional " arts. 57 de la Constitución- a la solución de conflictos colectivos únicamente. Incluso puede interpretarse como sintomático al menos que la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones de OIT, se ha pronunciado en relación al arbitraje como medio de resolución de conflictos pero específicamente referido a los conflictos colectivos. En tal sentido el Estudio General de 2012

sobre convenios fundamentales

( [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_174832.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_174832.pdf) [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_174832.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_174832.pdf) ) reúne

únicamente menciones a conflictos colectivos de trabajo. Por su parte la Recomendación n. 130 de OIT que se refiere a instrumentos procesales (reclamaciones) para hacer valer derechos laborales distingue individuales y colectivos otorga prioridad a los previstos en cada país en el ámbito de la autoridad de trabajo y los tribunales de justicia. ( art. 9) Finalmente otro argumento en torno a que el conflicto que podría plantearse entre la Recomendación y el derecho interno se resuelve por aplicación del principio de la norma más favorable reconocido por el art. 19 num 8 de la Constitución de la OIT. En definitiva, la Sala integrada desestima el recurso de apelación confirmando la decisión de primera instancia en cuanto entendió inadmisibles el arbitraje en el ordenamiento nacional como instrumento de solución de conflictos individuales de trabajo. Ello por cuanto en síntesis su admisibilidad debe juzgarse desde el derecho humano de acceso efectivo a la jurisdicción de la justicia del Estado; la autonomía del Derecho del Trabajo y todas sus áreas determina que problemas como éste deban resolverse partiendo de la ley especial que limite la jurisdicción para la solución de conflictos individuales de trabajo, a la justicia del Estado. Finalmente, no puede admitirse la renuncia a la jurisdicción de los órganos de justicia del Estado cuando como en el caso la adhesión a la cláusula arbitral ha sido adoptada por quien estaba en situación de buscar trabajo en una comunidad en la que el trabajo es un

bien escaso. Por ende, estando lo que normalmente acontece, interpretando la plataforma fáctica se infiere en grado de muy alta probabilidad que AAA en condiciones de restricción de su libertad-autodeterminación, se sometió a la aceptación del arbitraje compelido por la necesidad de trabajar. Esta es la única razón que puede atribuirse a que AAA, que iba a trabajar en Uruguay, aceptara que "el lugar de celebración del arbitraje será en Amsterdam, Países Bajos". ( cláusula 14 , fjs. 12) 4.2 . La jurisdicción. Bajo el anuncio del agravio consistente en el rechazo de la excepción de falta de jurisdicción, la apelante intenta fundamentar la competencia de los órganos de justicia nacionales. La defensa se basó en la calificación del vínculo jurídico como un contrato comercial, en consecuencia anunciándose desde ya la solución contraria, arrastra el fundamento del agravio. Ello sin perjuicio de que también en este caso, se limita a transcribir las disposiciones normativas que entiende aplicables, reprochando confusión a la sentencia de primera instancia en cuanto a la interpretación, pero no logra explicitar las razones que demostrarían el error. Por las mismas razones que respecto del agravio anterior, el recurso se declarará desistido en este aspecto. 4.3. Mediante el anuncio como "Errores procesales" expresa agravarse de cinco aspectos que se analizarán puntualmente: 4.3.1 La sentencia primero adoptó decisión sobre la naturaleza del vínculo y luego de haber resuelto amparar el reclamo del actor, forzó la interpretación de los elementos de prueba. Deplora la Sala integrada la aparatosa afirmación de la apelante pretendiendo utilizar un supuesto criterio lógico argumentativo que no explicita y mucho menos demuestra. En efecto. No explicita las razones de su afirmación, no dice cuál es la

supuesta teoría lógica, no analiza el hilo argumental de la sentencia, no demuestra el error del razonamiento, tampoco, como llegó a la conclusión de que la atacada forzó la interpretación de la prueba. En consecuencia, tal infundado embate no logra conmover el minucioso tejido argumentativo construido por la sentencia mediante la consideración de hechos invocados, controvertidos pero probados, los fundamentos probatorios, y la individualización de la plataforma fáctica a considerar y su interpretación a la luz del marco teórico normativo determinado en forma razonada.

4.3.2. Errónea valoración de la prueba. Desarrolla su agravio indicando que si la sentencia hubiera valorado correctamente la prueba respecto de los hechos controvertidos tomando en consideración el reconocimiento que realizó el actor a fjs. 873 y 874 y teniendo en cuenta los decretos 36.197 y 37.089 de la Junta Departamental hubiese concluido que el actor no es empleado dependiente y hubiese desestimado la demanda. Y agrega que al no haberlo hecho incurrió en una clara violación de los arts. 197 y 198 del CGP. (fjs. 1160 vlto.) La apelante mezcla dos tópicos procesales distintos que si bien pueden constituir agravios independientes, uno no puede fundarse el otro por cuanto nada tienen que ver al menos siguiendo una interpretación contextual de cada uno: : un tópico es la valoración de la prueba y la adscripción de la sentencia a determinadas reglas y otro, la estructura interna y la congruencia de la sentencia. Lo que no explica la apelante es por qué la errónea valoración de la prueba que invoca, determina la incongruencia de la sentencia en el sentido que al término le irroga el art. 198 del CGP. Ahora bien. Como los arts 197 y 198 nada tienen que ver con la valoración de la prueba, sino con la estructura interna de la sentencia y la congruencia



respectivamente, nuevamente puede concluirse que abandona el agravio a la hora de explicar y fundar su contenido. De todos modos, y si se trataran de agravios independientes, debe decirse que el procedimiento de valoración de la prueba guarda apego a las reglas del derecho procesal común, importables en tanto aplicadas al caso sortean adecuadamente las condiciones de admisibilidad previstas en el art. 31 de la ley 18.572. En efecto. La sentencia en un primer paso de la actividad probatoria reconstruyó los hechos que tuvo en cuenta para resolver, a partir del análisis valorativo de la prueba documental y testimonial unitariamente y conjunto, y en un segundo paso realizó la tarea de calificación a la luz de los estándares interpretativos de los hechos, culminando en una tercera etapa de subsunción de tales hechos al marco normativo individualizado. En cuanto a la transcripción de los testimonios que la apelación reprocha a la sentencia, podrá no compartirse como técnica de desarrollo del razonamiento, pero ello no constituye fundamento para sostener que la sentencia erró en el procedimiento de valoración de la prueba. Por su parte, la sentencia no plantea ningún vicio de motivación ni incongruencia: presenta una adecuada motivación respecto de la reconstrucción de los hechos y su subsunción a los enunciados normativos, y falla de acuerdo a lo pedido. En consecuencia, no se relevan argumentos racionales para amparar el agravio. 4.3.3. La sentencia considera la declaración del testigo [REDACTED] a pesar de que fue tachado de falsedad por su parte. En el curso de la declaración del testigo la demandada ofreció un documento con el propósito de demostrar la falsedad de parte de sus dichos. La Sede hizo lugar a la incorporación del recaudo y anunció que lo valoraría en la sentencia definitiva. Agravia al

apelante que la sentencia no hubiera tenido en cuenta la documentación a la hora de valorar el testimonio. Por un lado asiste razón al recurrente en punto a que la sentencia omitió tener en cuenta los efectos que sobre la declaración del testigo [REDACTED] podrían provocar el documento agregado a fjs. 949. Por otro, debe verse que no puede considerarse su contenido por cuanto como sostuvo la parte actora en la audiencia en argumento terminante, su texto se encuentra en idioma inglés por lo que a los efectos de la causa en tales condiciones no resulta comprensible.

#### 4.3.4 Errores en la admisión de la prueba documental de la parte actora.

El apelante reprocha a la sentencia haber admitido la prueba documental de la parte actora en copia simple incumpliendo el art. 72 del CGP, y por haber admitido la incorporación de los textos de los correos electrónicos en desapego al Reglamento Notarial. Ahora bien. Debe verse que la parte impugna la forma de la incorporación pero nada dice acerca de su contenido. En cuanto a la forma de la incorporación la contrasta con la regla del art. 72 del CGP, pero omite demostrar la fundabilidad de la aplicación de tal enunciado normativo al proceso laboral. Ello por cuanto, el art. 31 de la ley 18.572 que no exilia de función supletoria al CGP, le habilita el ingreso previo examen de compatibilidad con los principios procesales especiales enunciados en el art. 1 y los emergentes del bloque de constitucionalidad. El art. 72, claramente no sortea el examen de compatibilidad por cuanto confronta con el principio de gratuidad que informa el proceso laboral desde la etapa fundacional del Derecho del Trabajo. Pretender que el actor en el proceso laboral deba agregar la prueba documental autenticado por escribano o funcionario público, constituye un obstáculo al estándar de acceso a la

justicia analizado en el primer considerando. En el entendido que los jueces como integrantes del Estado <sup>de</sup> comprometido por la Convención Americana de Derechos Humanos<sup>de</sup> deben respetarla también a través de la función interpretativa del derecho objetivo, la Sala comparte la decisión de primera instancia. Cuando el art. 25 de la Convención Americana de Derechos Humanos refiere a un <sup>de</sup>recurso sencillo<sup>de</sup> alude justamente a desechar la formalidad procesal por la formalidad misma, adoptando las medidas adecuadas para que la parte pueda realmente y no solo formalmente, acceder a lograr el pronunciamiento de un tribunal del Estado. En el mismo sentido las Reglas de Brasilia respecto del acceso a la justicia para personas en situación de vulnerabilidad, como es el caso, y por circunstancias sociales, y económicas. La Sra, Ministra Lina Fernández fundamenta el rechazo en que la recurrente no invoca el perjuicio que le provoca la situación, teniendo en cuenta el contenido de la atacada.

4.3.5. Sustitución del medio de prueba correspondiente. Dijo agravarse la demandada porque la sentencia <sup>de</sup>valoró la declaración del Sr. XXXXXXXXXX respecto de supuestos correos que habría recibido<sup>de</sup> sosteniendo que en su lugar debió exigir su presentación. Tampoco puede admitirse el agravio en la medida que el art. 144 del CGP que invoca no refiere a la prueba de la credibilidad de un testimonio sino al ofertorio que puede realizar cada parte del proceso. Por otra parte, el hoy impugnante no petitionó en su momento que se trajera tal prueba al proceso para descalificar el testimonio. En definitiva por los fundamentos que vienen de exponerse no se ampararán los agravios en este aspecto.

4.4. La naturaleza del vínculo jurídico entre las partes. Mediante el anuncio del agravio por la calificación del vínculo como relación laboral al amparo del

Derecho del Trabajo, argumenta respecto de un conjunto de puntos que se analizarán individualmente. A pesar de que en la apelación conviven sin distinción razones referidas a los hechos y al derecho, la Sala integrada tratará de aglutinarlos en torno a los tópicos que parecían agraviarle a la demandada, a efectos de ordenar la motivación.

4.4.1. Marco fáctico a tener en cuenta. El marco fáctico a tener en cuenta, en el proceso ordinario laboral instaurado que es dispositivo, se conforma por los hechos invocados y no controvertidos y por los controvertidos pero probados. Pero también se integrará por los hechos no probados por la parte que poseía la información y que se incorporan por aplicación de la regla de la carga de la prueba. Se produjo en autos prueba documental y testimonial. En cuanto a los testimonios debe decirse que declararon en autos personas claramente vinculadas a las partes que sin embargo prestaron buenas razones a sus dichos y habiendo demostrado suficientemente conocer los hechos. Como ya se ha analizado, la parte demandada pretendió hacer valer la sospechosidad del testigo [REDACTED] pero no logró demostrar las causas invocadas. En consecuencia su testimonio será considerado del mismo modo que los restantes, esto es confrontado con los otros testimonios y con la prueba documental. La Sala integrada entiende que debe destacar que en la consideración de la eficacia probatoria deslindará caso a caso, los hechos con las calificaciones del mismos realizadas en algunos casos por los testigos y en otro por los documentos. De cuanto viene de decirse surge el siguiente marco fáctico a tener en cuenta que, como se verá es coincidente con el planteado por la sentencia atacada. + AAA firmó el contrato que obra a fjs. 2 y sgtes. confeccionado enteramente por UBER careciendo de toda posibilidad de

negociación o incidencia en la determinación de sus cláusulas y condiciones. (██████████, abogada interna de Uber México Technologies and Software SA (fjs. 919 vlto, a ██████████ encargado de soportes de Uber Technologies Uruguay fjs. 923 y ██████████ que trabaja para Uber México según dijo desarrollando funciones en el área laboral legal para Uruguay fjs. 980 vlto.) + Mediante el contrato AAA obtuvo la posibilidad de realizar traslado de personas que demandan la prestación del servicio a través de la tecnología "el "driver App"- que proporciona UBER B.V. que le permite localizar al pasajero, recibir el pedido y ejecutarlo, teniendo en cuenta las actualizaciones o modificaciones realizadas por Uber a su discreción de cuando en cuando. (cláusula 1.6 de fjs 2 vlto.) + Para utilizar esta tecnología UBER le proporcionó a AAA un "ID del conductor", lo que significa la clave de identificación y contraseña asignada. (cláusula 1.7 del contrato , fjs .2 vlto.) + el usuario del servicio de transporte debe notificar inmediatamente a UBER de cualquier incumplimiento o sospecha de incumplimiento o uso o revelación de una ID del conductor o de la Driver App. (cláusula 2.1. del contrato, fjs. 3) + UBER es quien distribuye los viajes a realizar por los conductores y lo hace teniendo en cuenta criterios y parámetros respecto de los que los conductores no tienen ninguna intervención. (██████████ fjs. 914, ██████████ fjs. 918-919) + Si la "driver app" esta activada por AAA, lo pone en contacto con un usuario que esté en lugar cercano y si él acepta la petición del servicio, Uber le proporciona determinada información del usuario para que pueda recogerlo y trasladarlo. (cláusula 2.2. fjs. 3) + en caso de que el usuario no estuviera en el lugar UBER le recomienda al conductor que permanezca diez minutos en el lugar aguardándolo(

cláusula 2.2. de fjs. 3) + el conductor puede conocer el destino o bien a través de la consulta a la "driver app" o bien directamente del usuario cuando tomaba contacto con él. + UBER informa al usuario el nombre del conductor, el teléfono, fotografía, ubicación y la marca y número de matrícula del vehículo. + El usuario abona el servicio directamente a UBER que le expide un recibo. (cláusula 4.6). + El conductor no puede contactarse directamente con los usuarios. + el conductor, debe poner a disposición para realizar el traslado de pasajeros, un vehículo debiendo asumir todos los gastos. (cláusula 3.2.) + Debe registrarlo, ser propietario o arrendatario o estar bajo otro modo de posesión, mantenerlo en buen estado de funcionamiento y limpieza. (cláusula 3.2.) y podía registrar más de un vehículo (escrito de fjs. 873) + AAA registró dos vehículos: uno marca Suzuki modelo Celerio que lo utilizó durante toda la relación con UBER e incluso en el transcurso de este proceso judicial, salvo en el período diciembre 2016-julio 2017 y otro, marca Fiat modelo Siena Fire que utilizó entre diciembre de 2016 y julio de 2017. (escrito del actor a fjs. 873) . + Otros choferes registraron el mismo automóvil Fiat Siena. (fjs. 873) + UBER conocía tal situación y la admite. (██████████ fjs. 913, ██████████ fjs. 918, ██████████ fjs. 959) + También debía asumir los gastos del dispositivo a utilizar para las comunicaciones. (cláusula 2.7.2.) + el conductor debe transportar a los usuarios directamente a los destinos especificados no pudiendo realizar interrupciones ni paradas no autorizadas por UBER. (cláusula 2.3. fjs.3 vlto) + AAA puede aceptar o rechazar una petición de servicios de transporte, con sujeción a las políticas de cancelación vigentes de UBER. + El accionante tiene prohibido mostrar el nombre, logotipos o

colores de UBER , ni llevar uniforme ni ninguna otra prenda que los exhiba + UBER tiene el poder de desactivar o restringir el acceso o uso a la "driver app", a su exclusiva discreción en caso de incumplimiento del contrato o de cualquier motivo a su única y razonable discreción. (cláusula 2.4 fjs. 3vto y 4) Ello obligaba al conductor a presentarse en la oficina de UBER para gestionar la rehabilitación del uso de la "driver app" ( [REDACTED] fjs.928) + UBER solía otorgar un premio a los choferes que devolvieran objetos olvidados en el vehículo ([REDACTED] fms. 910) + Uber elabora un perfil del chofer a partir de las calificaciones realizadas por los usuarios del servicio de transporte. ([REDACTED] fjs. 915 vlto., documento de fjs. 406) + El conductor debe mantener una calificación promedio mínima establecida por UBER que podía ser actualizar por éste a su entera discreción. (cláusula 2.6.2, [REDACTED] fjs. 914) + Si el conductor se encuentra en una calificación por debajo de ese mínimo, UBER lo informa, puede darle a su entera discreción, un plazo para límite para aumentarla y si no lo lograba, también puede desactivarle el acceso a la "driver app". (fjs. 3) +el chofer no puede realizar viajes durante ocho horas consecutivas o doce horas repartidas por día y si lo hace UBER tiene el poder de desactivarle la "driver app" ([REDACTED] fjs. 920 vlto) + UBER tiene derecho a utilizar, compartir y exhibir las calificaciones y comentarios que los usuarios realizaran de AAA. (cláusula 2.6 fjs. 4vlto.) + La obligación asumida por el conductor tiene como contrapartida el derecho al cobro de una tarifa calculada según parámetros dispuestos por UBER unilateralmente (clásula 4) que puede modificar a su entera discreción (cláusula 4.2. de fjs. 6), asumiendo únicamente la obligación de informárselo. ([REDACTED] fjs. 910, [REDACTED])

██████████ fjs. 914, ██████████ fjs. 928) + UBER determina la tarifa del conductor, caso a caso, partiendo de una tarifa base, más la distancia recorrida (según lo determine UBER) y los importes por tiempo (cláusula 4.1. del contrato) + UBER tiene derecho a modificar el cálculo de la tarifa en cualquier momento a su propia discreción basándose en factores de mercado local, lo notifica al conductor, y el uso continuado de la tecnología determina su aceptación. (cláusula 4.2. del contrato) + UBER tiene el derecho de ajustar la tarifa que percibe el conductor considerando caso a caso la prestación del servicio de transporte teniendo en cuentas determinados parámetros como por ejemplo haber optado por una ruta no eficiente, no haber finalizado el servicio de transporte, o una falla técnica en la "driver app" (cláusula 4.3.) + El chofer toma el viaje sin saber con exactitud el beneficio económico que obtendrá; podría suponerlo aproximadamente (██████████ fjs. 960) + El chofer no tiene la posibilidad real de negociar una tarifa distinta con el usuario. (██████████ fjs. 910, ██████████ fjs. 914) + UBER liquida la tarifa que beneficiará al conductor luego de descontar los impuestos. (cláusula 4.1. del contrato) + UBER debe abonar las tarifas a AAA en forma semanal. (cláusula 4.1.) y le paga los martes a la cuenta bancaria que está a nombre de su pareja. (██████████ fjs. 910, ██████████ fjs. 928, ██████████ fjs. 958 vlto) + El usuario del servicio paga directamente a UBER. + UBER realizaba "sesiones informativas" sobre las condiciones y reglamentación de la tarea, "recomendaciones", enviaba guías por "on line" y comunicados y capacita al inicio y durante la ejecución del vínculo para estimular a los choferes a ser un conductor cinco estrellas. (██████████ fjs. 915, ██████████ fjs. 917



vlto. [REDACTED] fjs. 921, [REDACTED] 958 vlto.) 4.4.2 El marco teórico normativo aplicable para la interpretación de los hechos probados. En cuanto a este punto, la apelante ataca la sentencia mediante dos argumentos principales: uno tiene que ver con el valor de las cinco consultas a Profesores de Derecho del Trabajo que acompañó ( 3.2.1) y otro, a la correspondencia e interpretación de la Recomendación n. 198 de OIT (3.2.2) 4.4.2.1 Las opiniones de los Profesores Grado V Cristina Mangarelli, Juan Raso Delgue y Jorge Rosenbaum. (una consulta de cada uno acompañada a la contestación de la demanda y una segunda consulta aportada por los dos primeros y acompañada al recurso de apelación) UBER BV. y UBER Technologies Uruguay S.A. reprochan a la sentencia no haber analizado los argumentos planteados por los tres Profesores en sus consultas que fueron acompañadas a la contestación de la demanda que analizando la relación de UBER con los choferes usuarios de su plataforma concluyeron en forma inequívoca y consistente, que se trataba de relaciones comerciales y de servicios y no de relaciones de dependencia. ( fjs. 1180) El agravio no será estimado por tres fundamentos. Primero. La parte demandada hizo suyas las expresiones de los Profesores transcribiéndolas en la parte que entendió sustancial a sus escritos procesales. Así lo hizo con las consultas de los Profesores Cristina Mangarelli, Juan Raso y Jorge Rosenbaum en la contestación de la demanda y con las segundas consultas que acompañó de los dos primeros en el recurso de apelación que se analiza. También transcribió lo que entendió sustancial de la consulta del Profesor Gabriel Valentin. En consecuencia, cuando la sentencia de primera instancia analizó los argumentos de UBER BV. y UBER Technologies Uruguay S.A. al contestar la demanda implícitamente abordó

también los de los Profesores que acompañaron su posición procesal. Lo que no hizo la sentencia fue individualizar en cada caso si el argumento provenía originalmente de uno u otro profesor y no tenía por qué hacerlo. Al menos, la apelante no plantea fundamento al respecto que sustente su agravio. Segundo. Las consultas técnicas emitidas por profesores que acompañan las actuaciones de las partes en un proceso judicial - tanto las mencionadas como las del Profesor Hugo Barretto Ghione acompañada al traslado de recurso de apelación - tienen valor procesal de alegación de parte en la medida que construyen, desde su insoslayable experiencia académica como en este caso, argumentaciones que coadyuvan con la defensa de UBER BV. y UBER Technologies Uruguay S.A. No se trata entonces de que las opiniones vertidas en el caso puedan ser exponentes de fuente de integración calificada como "doctrinas más recibidas" como expresa UBER BV a fjs. 780 vlto. cuanto consisten en construcciones doctrinarias del caso concreto. Tercero. Carece de la mínima fundamentación la razón por la cual la apelante en forma recurrente se refiere a las razones de los profesores consultados, como "opiniones legales". Por los fundamentos que vienen de exponerse el agravio no habrá de estimarse.

4.4.2.2. Individualización de la Recomendación n. 198 de OIT como marco teórico normativo y su interpretación. La recurrente se agravia especialmente de que la sentencia no hubiera tomado en cuenta "los indicadores manejados por doctrina y jurisprudencia para determinar la existencia de una relación de trabajo" ( fjs. 1181) y en su lugar irrogara importancia desmedida, al indicio integración del trabajador tal como está previsto en la Recomendación n. 198 de OIT. La Sala comparte con la sentencia de primera instancia que, en el presente y al

tiempo de ocurrencia de los hechos de autos corresponde considerar la Recomendación n. 198 de OIT como el marco teórico aplicable en Uruguay cuando existe controversia en la calificación de una relación jurídica que compromete trabajo. A su vez no comparte la afirmación de la demandada en cuanto a que las "opiniones emitidas por los catedráticos deben ser consideradas más relevantes" porque consideran especialmente la vinculación del actor. La aplicación de la Recomendación como fuente de derecho para resolver el problema de autos se fundamenta según lo siguiente. Primero. Debe verse que el ordenamiento jurídico nacional, ni en el presente ni otrora, presenta reglas de derecho positivo que pauten la frontera entre el trabajo al amparo del Derecho del Trabajo y el prestado en forma autónoma. Ello no puede pasar desapercibido a pesar de que, todo trabajo "sin calificativos" reconoce la protección constitucional. En efecto. Desde el ámbito constitucional, el trabajo del hombre cuenta con garantía de protección (arts. 7 y 53); y el trabajo del hombre prestado en una relación de trabajo o servicio, con especial garantía de protección ( arts. 7,53 y 54 y sptes. )Todas ellas y las que emanan de los instrumentos internacionales de trabajo, que se integran al bloque de constitucionalidad. Lo que significa, que hoy por hoy, en el ordenamiento jurídico nacional, se encuentren legitimadas y garantizadas de tutela, distintas formas de prestación de trabajo. Unas, las prestadas en relación de trabajo o servicio, bajo los contenidos, por lo menos los actuales, del Derecho del Trabajo.( arts. 7,53,54 y sptes. de la Constitución) Otras, no prestadas en relación de trabajo o servicio, reguladas por otras disciplinas jurídicas admisibles en el marco de libertad que también garantiza el ordenamiento

nacional en los arts. 10, 7 y 53 de la Constitución. Entonces, por un lado el bloque de constitucionalidad de los derechos humanos contiene una batería de normas de claro corte protector para quien presta trabajo; pero también otras especialmente protectoras, cuya reglamentación además se encuentra particularmente encomendada al legislador, para quien presta trabajo para otro en "relación de trabajo o servicio". Y, en este caso, el legislador para cumplir tal mandato garantista, acude a la ley dándole tenor de inderogable por la acción de los particulares, lo que explica que el grueso del Derecho del Trabajo opere constriñendo la autonomía de la voluntad. Pero por otro lado, el bloque de constitucionalidad también tutela la libertad de las personas para elegir la modalidad jurídica para comprometerse. De allí y en base al principio de libertad una persona bien puede comprometerse a realizar trabajo por fuera de la relación de trabajo dependiente y al amparo, como sostuvo la demandada en autos, como un contrato comercial con un trabajador autónomo. En consecuencia, el marco teórico de la calificación jurídica del vínculo en debate, deberá abordar dos puntos: uno, la colisión de principios constitucionales: la especial tutela del trabajo y la libertad para comprometer trabajo bajo otras formas jurídicas; y otro, la identificación del marco jurídico aplicable para lograr calificar el vínculo. En cuanto al primer punto . Frente a la colisión de principios constitucionales señalada "protección del trabajo humano y su concreción legislativa a través de un sistema garantista en la relación de dependencia y, libertad para comprometer trabajo humano fuera de la relación de dependencia - , corresponde a quien repele la pretensión, argumentar y probar hechos que, logren justificar, racionalmente, que un sujeto que compromete su fuerza de trabajo

para el beneficio principal de otro, hubiera elegido, o por lo menos tolerado, verse marginado de la especial protección. Esto es el beneficio concreto u otras razones que puedan explicarlo. Ello por cuanto, responde a lo que normalmente acontece que una persona se automargine de un estatus protector solamente si la anima una explicación razonable que lo justifique, por ejemplo la posibilidad de obtención de otras ventajas. Cuanto viene de decirse significa en el caso de autos, que los hoy contendientes no estaban privados de la posibilidad "teórica" de entablar una relación de trabajo dependiente o cualquiera otra modalidad jurídica de prestar trabajo humano, incluso un contrato comercial como lo calificó Uber. Estando al relato de hechos de los contendientes y aún considerando sus diferencias y sin realizar la calificación jurídica que los trae al proceso jurisdiccional, no podría dudarse de que uno, el reclamante, en alguna medida al menos, ostentaba un menor poder que el otro, el demandado, en tanto como se concluyó en el considerando 1, impuso el contrato y sus términos y condiciones. Circunstancia que en vez de echar luz al punto central del debate, lo complica por cuanto, estando a la realidad actual de las relaciones laborales en el Uruguay, puede existir sometimiento de un sujeto a otro, tanto en una relación de trabajo como en un contrato comercial como postuló el demandado, debiendo recalcar la frontera en una cuestión de grado de la ecuación sometimiento-libertad de explicación razonable de las conductas seguidas. En el caso entonces, la colisión entre los principios de tutela del trabajo y la libertad de contratar se resuelve por el criterio de una causa razonable que pueda aportar una explicación sensata. En cuanto al segundo punto. El material normativo como herramienta utilizada para encartar o descartar los hechos como

una relación de trabajo o como otra forma de comprometer trabajo, hoy por hoy en Uruguay, se encuentra representado por la Recomendación n. 198 de OIT. Este ha sido el instrumento incorporado por la Sala de Primer Turno en su integración plena a partir de la sentencia n.174/2009 del 22.7.2009 (Base de Jurisprudencia Nacional) Este modelo normativo que encuentra su fuente de producción en el Derecho Internacional del Trabajo, parte de una mirada actual de las especialidades de prestación del trabajo humano, que no necesariamente sustituye sino que complementa las construcciones doctrinarias anteriores a la Recomendación n. 198, y que fungían en el ámbito jurisprudencial como modelos normativos. El instrumento viene a proporcionar un nuevo modelo normativo a la hora de calificar el vínculo jurídico que compromete trabajo humano. Parte de un elenco de premisas; y en base a ellas aporta un grupo de indicadores cuya presencia conjunta o aún aislada, fundamentarían volcar la calificación hacia la relación de trabajo objeto del Derecho del Trabajo. Como premisas indica: la protección de los trabajadores constituye la esencia del mandato de la OIT, de los Principios y Derechos fundamentales en el en el trabajo según declaración de 1998, y del Programa de Trabajo decente; habitualmente la determinación de la existencia de una relación de trabajo presenta dificultades; la necesidad inexorable de lograr la eficacia real de las normas jurídicas protectoras a través de la accesibilidad a dicha protección. La trascendencia de estas premisas radica en que por un lado representan la voz de la conciencia jurídica universal en el sentido de que el trabajo necesita de protección, no resulta admisible cualquier trabajo sino aquel que conlleve garantizados determinados derechos mínimos que permita ser calificado como "trabajo decente".

Por otro, operan como estándares de valoración de los hechos en tanto da por cierto que: "existe desigualdad a la hora de la negociación de las partes" en torno a la creación de un vínculo jurídico que comprometa trabajo; esa desigualdad crea el riesgo de que "los acuerdos pueden tener como consecuencia privar a los trabajadores de la protección a la que tienen derecho". Esta presunción de certeza que puede ser interina- determina que debe gravitar en la calificación del vínculo jurídico representando que tales situaciones ocurren "la desigualdad, el riesgo - hasta que se demuestre lo contrario. En el ámbito de los indicadores sugiere a los Estados definir como tales: la integración del trabajador a la organización de la empresa, la realización del trabajo según instrucciones o bajo el control de otra persona, el trabajo realizado en beneficio única o principalmente de otra persona , la realización personal del trabajo en horario determinado en el lugar indicado o aceptado por quien ejecuta el trabajo, trabajo de cierta duración y continuidad , la disponibilidad del trabajador, el suministro de herramientas , materiales y maquinarias; la remuneración periódica , que ésta constituya la única o principal fuente de ingresos del trabajador, la entrega de prestaciones en especie como alimentación, vivienda y transporte, las vacaciones, el descanso semanal, el pago de los viajes que deba emprender el trabajador para ejecutar el trabajo, la ausencia de riesgos financieros para el trabajador. Complementa el elenco de indicios señalando que la existencia de la relación de trabajo debería determinarse principalmente de acuerdo a los hechos relativos a la ejecución del trabajo y la remuneración del trabajador, independientemente de lo que las partes acuerden. Como se advierte si bien considera la

subordinación, la desfocaliza como el aspecto principal y excluyente en la solución del conflicto, y lo focaliza en un elenco mucho más abierto que de todos modos lo incluye. Pero en pie de igualdad en cuanto a su trascendencia. Por lo que admite la relación de trabajo aún sin la subordinación en su concepto clásico, si se detectan uno o varios de los restantes indicadores. En consecuencia para la Recomendación n. 198 de OIT, la calificación del vínculo jurídico cuando una de las alternativas es irrogarle la naturaleza de relación de trabajo, debe hacerse atendiendo los siguientes lineamientos: los hechos de la etapa de ejecución del trabajo, hallando entre ellos uno o varios de los indicadores mencionados y prescindiendo de la calificación jurídica y de cualquier otro elemento consignado en el contrato que pudiera interpretarse en contra de la configuración de una relación de trabajo. Ahora bien. Su valor jurídico para ser utilizada como modelo normativo para sustituir o complementar la elaboración doctrinaria desarrollada antes de su vigencia, surge de tres fundamentos. El primero. Su procedimiento de aprobación del que resulta su vigencia objetiva - aprobación en el seno de la OIT - opera ilustrando la opinión de la doctrina mayoritaria y más recibida o como se planteó al inicio la voz de la conciencia jurídica universal. El segundo . Esta condición además la transforma en instrumento válido de integración del principio que promete la protección del trabajo humano, de todo trabajo humano de conformidad con los arts. 53 y 332 de la Constitución. A su vez, las premisas plasmadas en los considerandos de la Recomendación en análisis, dan cuenta de que su punto de partida está en - las dificultades que supone delimitar la existencia de la relación de trabajo - ante las nuevas modalidades de organización que



presenta el trabajo humano. Entonces, este aspecto y el valor jurídico de la Recomendación n. 198 avalan la afirmación de que sus pautas representan hoy por hoy la ruta de análisis para calificar un vínculo jurídico que compromete trabajo humano. Para distinguir las verdaderas relaciones de trabajo de las â??verdaderas relaciones civiles y comercialesâ??, como indica la Recomendación en el numeral 8. El tercero . La Declaración del Centenario de la OIT para el futuro del trabajo emitida por la Conferencia Internacional del Trabajo reunida en Ginebra en su centésima octava reunión en 2019, reafirma la â??protección jurídica a los trabajadoresâ?? exhortando a todos los Miembros, teniendo en cuenta las circunstancias nacionales, a que colaboren individual y colectivamente, basándose en el tripartismo y el diálogo social, y con el apoyo de la OIT, a seguir desarrollando su enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas mediante un conjunto de acciones. Entre ellas, â??El fortalecimiento de las instituciones del trabajo a fin de ofrecer una protección adecuada a todos los trabajadores y la reafirmación de la continua pertinencia de la relación de trabajo como medio para proporcionar seguridad y protección jurídica a los trabajadoresâ??, reconociendo el alcance de la informalidad y la necesidad de emprender acciones efectivas para lograr la transición a la formalidad. Todos los trabajadores deberían disfrutar de una protección adecuada de conformidad con el Programa de Trabajo Decente. En base a este aspecto de la Declaración la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT en su Estudio General del año 2019 expresa que â??â??el cambio acelerado del mercado laboral en particular debido a factores como la globalización, la digitalización, y otras innovaciones tecnológicas, está dando

origen a forma de trabajo nuevas que no encajan necesariamente en la noción tradicional de relación de trabajo. Alienta entonces a considerar la evolución del concepto de relación de trabajo abarcando situaciones que difieren al tradicional. [https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/109/reports/reports-to-the-conference/WCMS\\_738283/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/109/reports/reports-to-the-conference/WCMS_738283/lang-es/index.htm) El cuarto. La Constitución (art. 53) compromete a la ley a proteger el trabajo y como se ha dicho, se interpreta que esta garantía de protección alcanza a toda forma jurídica de comprometer trabajo. Por otra parte, la Constitución (art. 54) garantiza un conjunto de derechos mínimos a quienes trabajan en una relación de trabajo o servicio. Pero, ni la Constitución ni la ley nacional han definido a la relación de trabajo. La definición de este instituto, marco para la realización de derechos fundamentales en el trabajo, debe seguir el derrotero del art. 332 de la Constitución. En tal sentido, la Recomendación n. 198 de OIT como exponente de la conciencia jurídica universal representada por los Miembros de la OIT que la hicieron nacer como instrumento internacional, que apunta justamente a aportar elementos para definir la relación de trabajo, constituye en Uruguay el marco teórico aplicable para apreciar y calificar los hechos de la realidad en situaciones en las que se compromete trabajo y la naturaleza del vínculo se encuentra en debate.

#### 4.4.3 Apreciación de la plataforma fáctica a la luz de la Recomendación n. 198 de OIT.

A la plataforma fáctica relacionada deben sumarse otros hechos que permanecieron en la penumbra probatoria y que atento al tenor del debate, podrían haber realizado aportes. En tal sentido la ausencia de prueba de los hechos vinculados a los otros choferes que habían registrado el mismo automóvil que AAA: ni cuándo lo habían conducido, ni si

UBER les abonaba a cada uno de ellos o a AAA. Tampoco se aportó ilustración alguna acerca de cómo es que UBER maneja el ajuste de la tarifa previsto en la cláusula 4.3. que en los hechos determina que la contraprestación del conductor le sea tan desconocida como imprevisible e indominable. Estos hechos solo podrían haber sido probados por la demandada entonces, la ausencia de prueba debe apreciarse mediante la regla residual de la distribución de la carga de la prueba, que arroja en el caso, tener por ciertos los invocados por la parte actora al respecto. Estos entonces, se integrarán a la panoplia de hechos a tener en cuenta para resolver. Por su parte, de la plataforma fáctica señalada corresponde desbrozar tanto los hechos coincidentes con los calificados como indicadores de una relación de trabajo por la Recomendación n, 198. como otros que la desfavorecen. El hecho que es punto de partida del análisis consiste en que AAA trabajó. Su trabajo consistió en trasladar personas en automóvil. La particularidad de este hecho â?? tarea de traslado de personas en automóvil â?? reside en que los contendientes no plantean discrepancias. Las diferencias se suscitan en dos áreas: las condiciones de realización del trabajo y la titularidad del dominio o el poder sobre tales condiciones. La interpretación de la guía de investigación para la calificación que proporciona la Recomendación a la luz de los estándares interpretativos del Derecho Internacional del Trabajo, permite inferir que recrea dos áreas: el área del concepto jurídico de dependencia o subordinación y el área de los hechos indicadores para habilitar la calificación de un vínculo como relación de trabajo. Los elementos de ambas áreas los reposiciona en trascendencia y contenido. En efecto. La subordinación o dependencia deja de ser una condición necesaria y excluyente ,

para reposicionarse en una condición suficiente . Ello se infiere de la interpretación del texto de la Recomendación cuando, en sede de las políticas a adoptar por los Estados sugiere la subordinación o dependencia a título de ejemplo. Ello autoriza inferir que tal característica puede estar o no estar, y si puede estar o no estar también podría adoptar una resolución intermedia consistente en su reformulación. En cuanto a los hechos indicadores que identifica, los posiciona con el tenor de suficientes en tanto admite que podrían o no ser considerados para la calificación. (numeral 13 del capítulo II) y como se verá después, irroga nuevos contenidos a algunos indicadores clásicos. 4.4.4. Indicadores coincidentes entre el caso en examen y la Recomendación n. 198 de OIT. 4.4.4.1. UBER se benefició principalmente con el trabajo prestado por AAA. Pero el trabajo realizado en beneficio de otro, cobra una nueva dimensión en la Recomendación n. 198 de OIT. En efecto. Prevé que el beneficio del trabajo, puede ser o bien únicamente para otro, o bien "principalmente" para otro. (literal a) del art 13 del capítulo II) El concepto de beneficio se desprende de la ecuación económica empresaria. Cuando los ingresos son mayores que los costos y el resultado es positivo "o mayor que cero" entonces se puede considerar que la empresa obtuvo un beneficio. Queda clara la diferencia entre ingreso puro y duro y beneficio. En la ecuación económica empresaria de UBER el monto que le paga al conductor está incluido en sus costos, en tanto ese mismo monto analizada e

la ecuación económica del conductor queda incluida dentro en los ingresos, aunque no necesariamente todo ello es beneficio. El beneficio, al menos en Derecho Laboral, se vincula a la ecuación

â?? que acaba de plantearse- con resultado favorable. El beneficio constituye la compensación por haber asumido el riesgo. Ahora bien. Para la Recomendación n. 198 de OIT basta que el sujeto a quien se entrega el trabajo haya asumido el riesgo en forma principal . Ello se infiere de la posibilidad que admite el Instrumento de que el beneficio sea todo o en forma principal. Indudablemente las dos partes obtienen un beneficio â?? si así no fuera, alguna dejaría de participar en el negocio- pero al no saberse cuál es el resultado concreto de cada viaje (o de cada ejercicio) â?? porque UBER no trajo esta información al proceso- corresponde aplicarle la regla de la distribución de la carga de la prueba y en consecuencia dar por ciertos que fue la parte que obtuvo el beneficio principal. De todos modos, vale decir que este es un indicador que no puede apreciarse aisladamente y desvinculado de los restantes por cuanto, también en un contrato de sociedad podrían existir socios que no recibieran beneficios paritarios. Lo importante de este indicador radica en la ampliación del concepto de beneficiario que instala la Recomendación respecto del clásico y que tiene implícita la posibilidad de que quien trabaja se haga cargo en forma no principal de parte de los costos. En efecto. UBER se hizo cargo de la tecnología â?? la â??driver appâ??- y el porcentaje de cada uno en el reparto de lo recaudado, no lo fijó AAA, ni éste en negociación con UBER, sino UBER unilateralmente. A tal punto, que como surge de la plataforma fáctica reseñada, el conductor aceptaba el viaje sin saber exactamente cuánto recibiría en tanto la distancia recorrida y los importes por tiempo únicamente la podía determinar UBER. (cláusula 4.1 del contrato, fjs. 5vlto.) Debe verse todavía que UBER no logró probar en este proceso la efectividad de la

previsión contractual en cuanto a que la tarifa es un importe â??recomendadoâ?? y â??predeterminadoâ?? para el caso de que el conductor no negocie un monto distinto. Vale decir, no logró probar que efectivamente los choferes pudieran negociar con el pasajero un monto distinto. Emergencia probatoria negativa que guarda coherencia con la imprevisión en el contrato acerca de cómo se instrumentaría tal hipótesis habida cuenta que según surge de su ejecución, el pasajero nunca paga en efectivo ni directamente al conductor sino que le abona a UBER que se constituye en â??agente de cobroâ?? (cláusula 4.1 del contrato, fjs. 5vlto.) También guarda coherencia con la referencia plasmada en la apelación en punto a que UBER gobierna la â??tarifa dinámicaâ?? en función de su consideración de la oferta y la demanda. ( fjs. 1224 vlto.) 4.4.4.2. Integración de AAA a la organización de UBER. Debe pensarse que UBER lleva adelante un emprendimiento comercial. Ello aunque las partes discrepen en la naturaleza del vínculo jurídico mediante el que se inscribe el trabajo de AAA. UBER defiende que lo que proporciona en el vínculo jurídico es la tecnología. Ahora bien, el conductor efectivamente la utiliza. Pero la utiliza gobernada por UBER que recibe solicitudes de traslado, las asigna a cada conductor, resuelve unilateralmente los criterios mediante los cuales distribuye tal asignación, cobra directamente la tarifa al usuario y gestiona el cobro del servicio. El debate acerca de si UBER â??esâ?? una empresa de transporte o una empresa de tecnología, a esta altura del análisis carece de incidencia. Primero por cuanto la demandada que hace hincapié en este argumento, no describe el criterio que utiliza para realizar la calificación de modo tal que permita su análisis racional. Segundo, para determinar si la relación entre las partes

califica como relación de trabajo o como contrato comercial, no interesa cómo UBER se presenta públicamente ni como se autocalifica en el contrato. Este aspecto podría gravitar luego de haberse concluido en la calificación como relación de trabajo para poder conocer el salario y las condiciones de trabajo de AAA. Independientemente de que UBER toma a su cargo la tecnología, la gobierna para organizar el transporte de pasajeros, dejando para el conductor únicamente, la ejecución del traslado de los pasajeros. En consecuencia UBER utiliza la herramienta tecnológica para organizar su sistema productivo, conectar la demanda de servicios de transporte con la oferta respectiva, y gestionar el cobro del servicio al usuario. A su vez, AAA se ocupa de realizar el transporte del usuario que UBER le adjudicó. AAA no organiza ninguna etapa de ese proceso productivo como es típico de un autónomo. Solo puede tomar o dejar la actividad que UBER disciplina. Por lo que se infiere sin obstáculo que la labor de AAA constituye un eslabón del proceso productivo organizado y comandado por UBER y al que se somete. Se integra a este ocupando una función concreta que armoniza con el propósito de UBER y que sin ella la labor de traslado de pasajeros- no existiría este negocio. Confirmación además de que es esta la obligación principal del vínculo desde la perspectiva de UBER.

#### 4.4.4.3. Realización del trabajo según instrucciones o bajo el control de otra persona.

Este indicador que prevé la Recomendación es de textura abierta en tanto no refiere a la forma de emitir instrucciones ni a su alcance, y tampoco a la entidad del control. Para calibrarlo entonces, debían indagarse dos aspectos conexos: por un lado, si UBER emitió algún tipo de instrucción y si ejerció algún tipo de control y por el grado de libertad en la ejecución de la tarea

comprometida por AAA. El grado de libertad debe apreciarse desde la faz de ejecución de la tarea. Ello trae aparejado que no interese como elemento a valorar la intensidad de la libertad para conectarse o no, sino, después de conectarse y a partir de que asume la realización del traslado. Esto es si, en la ejecución del transporte de pasajeros podía desenvolverse con libertad en el sentido de autodeterminación resolviendo cómo y para quién hacerlo o si estaba sujeto a las indicaciones de UBER. Este es el sesgo de la libertad que interesa por cuanto, es la libertad a la hora de la realización de la tarea asumida la que caracteriza al trabajo autónomo. El autónomo organiza la tarea y la ejecuta siguiendo sus decisiones, sin perjuicio de que el comitente del trabajo controle el resultado. En el caso, AAA ejecuta los traslados conforme las instrucciones que surgen del contrato previstas como se ya se ha expresado, unilateralmente por UBER: traslada al pasajero que UBER le atribuye no conoce ni al usuario ni sus datos hasta que UBER se lo comunicaba, no puede contactarse directamente con usuarios, debe trasladarlos en el automóvil registrado que además debía mantener en determinadas condiciones de higiene, no puede realizar paradas ni interrupciones en el trayecto, tiene prohibido mostrar cualquier tipo de elemento que lo identificara con UBER (nombre, colores, uniforme u otra prenda, logotipos ); no puede realizar viajes durante más de ocho horas consecutivas o doce discontinuadas por día . Debe realizar la tarea teniendo en cuenta las actualizaciones o modificaciones realizadas por UBER a su discreción de cuando en cuando (cláusula 1.6 fjs. 2 vlto) También está sujeto a control por parte de UBER del que toma conocimiento por correo, o directamente porque le desactiva la el acceso a la "driver app". Le controla la ruta que



realiza y la puede calificar y si la entiende poco eficiente, o no finalizó el servicio o se produjo una falla técnica Uber puede reducir o cancelar la tarifa. UBER elabora un perfil del conductor a partir de las calificaciones de los usuarios y le exige mantener una calificación mínima. UBER insta a los usuarios a notificarla inmediatamente de cualquier incumplimiento o sospecha de incumplimiento o uso o revelación de una ID del conductor o de la "driver app". La calificación mínima aceptable puede ser actualizada por UBER de cuando en cuando a su exclusiva discreción. La apreciación negativa del control de la ejecución habilita reacciones del mismo tenor por parte de UBER: si tiene una calificación por debajo de aceptable, y no lo soluciona en el tiempo que UBER le asigna, Uber puede desactivar el acceso a la driver app y los servicios de UBER; el rechazo repetido de peticiones de transporte, genera una experiencia negativa para el conductor y deberá cerrar la driver app. (cláusula 2.6.2.) En consecuencia, UBER dirige y controla toda la actividad del conductor. Incluso responde con actos que perjudican al chofer representando una modalidad de ejercicio del poder sancionador típico de un empleador y no de un co contratista comercial. 4.4.4.4. Continuidad, retribución periódica. El vínculo se ha venido desarrollando desde el mes de setiembre de 2016 hasta al menos la interposición de la demanda en febrero de 2019 conforme surge planteado en ésta y no controvertido por la contraria. 4.4.4.5. Suministro de herramientas. UBER parcialmente suministra las herramientas en tanto pone a disposición la "driver app" y todo su gobierno. AAA entonces, también aportó parcialmente instrumentos de realización del trabajo, como el automóvil y su mantenimiento, y el dispositivo para la comunicación. 4.4.5.

Indicadores contrarios a la calificación como relación de trabajo. Desde la interpretación de la Recomendación n. 198 de OIT, se releva en autos un hecho que pueden calificar como indicador contrario a una relación de trabajo. En tal sentido la duda que arroja la prueba sobre el compromiso personal para la realización de la tarea. En efecto. AAA registró dos automóviles que también habían sido registrados ante UBER por otros conductores. El Suzuki Celerio por [REDACTED], y el Fiat Siena por [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED] y [REDACTED]. El accionante expresó ser propietario de éste vehículo y haberlo cedido "en préstamo" a los restantes choferes. Sin perjuicio de los hechos que UBER no probó y de la inferencia de la aplicación de la regla de la carga de la prueba que se analizara precedentemente, AAA no aportó prueba eficiente que permitiera reconstruir la modalidad de relacionamiento entre los conductores, ni el "préstamo" que, estando a lo que comúnmente acontece no encuentra explicación razonable. De allí que ante la incertidumbre probatoria, corresponde aplicar también aquí la regla de distribución de la carga de la prueba y hacerla gravitar contra el accionante quien, por otra parte, no sostuvo argumento alguno que justificara su imposibilidad. En definitiva, no resultó probada la realización personal del traslado de pasajeros.

#### 4.4.6. Apreciación de los indicadores y del contra-indicador en conjunto.

Sin perder el norte en cuanto a que el debate de autos se centra en determinar si los hechos de la vida reconstruidos podrían calificarse como un vínculo jurídico de trabajo autónomo comercial como sostuvo UBER, o una relación de trabajo como planteó AAA, corresponde apreciar los indicadores reconstruidos conforme viene de señalarse, en conjunto. Se trata del peso y del contrapeso de los indicadores

interpretados racionalmente, teniendo en cuenta especialmente la forma en que se desarrollaron las obligaciones asumidas por cada una de las partes. En tal sentido, pesa mayoritariamente la posición de AAA respecto de la ajenidad de organización del programa de acción para el desarrollo de la obligación comprometida, la ajenidad de mercado en el sentido de total imposibilidad de dominio de la demanda de los usuarios del servicio de transporte, y la ajenidad en la determinación de la tarifa, su ajuste y sus cambios y los costos de cancelación del servicio por parte del usuario. En efecto. AAA utilizando la tecnología suministrada por UBER, realiza trabajo dirigido y controlado por UBER desde la etapa de programación â?? un contrato de adhesión sin el mínimo poder de negociación para el conductor â?? y durante toda la ejecución. UBER no solo controla el resultado de la ejecución de la obligación comprometida â?? traslado de pasajeros utilizando la tecnología de comunicación de UBER â?? sino que determina en detalle cómo la debe realizar. Ello se acerca más a una relación de trabajo que a un contrato de trabajo autónomo por cuanto en este, de regla, el contratista tiene derecho a controlar el resultado pero la forma de la ejecución queda librada al desarrollo de la experticia de la persona contratada. En este caso, el conductor no organiza la ejecución de la obligación comprometida en base a su experticia sino que la lleva a cabo predeterminada paso a paso por UBER. Por su parte, la total ajenidad de mercado en tanto el accionante, carece del mínimo poder de acceso, relacionamiento y dominio de la relación con los usuarios demandantes del servicio de transporte. Es UBER quien ostenta el absoluto señorío en el vínculo con los usuarios lo que proyecta consecuencias en el área de la ajenidad en la determinación de la tarifa a cobrar ya

que, a pesar de que en el contrato se prevé tal posibilidad, la prueba reunida ilustró que la realidad es distinta. Este aspecto constituye un eslabón en la cadena organizativa de la actividad por parte de UBER que ilustra cómo AAA se integra "sin voz ni voto" a tal organización. Remata este cúmulo organizativo avasallado por UBER la determinación de la tarifa sus cambios y su ajuste, así como la penumbra absoluta en cuanto a la prueba de los parámetros concretos y predeterminados que definen sus decisiones. El "neto" al que refiere la demandada al contestar la demanda a fjs. 43 no pasa del mero enunciado ya que no recibió ilustración probatoria alguna. Ello a tal punto que el algoritmo "soporte del modelo de negocio" en el que insiste la demandada, se presenta en autos como un espectro "todos hablan de él pero solo UBER lo ve". Solo UBER lo conoce y domina, situación que no se compecece con un vínculo societario tal cual lo califica la demandada. Ahora bien. La ajenidad parcial de los riesgos económicos derivada de que el conductor aporta una parte de las herramientas de trabajo - el automóvil, sus gastos, el dispositivo para la comunicación- y la ausencia de realización personal de la tarea "conforme se entendió acreditado -, sin duda, le inscriben un matiz especial a la situación de autos. Empero en el conjunto gravitan mayoritariamente los indicadores del dominio de UBER. La apreciación de los hechos relevados, y en perspectiva desde las fronteras dinámicas que plantea la Recomendación n. 198 de OIT y que en el mismo sentido interpreta la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones de OIT citada precedentemente, permiten reconstruir una situación de dominio de UBER desde la programación hasta la ejecución del vínculo y las obligaciones comprometidas por AAA. La contracara de ello

muestra la ausencia de libertad propia de quien ejecuta obligaciones como consecuencia de un contrato comercial de servicios - autónomo como pretendió calificarlo la demandada. La ausencia de libertad margina de la realidad que se reconstruye la posibilidad de comprometer trabajo bajo otro vínculo distinto a la relación de trabajo que emana del principio de libertad constitucional. Debe verse que no se releva explicación que justifique racionalmente que AAA comprometiera su fuerza de trabajo de forma tal de despojarse voluntariamente de la regulación del Derecho del Trabajo. La ostensible constricción a la libertad en la ejecución de la tarea y en el beneficio que ella podría reportarle, no habilitan reconstruir un contrato comercial sino una relación de trabajo con particularidades pero que, de todos modos, precisa de la tutela del Derecho del Trabajo. Por los fundamentos que vienen de exponerse, la Sala integrada confirmará en este aspecto la meditada decisión de primera instancia.

4.5. Falta de legitimación pasiva de UBER TECH. La Sala declarará desistido el agravio por los fundamentos que se expresarán. El debate se centró en si las co demandadas conformaban un conjunto económico, y la sentencia de primera instancia lo resolvió en sentido afirmativo expresando articuladas razones. La apelación no analiza estas razones demostrando su error sino que se limita a la transcripción del concepto y caracterización de la figura del conjunto económico. Su planteo constituye una discrepancia con lo resuelto que como tal no logra desmoronar la argumentación construida por la sentencia. En definitiva por cuanto viene de analizarse, el embate planteado no encarta en el concepto de escrito fundado que importa el análisis puntual de los argumentos de la sentencia y la demostración del error. La exigencia legal de

fundamentación, aún en el derecho laboral procesal conforme se infiere de la interpretación del art. 17 de la ley 18.572, constituye un requisito de admisibilidad del medio impugnativo. Y si bien, la ley 18.572 no indica cuál es la consecuencia de la apelación sin fundamentos, la conciliación entre los principios que sustenta el art. 251 del CGP y el mencionado art. 17 de la ley 18.572, determinan su razonable aplicabilidad. El señalado proceder del apelante, y la solución integrada que se propicia, determina que ocurrido el supuesto "apelación infundada" corresponda aplicar la sanción legal. Vale decir, el desistimiento del recurso. Por cuanto viene de analizarse la Sala concluye en la ausencia de fundamentación del recurso y, en consecuencia, siguiendo el régimen legal del art. 17 de la ley 18.572 que reclama la fundamentación como requisito de admisibilidad, aplicando la consecuencia legal prevista por el art. 253.1 CGP en vía de integración por superar el examen de compatibilidad previsto por el art. 32 del mismo cuerpo normativo especial, lo considerará desistido. 5. Accesorios. La actuación de las partes en el proceso no amerita condenas accesorias especiales, debiendo cargarse las costas a la demandada por ser de precepto. Por los fundamentos expuestos, el Tribunal de Apelaciones de Trabajo de 1er. Turno, FALLA: Confírmase la sentencia de primera instancia. Costas de oficio y los costos en el orden causado. Honorarios fictos 3 B.P. y C. y oportunamente, devuélvanse los autos a la Sede de origen. DRA. MARÍA ROSINA ROSSI ALBERT MINISTRA DR. JULIO ALFREDO POSADA XAVIER MINISTRO DRA. LINA FERNÁNDEZ LEMBO MINISTRA INTEGRANTE MINISTRA DISCORDE: DRA DORIS MORALES Fundamentos de la discordia: Considero que corresponde acoger la excepción opuesta por la demandada en tanto admito la procedencia del arbitraje en

el caso de autos.- Entiendo que no puede aplicarse el criterio de la subordinación y todos los demás elementos para considerar la naturaleza del vínculo, para no dar por válido lo que surge del convenio, precisamente porque, está en discusión su existencia.- Ni el artículo 2 ni el artículo 7 de la ley 18.572, excluyen que se analice la posibilidad del proceso arbitral en relación a un conflicto laboral, en tanto la redacción es similar a la anterior, especialmente en lo que refiere al art. 106 de la ley 12.803, en tanto los mismos análisis que se realizaban antes con relación a su procedencia pueden hacerse ahora, teniendo especialmente en cuenta que no se trató de una cláusula incluida en un contrato individual de trabajo.- El artículo 476 CGP solo excluye la posibilidad de acudir al proceso arbitral cuando se trata de una cuestión respecto a la que está prohibida la transacción y en materia laboral, ésta no está excluida.- La admisión del proceso arbitral no enfrenta al principio de irrenunciabilidad, puesto que la cuestión, en caso de considerarse materia laboral, se resolverá en base a las normas que la rigen.- La Suprema Corte de Justicia ha dicho al respecto que el grado de indisponibilidad que podría surgir en el caso de los asuntos laborales "no parece gravitar en el derecho del trabajo al límite de impedir la resolución de conflictos mediante arbitraje" (Sentencia 596/2017 de 8 de mayo de 2017).- Debe tenerse presente que según postura asumida por la Sra. Ex Ministra del Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 2do turno, Raquel Landeira, "actualmente con la modificación del artículo 475.2 CGP se define con claridad que compete al Tribunal Arbitral y por ende no compete a la justicia oficial, conocer acerca de los cuestionamientos sobre validez y eficacia de la cláusula compromisoria y del compromiso arbitral

(Cf. Pereira Campos, S. Código General del Proceso \_ Reformas de la ley 19.090 comparadas y comentadas, Pág. 541-542)â?? (discordia de la sentencia 448/2013 del 13 de diciembre de 2013 del Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 1er Turno).- La sentencia 596/2017 de 8 de mayo de 2017 de la Suprema Corte de Justicia, ya citada, cuyos argumentos se comparten, también dijo que â?? el carácter imperativo, la indisponibilidad y los principios que gobiernan el derecho del trabajo, tampoco resulta incompatible con el proceso arbitralâ??.- La prohibición genérica del proceso arbitral, a que refiere el artículo 476 CGP, no contempla al conflicto de trabajo y como sostiene la sentencia ya citada , el artículo 2 de la ley 18.572m solo establece los juzgados competentes para entender en la materia laboral, lo que determinaría una solución absurda, si se interpretara como excluyente del arbitraje, dado que, en todos los casos existe norma distributiva de competencia, que el proceso arbitral pasa por alto, de forma tal que llevado al extremo, la interpretación que hace hincapié en esa disposición de la ley, haría que nunca fuera admisible el arbitraje, en tanto las norma de distribución de competencia, siempre fijan un tribunal determinado para entender en determinada materia, al igual que lo hace el mencionado artículo de la ley 18.572.- Es obvio que la ley 18.572, como en tantos temas, fue omisa en resolver claramente la cuestión y por tanto de sus disposiciones no surge plenamente la incompatibilidad del proceso arbitral para la resolución del conflicto individual de trabajo.- Y las normas generales conllevan la interpretación precedente, que admite la postura asumida por la parte que ha deducido excepción, sin dejar de apreciar, además, que también la cuestión debatida en autos, tiene relación con la existencia o



no del vínculo laboral invocado, por cuanto, también desde ese punto desde el inicio ya existe cuestionamiento al respecto.- En definitiva, de acuerdo a lo que viene de decirse, considero que hay que acoger la excepción opuesta.- DRA. DORIS PERLA MORALES MARTÍNEZ PRESIDENTE DRA. ADELA SAAVEDRA DELLE PIANE SECRETARIA LETRADA .