



Economía colaborativa y relaciones laborales en el siglo XXI: el caso de UBER en
Colombia

José Guillermo Botero Pérez

Asesor

Enán Arrieta Burgos

Abogado, especialista en Derecho Procesal y Doctor en Filosofía

Trabajo de grado para optar por el título de Magister en Derecho

Maestría en Derecho. Modalidad de Profundización

Escuela de Derecho y Ciencias Políticas

Universidad Pontificia Bolivariana

Medellín

2018

Medellín, 17 de diciembre de 2018

“Declaro que este trabajo de grado no ha sido presentado con anterioridad para optar a un título, ya sea en igual forma o con variaciones, en esta o en cualquiera otra universidad”.

José Guillermo Botero Pérez

Nombre del director:

Nombre del jurado 1

Nombre del jurado 2

Economía colaborativa y relaciones laborales en el siglo XXI: el caso de UBER en Colombia

José Guillermo Botero Pérez¹

Resumen

Este artículo tiene por finalidad indagar si las relaciones contractuales entre UBER y sus socios conductores dan cuenta o no, y de qué manera, de rasgos propios de un contrato laboral realidad. Con este objetivo, en un primer lugar, analizaremos las tensiones regulatorias que se presentan en el derecho del trabajo colombiano con ocasión de los retos que propone la Cuarta Revolución Industrial. En un segundo momento, estudiaremos cuál ha sido la respuesta que ha recibido UBER en el Derecho del Trabajo comparado, específicamente en Reino Unido, Estados Unidos y Brasil. En tercer lugar, pondremos a prueba el modelo de UBER a la luz de las normas que, en Colombia, regulan el contrato laboral realidad y el contrato civil de prestación de servicios. Finalmente, esbozaremos algunas conclusiones sobre la tipificación normativa de esta nueva forma de trabajo.

Palabras clave: UBER, economía colaborativa, contrato de trabajo, derecho laboral, nuevas formas de empleo.

Abstract

The purpose of this article is to investigate whether the contractual relationships between UBER and its driving partners contain the features of a real labor contract. With this objective we will first analyze the regulatory tensions that arise in the Colombian labor law on the occasion of the challenges proposed by the Fourth Industrial Revolution. In a second moment, we will study what UBER's response has been in comparative labor law, specifically in the United Kingdom, the United States and Brazil. Third, we will test the UBER model in light of the regulations

¹ Abogado de la Universidad de Medellín (2012), especialista en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Pontificia Bolivariana (2015). Actualmente se desempeña como abogado independiente. Correo electrónico: jguille12@hotmail.com.

that, in Colombia, regulate the actual labor contract and the civil contract for the provision of services. Finally, we will outline some conclusions about the normative typification of this new way of working.

Keywords: UBER, collaborative economy, employment contract, labor law, new forms of employment.

Introducción

La crisis económica del 2008 fue el hito que permitió un cambio en el paradigma económico mundial, tomando por base fundamental la revolución tecnológica de comienzos del milenio. Esto provocó que se empezaran a reemplazar los modelos de negocio tradicionales por aquellos inspirados en la “economía colaborativa” o “*sharing economy*”, también conocidos con el nombre “*on-demand economy*”, “*UBER economy*” o “*crowdwork offline*”. Estos modelos han dado lugar a plataformas como UBER, RAPPI, CABYFY, entre otras, que, en general, no tuvieron problema en proliferar en un mundo cada vez más interconectado.

A partir de aquí cambió la forma de relacionarnos en los negocios, particularmente en el mundo del trabajo. De allí lo que se conoce como los “contratos cero horas”, englobados en la llamada “*gig economy*” o “economía de los pequeños encargos”, caracterizada, entre otras cosas, como lo indica Nieto (2017), por su desregulación fiscal y laboral.

La desregulación, típica de estos modelos de negocio, genera una serie de fricciones con el derecho del trabajo tradicional. No se trata de elementos accidentales relativos a la forma de trabajar, sino de modificaciones que, a primera vista, no dan cuenta de los aspectos constitutivos de una relación de trabajo asalariado (Rodríguez-Piñero, 2017). De esta forma, ante la ausencia de normas que den respuesta a estos fenómenos, en un sentido laboral regulatorio o no, las relaciones contractuales con sus socios u operadores.

Sin embargo, en la realidad se observa una tendencia hacia el reconocimiento de rasgos de laboralidad en las relaciones enmarcadas en los modelos de economía colaborativa. Las experiencias en Estados Unidos, Reino Unido y Brasil, entre otros países, se orientan en tal dirección. Sin embargo, en Colombia aún no se han producido decisiones al respecto. En nuestro país, el caso de UBER adquiere unos matices especiales, no solo por tratarse de un fenómeno social representativo, sino, adicionalmente, por su falta de reconocimiento como servicio de transporte por parte del Estado.

En este contexto, conviene preguntarse, a la luz del ordenamiento jurídico colombiano: ¿cómo debería tipificarse la relación contractual que existe entre UBER y sus socios conductores u operadores? En este orden de ideas, valdría la pena indagar si estas relaciones dan cuenta o no, y de qué manera, de rasgos propios de un contrato laboral realidad o de un contrato de prestación de servicios.

Para responder estos interrogantes, nuestro trabajo atenderá el siguiente orden. En primer lugar, esbozaremos algunas tensiones regulatorias que se presentan en el derecho del trabajo colombiano con ocasión de los retos que propone la Cuarta Revolución Industrial. En un segundo momento, estudiaremos cuál ha sido la respuesta que ha recibido UBER en el derecho Trabajo comparado, específicamente en Reino Unido, Estados Unidos y Brasil. En tercer lugar, pondremos a prueba el modelo de UBER a la luz de las normas que, en Colombia, regulan el contrato laboral realidad y el contrato civil de prestación de servicios. Finalmente, esbozaremos algunas conclusiones orientadas a dar respuesta a nuestra pregunta de investigación.

Para cerrar esta introducción, hay que anotar que el presente esfuerzo investigativo es fruto de una investigación de tipo documental que tiene a la hermenéutica por método general (Grondin, 2006). En estricto sentido, aquí se lleva a cabo una tarea de interpretación normativa que tiene por finalidad clarificar

la tipificación contractual de las relaciones existentes entre la plataforma UBER y sus socios conductores u operadores. En clave disciplinar, y de acuerdo con la propuesta de Solano (2016), este artículo es desarrollo de una labor de dogmática jurídica.

1. El derecho del trabajo en tiempos de la Cuarta Revolución Industrial: hacia un marco general de las tensiones regulatorias.

En este capítulo se explicará en qué consiste la Cuarta Revolución Industrial, haciendo una descripción general de sus características. Seguidamente se analizará de manera sucinta su incidencia en el Derecho y, específicamente, en el Derecho del trabajo y, por último, se describirá la tendencia hacia la legalización de UBER en Colombia, como plataforma tecnológica que hace parte de la economía colaborativa y esta, a su vez, de las tecnologías digitales, las cuales impulsan la citada revolución industrial.

Según Cortés (2016), entre los siglos XVIII y XIX tuvo lugar la Primera Revolución Industrial, a través de la cual el mundo occidental transitó de una economía rural basada en la agricultura y el comercio, a una economía urbana, industrial y mecanizada con la ayuda de la maquina a vapor. En la Segunda Revolución de este tipo, la electricidad y los combustibles fósiles hicieron que las fábricas crecieran en tecnificación y tamaño, fomentando la división del trabajo (Cortés, 2016). En la Tercera Revolución, la industria se automatizó rápidamente a través del internet, lo cual permitió que millones de personas interactuaran en tiempo real (Rifkin, 2011). Es justamente en la Cuarta Revolución que se afianza la hiperconectividad, los sistemas ciberfísicos y el internet de las cosas (Cortés, 2016).

En este sentido, Román (2016) explica que la Cuarta Revolución Industrial supone el reconocimiento que los procesos de fabricación se encuentran en un proceso de transformación digital, producida por el avance de las tecnologías de la

información y, particularmente, de la informática y del software, que están transformando el internet tradicional (información y personas) en internet de las cosas (IoT). Y añade que este nuevo escenario ha producido un impacto disruptivo que obliga a transformar la industria tradicional, debido al cambio en las necesidades del cliente. Lo anterior da lugar a mercados que se basan en la personalización y la creación de nuevos productos y servicios innovadores, que encuentran sustento en tecnologías básicas como las comunicaciones móviles (tecnologías móviles, internet móvil), la nube (*Cloud Computing*), el almacenamiento y análisis de datos (*Big Data*), comunicaciones máquina a máquina (M2M), tecnología básica del “internet de las cosas”, plataformas virtuales, la impresión 3D (fabricación aditiva); robótica avanzada y colaborativa (nanotecnología, biotecnología e inteligencia artificial) (Méda, 2016).

De esta manera, los nuevos sistemas tecnológicos no solo modifican las relaciones económicas y dentro de esta las relaciones de producción y empleo, sino, también, el contexto institucional e, incluso, la cultura en la cual tienen lugar (Brynjolfsson y McAfee, 2011). Nuevas regulaciones suelen ser necesarias, así como capacitación especializada y otros facilitadores institucionales, los cuales tienden a reproducir las tecnologías, impulsándolas, moldeándolas, direccionándolas o restringiéndolas (Pérez, 2010).

En este contexto surge, entonces, el concepto de economía colaborativa. De acuerdo con Vicente, Parra y Flores (2017) la economía colaborativa podría definirse como un modelo económico y social basado en la colaboración e intercambio de bienes y servicios entre iguales, generalmente a través de Internet y las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. Este intercambio, fundamentalmente, busca cimentar un nuevo modelo relacional económico y entre iguales (P2P o Peer-to-Peer).

Es aquí donde surge un reto mayúsculo para el derecho vigente, pues con la proliferación y perfeccionamiento de las nuevas tecnologías, surge la pregunta de

cómo debe regularse en debida forma, la creciente aplicación de las nuevas tecnologías en la empresa, particularmente de la informática y las comunicaciones, dando lugar a la generación de nuevos empleos calificados para los “profesionales del conocimiento”. Para algunos, esto, a su vez, conduciría a una modificación sustancial de los oficios y a la supresión de puestos de trabajo en todas las áreas laborales (Rifkin, 2003)². Esto, como sugiere Goerlich (2016), es lo que se conoce como la dimensión cuantitativa de la Cuarta Revolución Industrial, sin embargo, como señala el mismo autor, las consecuencias no solo se expresan en el plano cuantitativo, sino, también, en el ámbito cualitativo, lo cual está relacionado con las transformaciones que introduce la tecnología en la fisonomía de la prestación de servicios, lo que implica repensar el Derecho, y más particularmente el Derecho del trabajo, en cuanto a sus principios y categorías estructurantes (Vizueté, 2018).

Así, en términos contemporáneos, a partir de las constantes transformaciones en las interacciones sociales, las instituciones tradicionales como la familia, la religión, las ideologías, los códigos de comportamiento, la patria, entre otras, se disuelven (Bauman, 2015). Con este trasfondo, como señala Delgue (2017), el trabajo pierde la solidez que garantizaban sus estructuras tradicionales, situación que está llamada a producir grandes cambios en el marco regulatorio. A su turno, el impacto que esto tiene en el mundo del trabajo ejerce una acción de regreso respecto de la sociedad, al punto que autores como Castel (1995) observan en estas formas de “precarización” laboral la base de la desafiliación social.

De esta manera, con la inmersión de la tecnología en las realidades sociales que regula el derecho laboral, se presentan zonas grises entre trabajo dependiente, semiautónomo y autónomo, por solo mencionar algunos conceptos que actualmente resultan capitales para entender el Derecho del Trabajo

² Se trata, sin embargo, de una tesis problemática que debe ser sometida a discusión. Las tasas de ocupación de países altamente industrializados, como Alemania y Japón, no son insatisfactorias en comparación con las tasas de países con producción manufacturera.

contemporáneo³, debido a que las relaciones laborales resultan sustancialmente mutadas y con ellas las categorías jurídico-laborales esenciales, toda vez que en la búsqueda permanente de mayor flexibilidad favorecida por los avances tecnológicos se advierte un grado creciente de recurso a la descentralización y a ello se añade la afectación directa de las circunstancias en la prestación de servicios como: el lugar, el tiempo de trabajo, su distribución y la alternancia entre la prestación y el descanso, ello explica como el “internet de las cosas” por ejemplo, ha abierto aún más las posibilidades de recurrir a la externalización, favoreciendo la integración just-on-time de los servicios . En consecuencia, nuevas formas de contratación surgen y se diluye la frontera entre el trabajo y la vida personal, (Goerlich, 2016).

Este tema, justamente, aunque no se encuentra en las agendas locales de las políticas públicas de empleo en Colombia, sí comienza a ser advertido en el plano internacional. Así, para conmemorar los cien años de fundación, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) abordará, en la Conferencia Internacional del Trabajo 2019, el futuro del trabajo. Futuro del trabajo que, de acuerdo con Deloitte (2018), estaría caracterizado por diferentes hechos que preocupan a algunos⁴: el 65 % de los estudiantes de secundaria trabajará en empleos que aún no se han inventado, el 47 % de los trabajos actuales desaparecerán en 10 años y el 41 %

³ Los trabajadores dependientes son aquellos que se obligan a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda a cambio de una remuneración (Ley 2663 de 1950, artículo 22). Para explicar las demás categorías es preciso acudir a la doctrina. De esta manera, por trabajadores semiautónomos o autónomos económicamente dependientes se entienden aquellos que, al menos el 75 % de sus ingresos de trabajo y de actividades económicas y profesionales, provienen de la empresa o cliente para la que trabajan de manera prevalente, además de que no cuentan con asalariados a su servicio y tampoco realizan subcontratación de su actividad económica o asociación con otros profesionales para abrir establecimientos abiertos al público (Villalón, 2017). Los trabajadores autónomos o autopatronos o independientes son aquellos que actúan por cuenta propia, titulares de su actividad o de su empresa (Avilés, 2000).

⁴ Sin embargo, coincidimos con Guy Rider, Director General de la OIT, en el sentido de que: “El debate acerca de los efectos perturbadores de la evolución tecnológica en el empleo se remonta a cerca de dos siglos, y mirando los hechos, se llega a una conclusión alentadora: la tecnología, a pesar de los trastornos inevitables que provoca, en el largo plazo ha creado más empleos de los que ha destruido, y ha incrementado los niveles de vida” (Organización Internacional del Trabajo, 2015, págs. 12-13).

de la fuerza laboral de Estados Unidos participará en modelos de economía *crowd/gig*.

De este modo, en general, la flexibilidad, la autonomía y la personalización de los servicios son tres de las principales características que asumirán las nuevas formas de empleo (Morgan, 2014). A estas notas definitorias habría que agregar, pues, el uso extendido de las plataformas digitales como herramientas que permiten conectar la prestación de servicios personales con consumidores interesados. De esta suerte, no es fácil calificar estos rasgos distintivos en el marco de una relación de trabajo, de modo que, si se quiere, la Recomendación 198 de la OIT, sobre la tipificación de la relación de trabajo, precisa de una actualización que sea sensible a los retos que plantean las nuevas formas de empleo.

El caso UBER es un ejemplo representativo para resaltar las potencialidades y los retos de la economía digitalizada y las tecnologías en el derecho laboral. Es también un ejemplo en el que se enfatiza en las relaciones entre la economía y la productividad, pues el modelo de negocio utilizado por esta plataforma tecnológica parece proponer un nuevo esquema de formas de servicio que no se ajustaría, en principio, a lo normado por el derecho laboral (Trillo, 2016).

De allí la importancia de algunos lineamientos de política pública que se vienen discutiendo a nivel internacional y que buscan fomentar la justicia y el empoderamiento de los trabajadores en relación con las plataformas digitales. De esta manera, la regulación sobre el “estatus de trabajador” de quienes prestan sus servicios a estas plataformas resulta de vital importancia para el mercado, la seguridad social y la recaudación de impuestos (Choudary, 2018). De esta suerte, la discusión acerca de si se trata de trabajadores dependientes o independientes impacta la capacidad de negociación entre estos y las plataformas, lo que a su turno determina las condiciones de empoderamiento necesarias para fomentar la justicia en estas relaciones (Choudary, 2018).

Así, Todolí (2015) afirma que “la protección de las condiciones laborales existentes actualmente no parece que se adapten completamente a los nuevos modelos de negocio” (p. 15). De esta manera, se presentan algunas tensiones con el derecho laboral tradicional. Entre ellas, la primera es de orden conceptual y tiene que ver, como se dijo, con sus categorías estructurantes. La segunda es una cuestión de política legislativa y radica en considerar si existe necesidad de ampliar el ámbito de protección del Derecho del Trabajo, desligando el trabajo subordinado y la aplicación de la normativa para poder plantear un nuevo tipo de protección que no se corresponda con el trabajador dependiente tradicional (Royal Society for the encouragement of Arts, Manufactures and Commerce, 2017).

Con este panorama, Todolí (2015) concluye que, para lograr superar dichas cuestiones, es necesario que el Derecho, y en particular el Derecho Laboral, combine una dosis de autorregulación e intervención legislativa. De igual modo, plantea este autor la necesidad de interpretar las disposiciones normativas integrando el contexto real en el que se deben aplicar, lo cual presupone entender que quien vive de su trabajo debe estar amparado por el derecho.

En todo caso, la discusión sigue sobre la mesa. El trabajo que se presta en el marco de las plataformas digitales con frecuencia es parcial, temporal o casual, de modo que los límites entre el verdadero trabajo autónomo y otras formas disfrazadas de empleo tienden a ser borrosos (Behrendt y Anh, 2018). De hecho, aunque los trabajadores de estas plataformas son categorizados, casi que de forma unánime alrededor del mundo, como trabajadores autónomos o independientes, no debe soslayarse el hecho de que los servicios que prestan se encuentran rigurosamente definidos y son meticulosamente supervisados por las mismas plataformas digitales (De Stefano, V, 2016). Es por lo anterior que esta discusión se viene ventilando en los escenarios judiciales a lo largo del orbe (International Labour Organization, 2017).

Para cerrar esta sección, conviene advertir al lector que las consideraciones laborales en relación con UBER presuponen un punto de partida, cual es evaluar, en términos generales, la legalidad de esta plataforma en Colombia. Se trata de un problema que escapa de nuestro objetivo de estudio y que sería más propio, quizás, para una reflexión ligada a la legislación administrativa del transporte. No obstante, para dar respuesta a los interrogantes relativos a la validez de las relaciones contractuales⁵, sí es preciso remarcar la tendencia existente hacia la legalización de esta plataforma (El Tiempo, 2017).

Así las cosas, los fundamentos normativos relacionados con esta tendencia legalizadora de UBER se relacionan con las libertades económicas consagradas en el artículo 333 de la Constitución Política y con la Ley 1341 de 2009. Ratificada por la Ley 1450 de 2011 y la Resolución 3502 del 2011, estas fuentes normativas soportan una tendencia legalizadora que se inspira en el principio de neutralidad tecnológica. Basados en estos lineamientos, el Ministerio de Transporte expidió el Decreto 2297 de 2015 y la Resolución 2163 de 2016, como un intento fallido de regularización. Por su parte, la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales expidió, recientemente, la Resolución 00051 del 2018, norma a través de la cual se concretó el cobro del IVA a los servicios de plataformas tecnológicas.

En su conjunto, esta tendencia no está aislada de lo que sucede en el escenario internacional. No puede dejarse de resaltar que, en 2017, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea instó a los Estados miembros a regular las condiciones de prestación de servicios de intermediación de UBER.

Con todo, más allá de la discusión sobre la legalidad o no de UBER en Colombia, nuestra propuesta se dirige, en términos concretos, a aportar insumos que

⁵ En cuanto a la discusión sobre la licitud del objeto y la causa de las formas contractuales, tengamos en cuenta que, para el caso colombiano, en 2018 UBER (2018) y Allianz Colombia firmaron un acuerdo en el que la empresa aseguradora se comprometió a asumir los casos de responsabilidad civil para terceros y pasajeros de UBER. En este sentido, el contrato de seguro no tuvo ningún reparo en lo atinente a la legalidad o no del servicio.

permitan resolver los problemas jurídicos que, eventualmente, lleguen a los estratos judiciales en torno a los rasgos de laboralidad o no de las plataformas digitales. De esta manera, en atención al principio de primacía de la realidad sobre las formas y debido a la naturaleza constitucional de los derechos laborales, difícilmente una autoridad judicial se negará abordar esta discusión so pretexto del carácter “ilegal” del servicio que se presta con ocasión de la respectiva plataforma. Todo lo cual, desde luego, no aplicaría en el caso de las plataformas digitales cuya legalidad no se pone en duda y que operan bajo el mismo modelo.

2. El modelo de UBER en Colombia y algunas experiencias de derecho comparado.

Se hace entonces necesario en este capítulo establecer cómo funciona la plataforma UBER en nuestro País y reseñar antes algunas de las posiciones jurídicas más importantes que, en derecho comparado, se han sostenido con respecto a reconocer el contrato laboral entre UBER y el denominado socio conductor.

Recordemos que UBER llega a Colombia en el año 2013 (Semana, 2015). De acuerdo con la información contenida en la página oficial de esta plataforma, actualmente UBER presta los servicios de UBERX, UBERPOOL, UBERBLACK, UBERVAN, UBERANGEL, UBERBICI y UBEREATS. Algunos de estos servicios solo se prestan en determinadas ciudades.

De esta manera, si una persona quiere ser socio conductor de UBER, debe primero descargar la aplicación UBER Driver, registrarse en ella o, a través de la web, ingresar sus datos personales. Seguidamente deberá aportar una serie de documentos, como, por ejemplo, copia de la licencia de conducción, SOAT vigente, tarjeta de propiedad del vehículo, el registro de antecedentes penales, entre otros, así como acreditar, mínimo, 20 años de edad (UBER, 2018). Además, el aspirante a conductor debe cumplir con algunos requisitos especiales

orientados a evaluar su idoneidad. Una vez termine el proceso y sea admitido por la plataforma, el conductor puede comenzar a prestar sus servicios.

Hecha la descripción general del funcionamiento de UBER en Colombia, las decisiones que a continuación se referencian se ocupan de analizar la relación contractual entre los socios conductores de UBER y la plataforma tecnológica, para determinar criterios que permitan establecer con claridad la existencia o no de un contrato laboral, evaluando las condiciones de trabajo. Este análisis será útil, para nuestro tercer capítulo, en el que se tratará de arriesgar una tesis para el caso colombiano.

La primera de las decisiones que resulta de interés para nuestro estudio se produjo en Belo Horizonte, Brasil. En 2017, el *Tribunal Regional do Trabalho da 03ª Região 33ª Vara*⁶ asumió el estudio de la relación contractual entre Rodrigo Leonardo Silva Ferreira y UBER, analizando, de acuerdo con Leme (2017), cinco aspectos: (i.) La prestación personal del servicio; (ii.) La onerosidad de los servicios; (iii.) la no eventualidad y; (iv.) la subordinación. A partir de lo anterior se determinó que, entre UBER y el conductor, existía una verdadera relación laboral.

En cuanto al primer aspecto, el Tribunal evaluó que UBER estipulaba los requisitos de su lista de selección y que, por tanto, existía una relación jurídica con carácter *intuitu personae* entre las partes. Lo anterior, además, porque UBER no permite al conductor ceder o sustituir su cuenta a otra persona no registrada y previamente autorizada para realizar los viajes. De esta manera, a juicio del Tribunal, no se podía confundir la prestación personal del servicio característica de la relación conductor-UBER con la impersonalidad de la relación usuario-conductor.

⁶ En lo sucesivo, seguimos y transcribimos apartes de las traducciones al castellano disponible en la página web de Adrián Todolí (s.f).

Frente al segundo aspecto, el Tribunal de Belo Horizonte comprobó que UBER no le permitió al conductor la menor posibilidad de gestionar conjuntamente el negocio. De esta manera, la autoridad judicial estimó que toda la política de pago del servicio prestado, en relación con el precio por kilometraje rodado, tiempo de viaje, formas de pago, promociones para usuarios, premios a los conductores, entre otros aspectos de la actividad económica, son definidos unilateralmente por UBER.

En cuanto al tercer aspecto, el Tribunal definió que el servicio prestado por UBER era el propio de una empresa de transporte. No se trataba, así, de un servicio eventual, pues si bien los conductores registrados en la aplicación respondían a la demanda intermitente por los requerimientos de transporte, se constataba una exigencia, algo velada, relativa a que los conductores estuviesen en actividad de forma sistémica.

Frente al cuarto aspecto, el juez evidenció que el conductor de UBER está sometido a un poder reglamentario a través de órdenes y controles continuos sobre el modo de desarrollar la prestación de sus servicios. Así, el conductor está sujeto a la aplicación de sanciones disciplinarias por comportamientos que la plataforma juzga inadecuados. Estas sanciones, incluso, pueden acarrear la pérdida del acceso a la aplicación. Algunas de las infracciones que pueden dar lugar a esta determinación son: consumir alcohol o drogas durante el viaje, hacer preguntas personales a los pasajeros, todo lo cual denota la existencia de un código de conducta. Sumado a ello, se verificó la existencia de un control difuso por medio de las evaluaciones que realizan los usuarios en forma de notas y de las reclamaciones hechas por los consumidores del servicio. Adicionalmente, se hizo notar cómo la plataforma, a través de algoritmos y procesamiento de datos, evaluaba la inactividad de los conductores, el rechazo de los servicios requeridos, de modo que el sistema suspende por algunas horas a los conductores que rechazan 5 o 6 carreras.

Fue así que, en Belo Horizonte, se concluyó que toda la narrativa de que los conductores tenían flexibilidad e independencia para prestar sus servicios era equivocada. De esta manera, no se admitió el argumento de que UBER solo es una empresa que media entre el conductor y sus clientes. Determinando que la plataforma ejerce un poder directivo y fiscalizadorio sobre los conductores, poder connatural a las relaciones subordinadas de trabajo. Así, el Tribunal concluyó que el conductor no alienaba el resultado (consecuente), sino el propio trabajo (antecedente), ratificando así la dependencia propia del régimen de empleo subordinado, dando como resultado la declaratoria de la existencia de la relación de trabajo.

De otra parte, la segunda de las decisiones que vale la pena estudiar fue la adoptada por el Tribunal Supremo del Distrito de Carolina del Norte (2015), Estados Unidos, que resolvió el caso *Douglas O'Connor vs UBER Technologies*. En esta sentencia se determinó la existencia de una relación laboral entre las partes.

El Tribunal manifestó, con base en la ley del Estado de Carolina del Norte, que era necesario aplicar la presunción de laboralidad que se deriva de la prestación personal de un servicio. De esta manera, correspondía a UBER desvirtuar los rasgos de laboralidad de su relación contractual con los conductores. Partiendo de allí, se aplicó el precedente consignado en el caso *S.G. Borello y Sons, Inc. v. Dep't de Indus*, relativo al control de los detalles del trabajo por parte del empleador putativo. De conformidad con lo anterior, este derecho de control no necesita extenderse a cada posible detalle de la obra, pues con que la entidad mantuviera el control necesario era suficiente para hablar de una relación laboral.

Adicionalmente, el Tribunal Norteamericano evaluó la demanda a la luz de diferentes criterios existentes en la jurisprudencia y que resultan pertinentes para analizar los rasgos de laboralidad: (i.) si la persona que realiza los servicios está ocupada en un oficio o negocio distinto del principal o es parte o no del negocio

regular del presunto empleador; (ii.) la inversión que realiza el presunto empleado en el equipo o los materiales requeridos por su tarea, o el empleo de ayudantes; (iii.) si el servicio prestado requiere una habilidad especial; (iv.) el tipo de ocupación, con referencia a si, en la localidad, el trabajo se realiza generalmente bajo la dirección del director o por un especialista sin supervisión; (v.) la oportunidad de ganancia o pérdida del supuesto empleado dependiendo de su habilidad gerencial; (vi.) el grado de permanencia de la relación laboral; (vii.) el método de pago, ya sea por tiempo o por trabajo y, por último; (viii.) la creencia de las partes de encontrarse en una relación laboral.

En Carolina del Norte se resaltó, también, que UBER es una empresa de redes de transporte, porque permite a los clientes reservar y recibir viajes a través de un instrumento tecnológico. De esta manera, se tuvo en cuenta que el negocio de UBER no sería viable sin sus conductores, pues su trabajo es la base de la operación y de ella recibe un porcentaje, el cual es establecido y cobrado por la plataforma. En consecuencia, no se admitió como argumento la tesis de que UBER era solo una empresa tecnológica (no de transporte) que prestaba servicios de intermediación.

En el mismo sentido, el Comisionado Laboral del Estado de California (2015) se pronunció con ocasión del pleito que llegó a la Corte del Estado de California entre Bárbara Ann Berwick y UBER, concluyendo que la demandante era una trabajadora de dicha empresa y, por lo tanto, tenía derecho a que se le pagaran por concepto de gastos reembolsables e intereses. Es de resaltar que esta autoridad administrativa trajo a colación el caso de *Yellow Cab Cooperative vs Junta de Apelaciones de Compensación de Trabajadores* (1991), precedente judicial que fijó, como requisito para catalogar a los contratistas independientes como tales, que su trabajo les permitiera estar en oficios o negocios distintos a los de su empleador, de suerte tal que su trabajo no fuera la base fundamental para el negocio de este. A partir de aquí el Comisionado concluyó que el trabajo de la

demandante era parte integral del negocio de UBER, dado que, sin conductores, la empresa no existiría.

Además, el Comisionado verificó que UBER controlaba las condiciones para la prestación del servicio, de modo que, por ejemplo, los vehículos usados por los conductores no podían tener una antigüedad superior a diez años. Resaltó el monitoreo por parte de UBER de las calificaciones de aprobación de los conductores y la decisión de cancelación de su acceso a la aplicación si la calificación se encontraba por debajo de un nivel específico (4.6 estrellas), así como también las restricciones frente a que sus conductores contrataran personas, pues solo los conductores aprobados y registrados por UBER podían usar la marca de la empresa.

Por último, frente al tema de la retribución, el Comisionado anotó que los conductores no pagan a UBER por el uso de su propiedad intelectual, sino que, más bien, los pasajeros pagan a UBER un precio fijo por el viaje, y UBER, a su vez, paga a sus conductores una tarifa de servicio no negociable. Así, por ejemplo, explicó que, si un pasajero cancelaba una solicitud de viaje después de que el conductor la había aceptado, la empresa no le garantizaba al conductor una tarifa de cancelación. En consecuencia, solo UBER estaba facultado para definir la tarifa con el pasajero.

En un sentido similar, la Junta de Apelación del Seguro de Desempleo de Nueva York calificó, en julio de 2018, el vínculo entre UBER y sus conductores como una relación laboral. Aunque lo que se discutía era la prestación de determinados subsidios como desempleados a tres exconductores de UBER, la Junta estimó, como sintetiza Williams (2018), que (i.) el reclutamiento, entrenamiento y supervisión de UBER hacia sus conductores; (ii.) la retribución que se concede a los conductores bien calificados; (iii.) las sanciones en contra de aquellos que transgreden las normas de la empresa; (iv.) el control sobre las formas de retroalimentación que ejercen los clientes sobre los conductores y; (v.) la fijación

unilateral de las tarifas por parte de UBER; permiten afirmar que los conductores de UBER son verdaderos trabajadores dependientes (y no independiente), en tanto que se encuentran sometidos a políticas de direccionamiento y control por la plataforma.

De otra parte, vale la pena destacar el pronunciamiento judicial que se produjo en el Reino Unido. En 2016, el Tribunal de Londres analizó la relación contractual entre UBER y los demandantes. En esta oportunidad, el Tribunal resaltó que la aplicación era el único medio a través del cual los conductores pueden tener acceso al trabajo de conducción de UBER. Señaló, de forma general, que cualquier conductor que tiene la aplicación activada, se encuentra dentro del territorio en el que está autorizado para trabajar y puede y está dispuesto a aceptar asignaciones; es, durante este tiempo y condiciones, trabajador de UBER bajo un contrato de trabajo. Asimismo, determinó, también, que existían hechos particulares indicativos de la relación laboral, como que UBER: (i.) entrevistaba y reclutaba a sus conductores; (ii.) controlaba la información clave (en particular el apellido del pasajero, los detalles de contacto y el destino previsto) y excluía al conductor del conocimiento de esta; (iii.) requería que los conductores aceptaran viajes y que no los cancelaran; (iv.) establecía la ruta (predeterminada) y que el conductor, al apartarse de ella, lo hacía por su propio riesgo; (v.) fijaba la tarifa y el conductor no podía acordar una suma más alta con el pasajero y, si acordaba una tarifa más baja, era obviamente nugatoria; (vi.) imponía numerosas condiciones a los conductores como la opción limitada de vehículos aceptables, reservándose el poder de modificar los términos de prestación del servicio de manera unilateral, o las instrucciones a los conductores sobre cómo hacer su trabajo; (vii.) evaluaba a los conductores a través del sistema de calificación, lo que equivale a una gestión de desempeño o procedimiento disciplinario; (viii.) determinaba los problemas relacionados con los reembolsos, a veces, incluso, sin involucrar al conductor cuya remuneración podía verse afectada; (ix.) asumía el riesgo de pérdida, dado que, si los conductores estaban realmente en el negocio por su propia cuenta, caería

sobre ellos y, finalmente, (x.) administraba las quejas de los pasajeros, incluidas las quejas sobre el conductor.

A su vez, el Tribunal Londinense estableció que era irreal negar que UBER estuviera en el negocio como proveedor de servicios de transporte, dado que comercializaba una variedad de servicios de conducción, mercadeo que no se realiza en beneficio de ningún conductor individualmente considerado. Evidentemente, el mercado de la empresa se hace para promover el nombre de UBER y comercializar sus servicios de transporte. Además, el Tribunal rechazó la tesis, según la cual, cada conductor de UBER constituía una empresa autónoma, toda vez, que reducido al absurdo, ello llevaría a un mosaico de más de 30 mil empresas en Londres, todas ellas vinculadas por una “plataforma” común⁷. Tampoco aceptó el argumento, según el cual, calificar a los conductores de UBER como trabajadores conllevaría a afirmar que los pasajeros, y no la empresa, son quienes deben asumir la responsabilidad como empleadores. A juicio del Tribunal, cuando el conductor se encuentra con su pasajero, el acuerdo ya se ha perfeccionado entre UBER y el pasajero.

En síntesis, el Tribunal de Londres dio por acreditada la existencia de un contrato laboral entre UBER y los demandantes, clarificando que el tiempo de duración del trabajo dependería, en cada caso, de diferentes hipótesis, pero que, como mínimo, este comenzaría a contarse desde la aceptación del viaje hasta su finalización. (2016).

Para cerrar esta sección, y sin desconocer que también se han producido decisiones judiciales que desestiman el carácter laboral de la relación entre UBER

⁷ En este sentido, Auvergnon (2016) anota que el trabajador uberizado “depende totalmente para trabajar y, por tanto, económicamente, de la puesta a disposición de una aplicación digital por la plataforma que provee la obra. Esta disposición de una tecnología no es simplemente «importante»: es la condición de acceso a la actividad” (p. 17).

y sus conductores⁸, es posible observar una tendencia que, dentro del margen de lo razonable, se inclina por tipificar la relación contractual entre la plataforma tecnológica UBER y el conductor como laboral⁹. Todos los pronunciamientos jurisprudenciales, como señala Muñoz (2018), tienen en común la asunción de un concepto flexible de subordinación laboral, vinculado al control y al dominio productivo, de suerte que, desde esta perspectiva, sería posible detectar indicios propios de laboralidad en las relaciones entre UBER y sus conductores.

3. UBER al tras luz del derecho laboral colombiano

Antes de abordar el Caso Uber a la luz de la Legislación Colombiana es necesario desplegar de manera muy sucinta el desarrollo complejo de comprensión de la diversidad de relaciones de trabajo, entendiendo por ellas, no solo aquellas en las cuales se habla de trabajo subordinado y que corresponden al estudio que se hace desde el derecho laboral, sino también aquellas que no corresponden al trabajo subordinado o son de tipicidad independiente.

En este sentido la globalización, las nuevas tecnológicas y los cambios institucionales como ya se explicó han dado origen a tipos de empleo más diversos y a provocar una nueva “fisura” (Kalleberg, Reynolds y Marsden, 2003 citado en CEPAL 2017) en el trabajo dentro de las empresas y entre ellas. Esto se aplica a clases conocidas de empleo flexible o atípico (OIT, 2016; OCDE, 2015; Kalleberg, 2009; Eichhorst y Marx, 2015, citado en CEPAL 2017) como los contratos de duración determinada, el trabajo temporal por medio de agencia, el trabajo a pedido o los contratos de “cero horas”.

⁸ A este respecto pueden verse las siguientes decisiones: Florian Ménard vs. SAS UBER France (Francia, 2018); Mr Michail Kaseris vs Rasier Pacific V.O.F. (Australia, 2017); Razak and Khaldoun v. UBER Technologies (Estados Unidos, 2018).

⁹ Un panorama ampliado, sobre los pronunciamientos adversos y favorables a las tesis de UBER, puede verse en el texto de Williams (2018).

Pero no solo las relaciones laborales se diversifican con respecto a la situación contractual formal, sino que la flexibilidad interna y entre empresas también va en aumento, aun con personal permanente contratado directamente. De acuerdo a lo anterior, el Fondo Europeo (EuroFound, 2015 citado en CEPAL 2017) encontró al menos nueve formas distintas de empleos atípicos que dan cuenta de la dificultad para clasificar estas modalidades como empleo dependiente o autoempleo: a) empleado compartido (“employee sharing”), contratado conjuntamente por un grupo de empleadores pero que puede ser de tiempo completo; b) puesto de trabajo compartido (“job sharing”) donde dos o más trabajadores son contratados para un puesto específico, combinando dos o tres tiempos parciales en una posición de tiempo completo; c) puestos gerenciales interinos (“interim management”), desempeñados por trabajadores altamente calificados para atender un proyecto o problema específico; d) trabajo contingente (“casual work”), ocasional o sin compromiso para ambas partes; e) trabajo móvil basado en las tecnologías de la información y comunicación, que permiten que el trabajador realice su labor en cualquier tiempo y lugar; f) trabajo por vales (“voucher-based work”), basado en el pago de servicios por una organización autorizada que se hace cargo del pago y las contribuciones de seguridad social; g) trabajo de portafolio (“portfolio work”), donde un autoempleado trabaja en pequeña escala para un gran número de clientes; h) empleo colectivo o de multitud (“crowdemployment”), en el que una plataforma en línea vincula a empleadores y prestadores de los servicios, con tareas divididas entre una multitud de individuos, y i) el empleo colaborativo (“collaborative employment”), donde los “freelancers”, auto empleados o microempresas colaboran para superar los problemas del tamaño y asilamiento profesional (Degryse, 2016: 33 citado en CEPAL 2017).

Estos ejemplos sirven para ilustrar los problemas y retos que la economía digital impone al Derecho del Trabajo, en tanto la legislación actual sigue apegada a la relación de empleo típico, puesto que el problema es que los trabajadores que se ubican dentro de modalidades como los contratos contingentes (“casual workers”), incluyendo los contratos cero horas, los trabajadores de agencias y los

“freelancers”, requieren de mayor protección ya que resultan más vulnerables y están más expuestos a recibir malos tratos y explotación en el lugar de trabajo (CEPAL 2017).

El caso de Uber, es un ejemplo claro de la dificultad para distinguir la naturaleza de aquellos empleos que se ubican en una zona gris entre el empleo y el autoempleo. El derecho trabajo colombiano no debe ser indiferente al reto que se ha generado en otros países, el cual se traduce en la dificultad de determinar si la relación contractual entre el socio conductor de UBER y UBER se enmarca dentro de la categoría de contrato laboral (tipicidad dependiente) o de contrato de prestación de servicios (tipicidad independiente)¹⁰ en el marco del Derecho del Trabajo.

Se tiene entonces que, el Código Sustantivo del Trabajo Colombiano, en su artículo 22, define lo que debe de entenderse por contrato de trabajo. Es así como el artículo 23 de esta Codificación establece los tres elementos esenciales de esta modalidad contractual, a saber: prestación personal del servicio, subordinación o dependencia continuada y el salario como retribución del servicio. La norma advierte que, una vez concurren estos elementos, se entiende que existe un contrato laboral, con independencia del nombre que se le dé o las formalidades que este asuma.

Más aún, el artículo 24 del Código consagra una presunción legal, de conformidad con la cual se “presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo”. Esta presunción, como vimos en los casos reseñados en Estados Unidos, es de gran importancia por cuanto influye directamente en las cargas y descargas probatorias y argumentativas que corresponden a las partes en un proceso.

¹⁰ A un lado dejamos la discusión respecto de si, por política laboral, resulta aconsejable o no definir una nueva tipología de relacionamiento. Sobre esta discusión adherimos a lo expuesto por Auvergnon (2016).

Por otra parte, aunque en Colombia no existe un estatuto del trabajador independiente —como sí ocurre en Francia, por ejemplo, en donde se incluye esta regulación en el Código Sustantivo de Trabajo—, tenemos que los principales referentes normativos se encuentran en el Código Civil y en el Código de Comercio. De manera específica, el artículo 2063 del Código Civil, al referirse a las obras inmateriales, remite al contrato de arrendamiento de servicios previsto en el artículo 2054 de la misma Codificación.

A su turno, el Código de Comercio, en el artículo 968, tipifica el contrato de suministro de servicios como una forma de relacionamiento con ocasión de la cual “una parte se obliga a cambio de una contraprestación, a cumplir a favor de otra, en forma independiente, prestaciones periódicas o continuadas de cosas o servicios”.

Igualmente, el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, si bien no define qué debe entenderse por contrato de prestación de servicios, sí estipula la noción de contratista independiente, definiéndolo como la persona, natural o jurídica, que contrata la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficio de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios, con libertad y autonomía técnica y directiva.

En consonancia con lo dicho, el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, en su artículo 2, asignó a los jueces laborales la competencia para conocer los litigios que versen sobre el reconocimiento de honorarios y remuneraciones por servicios personales de carácter privado, cualquiera que sea la relación jurídica o motivo que les haya dado origen.

Ahora bien, para tratar de clarificar aquellas zonas de penumbra en donde el contrato de trabajo se confunde con el contrato de prestación de servicios, la

jurisprudencia de las altas cortes ha sido reiterativa en la utilización de la presunción consagrada en el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo y en la aplicación del principio constitucional de primacía de la realidad sobre las formas.

La presunción del artículo 24 le otorga al trabajador un alivio probatorio, puesto que le basta demostrar la ejecución personal de un servicio para que se entienda configurado un vínculo laboral. En contraste, al empleador le incumbe desvirtuar el hecho presumido, acreditando que el servicio se ejecutó de manera independiente y autónoma. Es decir, para efectos procesales, es el demandado quien tiene la carga de desvirtuar la pretensión. Por su parte, de conformidad con lo establecido en el artículo 53 del Texto Constitucional, tenemos que la relación de trabajo no depende de lo que las partes hubieren pactado formalmente, sino de la situación real en que se encuentra el trabajador.

En consecuencia, en cada caso, la autoridad judicial deberá realizar el análisis de las situaciones objetivas que se presentan en el curso de la relación contractual, indagando por todas las circunstancias que rodean la actividad desarrollada, desde su iniciación, teniendo en cuenta la forma cómo se da el acuerdo de voluntades, la naturaleza de la institución como tal, si el empleador o entidad a través de sus directivos da órdenes perentorias al operario y cómo las cumple, la remuneración acordada, la forma de pago, el reconocimiento de determinados derechos, el horario de trabajo, la disponibilidad, la conducta asumida por las partes en la ejecución del contrato, entre otros indicios útiles para determinar o no rasgos propios de laboralidad (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia No. 39600 del 2012. Magistrado ponente: Jorge Mauricio Burgos Ruiz) ¹¹. Recordemos que, en este sentido, los elementos indiciarios son

¹¹ El artículo 13 de la Recomendación 198 de 2006 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la relación de trabajo, sugiere otros indicios de laboralidad: "(a) el hecho de que el trabajo: se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa; que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; que el trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad, o requiere la disponibilidad

apenas enunciativos, pues en cada caso concreto se deberá inferir si está en presencia o no de un contrato laboral realidad.

A manera de ejemplo, se puede decir que no solo el de trabajo, sino, también, otros contratos, implican la posibilidad de que una de las partes señale a la otra una directriz específica para el cumplimiento y realización de la prestación que a esta le corresponde en beneficio de aquella. Por tanto, no puede decirse, de modo apriorístico, que la fijación de directrices, *per se*, sea equivalente a un contrato de trabajo.

Al respecto se hace necesario traer a colación algunos pronunciamientos de las jurisdicciones ordinaria y constitucional. En la Sentencia SL3009 de 2017, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia dio plena aplicación a la presunción consagrada en el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo. En la Sentencia T-029 de 0216, la Corte Constitucional reconoció la existencia de un contrato laboral realidad, considerando, entre otros elementos, que las labores realizadas por el trabajador no eran accidentales o contingentes a la misionalidad de la institución donde prestaba sus servicios, la fijación de compromisos especiales y la reglamentación de detalles sobre cómo debía desenvolverse la relación contractual.

En consonancia con lo expuesto y ante las dificultades que se presentan en un estudio dogmático como el nuestro, que debe arriesgar una tesis sobre situaciones generales hipotéticas y no sobre casos concretos, se consultó la página web de UBER, específicamente la sección “para socios” (UBER, 2018), encontrando,

del trabajador, que implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo, y (b) el hecho de que se paga una remuneración periódica al trabajador; de que dicha remuneración constituye la única o la principal fuente de ingresos del trabajador; de que incluye pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros; de que se reconocen derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales; de que la parte que solicita el trabajo paga los viajes que ha de emprender el trabajador para ejecutar su trabajo; el hecho de que no existen riesgos financieros para el trabajador”.

frente a cada uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo, los siguientes diagnósticos.

En cuanto al elemento de la prestación personal del servicio por parte del conductor de UBER se identificaron los siguientes rasgos de laboralidad:

- No se puede conducir con vehículos rentados en principio, pues el vehículo debe ser propiedad del socio conductor de UBER. Sin embargo, de ser alquilado, estos deben formar parte de una asociación de conductores aprobada en la plataforma. Si se utilizan carros de alquiler no autorizados, podría desactivarse la cuenta de forma permanente.
- UBER establece las condiciones de admisibilidad de los vehículos, así, por ejemplo, para el caso colombiano, los automotores deben ser vehículos modelo 2006 en adelante, dependiendo de la ciudad en que se encuentre.
- Los términos y condiciones de UBER no permiten el uso compartido de cuentas de socios conductores. Para UBER, el hecho de que un conductor utilice la misma cuenta de otro socio conductor plantea un problema de seguridad grave. Advirtiendo que, si el perfil no corresponde con el mismo, se suspenderá la cuenta de inmediato.
- Si bien existe la posibilidad de que el conductor tenga otro socio conductor, este último debe estar registrado en UBER, lo cual da la posibilidad de crear su propia flotilla al registrar otro auto y buscar un socio conductor que lo utilice. Esta posibilidad solo existe en la medida en que se permite el registro de otra persona en su plataforma, por lo tanto, todos los conductores deben aceptar los términos y condiciones fijados por la empresa.

- Para poder acceder a ser socio conductor, el aspirante debe registrar sus datos personales, al punto que se verificará su idoneidad para prestar el servicio.
- Las tareas de supervisión que realiza la plataforma, con base en la calificación de los usuarios y el empleo de algoritmos, recae sobre la persona del conductor, no sobre su vehículo ni sobre ningún tipo de abstracción.
- Por último, la persona, al aceptar los términos y condiciones, UBER le otorga una licencia limitada, no exclusiva, no sublicenciable, revocable, no transferible para el acceso, y que le facilita el uso de las aplicaciones en su dispositivo personal frente a sus servicios.
- UBER recopila la información personal de conductores conforme con su propia política de privacidad.
- La empresa prohíbe al conductor realizar actividades encaminadas a utilizar su imagen o afectar, en alguna medida, la propiedad intelectual.

Frente a la remuneración como elemento esencial tenemos:

- UBER dirige toda la política de remuneración, dado que las tarifas son preestablecidas, así como los medios y las formas de pago. De igual modo, es la empresa la que define los códigos promocionales e, incluso, la fórmula matemática con la cual se realiza la determinación del valor a dar al conductor, a saber: $(\text{tarifa} + \text{precios dinámicos}) - (\text{tasas de UBER} + \text{peajes})$.
- El pago al socio conductor se realiza, entre otras, descontando la tasa de UBER. Esta tasa, también conocida como cuota de servicio, corresponde al 25% del costo total del viaje y se aplica como porcentaje a la tarifa final de cada viaje. Con este valor, según UBER, se cubren gastos de tecnología, desarrollo de nuevas características en la aplicación, mercadeo y procesamiento de pagos para los socios.

- Aunque se permite el pago en efectivo, el precio es asignado por la plataforma sin que haya la más mínima posibilidad de que el conductor pueda negociar un menor precio con su pasajero. Es importante señalar que, en este último caso, la tasa de UBER puede ser descontada al conductor socio de UBER de los importes que le corresponda, semanalmente, por el tiempo destinado a la realización de la actividad.
- Los comprobantes de pago son expedidos por la plataforma. Es la plataforma la que atiende cualquier queja o duda que se tenga sobre la remuneración recibida.
- Cuando el conductor de UBER recibe en efectivo el pago de la totalidad de sus servicios, está obligado, so pena de ser suspendido de la aplicación, a consignar a favor de la plataforma el valor que esta calcula a título de cuota de servicio.
- Uber también manifiesta que, sobre el conductor de Uber, recae el costo de la gasolina, el mantenimiento (neumáticos, cambios de aceite, etc.) y la depreciación del vehículo.

En cuanto a la subordinación, *quid* en últimas de la discusión, encontramos que, si asumimos una concepción abierta y flexible, hermenéuticamente avalada por el principio de favorabilidad, es posible decir que:

- La subordinación se expresa a través del poder disciplinante, el cual se concreta, esencialmente, en el manual o código de conducta existente. Este manual se aplica tanto a usuarios como a conductores de UBER. En este se expresan reglas básicas de respeto mutuo, de espacio personal, consejos de seguridad, recomendaciones y se determinan algunos de los motivos por los cuales, usuarios y conductores, pueden perder el acceso a la plataforma. Con el ánimo de ilustrar, el manual estipula, para el caso del conductor, la forma cómo este debe conducir

- La existencia de un sistema de medición de calidad en el servicio, sustentado en las calificaciones de estrellas, que van de 1 a 5, siendo 5 la máxima calificación y la tasa de cancelación. En cuanto a las calificaciones, UBER ofrece sesiones de consejos para mejorar el servicio, como por ejemplo: la limpieza del vehículo, la ausencia de malos olores, el buen estado de mantenimiento, la posibilidad de preguntarle al usuario si prefiere tomar una ruta concreta para llegar a su destino, las formas de expresión verbal, pautas frente a la vestimenta del conductor, reglas de cortesía, cargadores para móviles, bebidas y alimentación ocasional, entre otras pautas al abrirle las puertas del vehículo para facilitar el acceso al usuario, u ofrecerles ayuda con el equipaje y las bolsas cuando es seguro hacerlo, así como algunos productos como, agua embotellada, algo para picar, chicles, caramelos de menta y cargadores para móviles. La plataforma advierte que, si las calificaciones de un conductor siguen siendo bajas, después de haber sido advertido, este puede perder el acceso a la plataforma. En el caso de las cancelaciones de viajes por parte del socio conductor, UBER solicita que se seleccione un motivo de cancelación.
- Cuando se trata de cancelaciones por parte del usuario, Uber le cobra una tasa de cancelación al usuario y reconoce una proporción al conductor, sin embargo, no manifiesta cuánto es.
- Si bien es cierto que la no aceptación de viajes no conduce a la pérdida permanente de la cuenta, se aclara que la plataforma asume este rechazo como una negativa de aceptación, lo cual no siempre ocurre, toda vez que es posible que un conductor con problemas logísticos tenga dificultades para aceptar los servicios. Ello implica, de cierta forma, una obligatoriedad velada que se traduce en el deber de estar activo y en constante interacción con la plataforma. Se sanciona con la desactivación y la pérdida de la cuenta al conductor que use drogas o alcohol. Igual ocurre cuando se presentan infracciones de tránsito, en

casos de fraude, cuando se aumenta el tiempo de viaje o por desconocer la política de no discriminación de las personas en situación de discapacidad, entre otros motivos.

- Cuando un conductor resulta excluido, solo puede activarse nuevamente si la exclusión se fundó en razones de calidad en el servicio, mas no en otras causales.
- Si bien es cierto el socio conductor de UBER puede estar disponible solo cuando él quiera y que solo recibirá solicitudes cuando esté conectado, también lo es que, a través de la aplicación, se dan indicaciones para llegar al punto de partida y de llegada del servicio.
- UBER, a través de empresas aseguradoras, asume por su cuenta y riesgo los daños antijurídicos que afecten a usuarios y conductores.
- En algunos casos, cuando los conductores son sancionados por las autoridades civiles en atención a la prestación “irregular” del servicio de transporte, se tiene conocimiento de que la plataforma proporciona asesoría o recursos al conductor para solventar esta situación. La empresa define que, si el conductor no se adhiere a los términos y condiciones, no podrá acceder a cualquiera de sus servicios. Asimismo, UBER se reserva el derecho de poner fin a dichas condiciones o cualquiera de los servicios o, en general, a dejar de ofrecer o denegar el acceso a la plataforma, en cualquier momento y por cualquier motivo.
- UBER se reserva la facultad de modificar, unilateralmente, las condiciones de sus servicios, cuando lo considere oportuno.

Hasta aquí es claro que UBER controla, exhaustivamente, la actividad del conductor a través del sistema o con las asesorías que le brinda.

Nuestra tesis, desde luego, no estaría exenta de críticas. Las posibles objeciones que puedan surgir al respecto, entre otras, son, principalmente, dos: el hecho de que el conductor de UBER administra su propio horario y el argumento relativo a que la empresa solo presta servicios de intermediación tecnológica.

Para dar respuesta a estas objeciones sin pretensiones absolutas, consideramos que es necesario acoger para el caso colombiano los diferentes pronunciamientos referidos en el segundo capítulo, toda vez que, frente al primer aspecto, no existe duda de que el horario serviría como indicio para determinar si estamos en presencia o no de un contrato laboral. No obstante, se debe aclarar que este indicio no es un elemento que, por sí solo, pueda dar lugar a la existencia o inexistencia del vínculo contractual en términos laborales, toda vez que, en los contratos de prestación de servicios, también es posible fijar el cumplimiento de un horario. En consecuencia, la variabilidad del horario, como en el caso del servicio que presta el conductor de UBER, no desvirtúa la existencia del mismo, simplemente es propio del modelo económico implementado por la plataforma y tendrá que ser verificado a la luz de otros indicios, para poder establecer si se está en presencia o no de una relación subordinada de trabajo. Más allá, lo claro es que el horario de trabajo sería, al menos, el tiempo que va desde que el conductor acepta el servicio hasta que lo finaliza.

Ahora bien, frente a la discusión sobre la intermediación, es claro que UBER no podría desarrollar su objeto social sin el conductor. Por lo tanto, se pueden identificar elementos fácticos que permiten afirmar que Uber es, en verdad, una empresa de transportes, cuyas políticas, como tal, pueden leerse como formas de subordinación.

Conclusiones

En este punto conviene esbozar algunas conclusiones generales.

En primer lugar, es preciso destacar que el derecho laboral colombiano debe adaptarse a los retos que le plantean las formas contemporáneas de relacionamiento económico y social. Esta adaptación puede darse a través de la flexibilización de los criterios hermenéuticos, pero, en términos ideales, se requiere

de una regulación que clarifique el tratamiento jurídico integral de la economía colaborativa. De esta manera, la Cuarta Revolución Industrial exige de los operadores jurídicos actualidad y creatividad para el entendimiento de las nuevas formas de empleo. No de otra manera tendría sentido discutir el futuro del trabajo si nos anclamos, fijamente, a su pasado.

En segundo lugar, es posible identificar una tendencia, en la jurisprudencia de países como Reino Unido, Estados Unidos y Brasil, que se inclina, a partir de un concepto flexible de subordinación, a reconocer la existencia de un contrato de trabajo entre UBER y sus conductores.

En tercer lugar, basados en los argumentos expuestos, es pertinente concluir que, en la relación contractual desarrollada entre el socio conductor de UBER y esta plataforma tecnológica, es posible identificar, para el caso colombiano, fuertes rasgos de laboralidad. No obstante, vale la pena insistir en que corresponderá a la autoridad judicial valorar los elementos fácticos y normativos que se presenten en cada caso en concreto. No es viable, de esta manera, sentar una regla de aplicación general, sino que será en la casuística en donde se decante la argumentación relativa a la existencia o no de un contrato de trabajo.

De esta manera, siendo el concepto de subordinación el principal objeto de discusión, consideramos que, para la resolución de casos concretos, existen dos instrumentos útiles para su acreditación: la presunción del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo y el principio de primacía de la realidad sobre las formas. También, a lo largo del artículo se aportaron elementos indiciarios a efectos de identificar rasgos de laboralidad en la relación contractual entre UBER y sus conductores.

En cuarto lugar, el cuestionamiento sobre la legalidad o ilegalidad en el funcionamiento de la plataforma tecnológica UBER es irrelevante desde el punto de vista laboral y de la seguridad social, dado que, por la naturaleza constitucional

de los derechos de los trabajadores, las normas del trabajo deben hacer prevalecer los aspectos sustanciales sobre los formales. Al respecto, es importante aclarar que hoy no es claro que la plataforma tecnológica Uber sea legal o ilegal en Colombia, toda vez, que es un modelo atípico de prestación de servicios de transporte, que no encaja dentro de las regulaciones expedidas por el Ministerio de Transporte, simplemente porque no responden a su modelo de negocio, por el contrario tratan de hacer una mixtura entre el modelo tradicional y el modelo en mención. De allí que dicho Ministerio concluya que los conductores de Uber según las leyes que regulan el transporte, no están habilitados para prestar dicho servicio y por lo tanto su servicio es ilegal. No obstante por otro lado, dicha plataforma tecnológica es sujeto pasivo de impuestos como el IVA (impuesto al valor agregado), el cual se deriva directamente de los servicios que se prestan a usuarios en desarrollo de la actividad de transporte. Así, ante la evidente contradicción existente entre las reglamentaciones, muestra de la de falta tipificación antes enunciada, la regla debe ser, la prevalencia a los derechos de las personas que desempeñan dicha actividad, hasta tanto, el vacío regulatorio en cuanto al tema deje de existir, dando cabida por ejemplo a la OIT, con base en sus Convenios (158, 181, 175) y Recomendaciones (166, 188, 198, 182). Así a manera de ejemplo la recomendación 198, en su numeral 5 del apartado “I. POLÍTICA NACIONAL DE PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR UNA RELACIÓN DE TRABAJO”, establece que:

“(…)

5. En el marco de la política nacional los Miembros deberían velar en particular por asegurar una protección efectiva a los trabajadores especialmente afectados por la incertidumbre en cuanto a la existencia de una relación de trabajo, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores más vulnerables, los jóvenes trabajadores, los trabajadores de edad, los trabajadores de la economía informal, los trabajadores migrantes y los trabajadores con discapacidades.

(…)”

Por último en cuanto a este punto, Desde el estudio del derecho en general como ciencia o disciplina social, discusión en la que no entraremos, y en particular desde el Derecho del trabajo, es una obligación más que una simple posibilidad, estudiar las diferentes relaciones que se dan dentro del mismo con el fin de establecer en el caso de este último, si nos encontramos dentro de una típica relación laboral o no. De allí que, la capacidad del derecho del trabajo para investigar y tipificar las relaciones contractuales como del trabajo, es una tarea de investigación de ciencia que en principio se abstrae de las consideraciones acerca de si la relación es legal o no y que además tiene en cuenta al Trabajo como una de las dimensiones más importantes de la vida en general, y así lo reconoce el artículo 53 de la Constitución Política Colombiana al establecer una especial protección a este derecho.

Referencias

- Auvergnon, P. (2016). Angustias de uberización y retos que plantea el trabajo digital al Derecho Laboral. *Revista Derecho Social y Empresa*, 1-18.
- Avilés, A. (2000). La sindicación de los trabajadores autónomos y semiautónomos. *Revista de la Asociación Ius et Veritas*, 302-311.
- Bauman, Z. (2015). *Modernidad líquida*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Behrendt, C., y Anh, Q. (2018). *Innovative approaches for ensuring universal social protection for the future of work*. Obtenido de International Labour Office : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_629864.pdf
- Benitez, E. M. (2017). La protección social de los trabajadores ante el desafío del nuevo trabajo a distancia, del trabajodigital y la robótica. *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, 133-189.
- Boboc, S. (2017). Uber: ¿transportista o intermediaria en el transporte? *Revista de Estudios Europeos*, 7-26.
- Brynjolfsson, E., y McAfee, A. (2011). *Race against the machine: how the digital revolution is accelerating innovation, driving productivity, and irreversibly transforming employment and the economy*. Cambridge: The MIT Press.
- Carnero, D. A. (2017). *Incidencias en transporte alternativo-colaborativo*. Obtenido de http://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/20583/AmorCarnero_Daniel_TFG_2017.pdf?sequence=2&isAllowed=y

- Castel, R. (1995). *Les métamorphoses de la question sociale*. Paris: Gallimard.
- Choudary, S. (2018). *The architecture of digital labour platforms: Policy recommendations on platform design for worker well-being*. Obtenido de International Labour Office : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_630603.pdf
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2017). *Las transformaciones tecnológicas y sus desafíos para el empleo, las relaciones laborales y la identificación de la demanda de cualificaciones*. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/42539/1/S1700870_es.pdf.
- Cortés, R. (2016). La Cuarta Revolución Industrial, un relato desde el materialismo cultural. *Revista de Estudios Urbanos y Ciencias Sociales*, 101-111.
- Dagnino, E. (3 de julio de 2015). *Uber Law: perspectiva jurídico-laboral de la sharing/on-demand economy*. Obtenido de http://ejcls.adapt.it/index.php/rld_e_adapt/article/view/303/391
- De Stefano, V. (2016). *The rise of the «just-in-time workforce»: On-demand work, crowdwork and labour protection in the «gig-economy»*. Obtenido de International Labour Office: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf
- Delgue, J. R. (2017). La empresa virtual: nuevos retos para el Derecho del Trabajo. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, págs. 73-107.
- Deloitte. (2018). *Future of Work*. Obtenido de Deloitte: https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/il/Documents/human-capital/FUTURE%20OF%20WORK_%D7%9E%D7%90%D7%99%D7%94%20%D7%91%D7%A8%20%D7%9C%D7%91.pdf
- Doblas, I. G. (2 de junio de 2016). *Análisis de la Legalidad de Uber en España ¿ Empresa Tecnológicas o de Transportes?* Obtenido de <https://repositori.upf.edu/handle/10230/33168>,
- El Tiempo. (20 de Diciembre de 2017). <https://www.eltiempo.com/tecnosfera/novedades-tecnologia/reacciones-a-decision-de-la-union-europea-de-declarar-a-uber-como-empresa-de-transporte-163700>. Obtenido de [eltiempo.com: https://www.eltiempo.com/tecnosfera/novedades-tecnologia/reacciones-a-decision-de-la-union-europea-de-declarar-a-uber-como-empresa-de-transporte-163700](https://www.eltiempo.com/tecnosfera/novedades-tecnologia/reacciones-a-decision-de-la-union-europea-de-declarar-a-uber-como-empresa-de-transporte-163700)
- Goerlich, J. M. (2016). ¿Repensar el derecho del trabajo? Cambios tecnológicos y empleo. *Gaceta sindical*, 173-190. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5778383>
- Grondin, J. (2006). *L'herméneutique*. Paris: Presses Universitaires de France.
- International Labour Organization. (2017). *Inception Report for the Global Commission on the Future of Work*. Obtenido de International Labour Office:

- https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_591502.pdf
- Leme, C. (23 de Febrero de 2017). *Tribunal de Brasil condena a UBER a reconocer derechos labores a sus conductores. Comentario a la Sentencia*. Obtenido de Adrián Todolí: <https://adriantodoli.com/2017/02/23/tribunal-de-brasil-condena-a-uber-a-reconocer-derechos-labores-a-sus-co>
- Méda, D. (October de 2016). *The Future of work: The meaning and value of work in Europe*. Obtenido de International Labour Office: <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01616579/document>
- Morgan, J. (2014). *The Future of Work: Attract New Talent, Build Better Leaders, and Create a Competitive Organization*. New Jersey: Wiley.
- Muñoz, B. (2018). Uber, la subordinación y las fronteras del derecho del trabajo. Algunas ideas para delimitar. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 13-40.
- Nieto, J. (3 de 2017). *El futuro del trabajo que queremos y el derecho del trabajo*. Obtenido de <http://www.raco.cat/index.php/IUSLabor/article/viewFile/333014/423849>
- Organización Internacional del Trabajo. (2015). *Iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo*. Obtenido de ILO: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_370408.pdf
- Pérez, C. (2010). Revoluciones tecnológicas y paradigmas tecno-económicos. *Cambridge Journal of Economics*, págs. 185-202. Obtenido de http://www.carlotaperez.org/downloads/pubs/Revoluciones_tecnologicas_y_paradigmas_tecnoeconomicos.pdf
- Rifkin, J. (2003). El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era. *Revista Chilena de Derecho Informático*, 203-206.
- Rifkin, J. (2011). *La tercera revolución industrial*. Barcelona: Paidós.
- Rodríguez-Piñero, M. (9 de octubre de 2017). La agenda reguladora de la economía colaborativa: aspectos laborales y de seguridad social. *Temas Laborales* (138), 125-161. Obtenido de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6552391.pdf>
- Román, J. L. (2016). *Industria 4.0: la transformación digital de la industria*. Obtenido de <http://coddii.org/wp-content/uploads/2016/10/Informe-CODDII-Industria-4.0.pdf>
- Royal Society for the encouragement of Arts, Manufactures and Commerce. (April de 2017). *Good gigs: A fairer future for the UK's gig economy*. Obtenido de Thersa: https://www.thersa.org/globalassets/pdfs/reports/rsa_good-gigs-fairer-gig-economy-report.pdf
- Semana, R. (19 de Septiembre de 2015). *Uber: ¿podrá el Gobierno arreglar ese lío?* Obtenido de [semana.com: https://www.semana.com/nacion/articulo/uber-le-llego-la-hora/443025-3](https://www.semana.com/nacion/articulo/uber-le-llego-la-hora/443025-3)
- Solano, H. (2016). *Introducción al estudio del derecho*. Medellín: Universidad Pontificia Bolivariana.

- Todolí, A. (3 de 2015). El impacto de la “uber economy” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo. *IUSLabor*, 1-25. Obtenido de <https://www.upf.edu/documents/3885005/3891266/Todoli.pdf/051aa745-0eea-42af-921f-dd20a7ebcf2c>
- Todolí, A. (s.f). *Adrián Todolí*. Obtenido de Traducción al castellano de apartes de la sentencia del Tribunal Regional do Trabalho da 03ª Regiao 33ª Vara: <https://adriantodoli.com/wp-content/uploads/2017/02/traduccic3b3n-parte-sentencia.doc>
- Toribio, S. D. (25 de 7 de 2015). *La economía colaborativa: un nuevo modelo de consumo que requiere la atención de la política económica*. Obtenido de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/15665/1/TFG-E-141.pdf>.
- Trillo, P. (2016). Economía digitalizada y relaciones de trabajo. *Revista de Derecho Social*, págs. 59-82.
- UBER. (28 de Mayo de 2018). *Allianz y Uber, respaldo para todos tus viajes*. Obtenido de UBER: <https://www.uber.com/es-CO/blog/allianz-y-uber-respaldo-para-todos-tus-viajes/>
- UBER. (17 de Julio de 2018). *Conoce cómo funciona Uber para los Socios Conductores*. Obtenido de UBER: <https://www.uber.com/es-CO/blog/como-funciona-uber-para-los-socios-conductores-colombia/>,
- Vicente, A., Parra, M., y Flores, M. (2017). ¿Es la Economía Colaborativa una versión 2.0 de la Economía Social? *Sphera Publica*, 64-80.
- Villalón, J. C. (2017). El trabajo autónomo económicamente dependiente en España. *Revista Documentación Laboral*, 301-326. Obtenido de <https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/41506/TRABAJO%20AUT%C3%93NOMO%20ECON%C3%93MICAMENTE%20DEPENDIENTE%20EN%20ESPA%C3%91A%20%20D%20179.pdf?sequence=1>
- Vizueté, E. (2018). La economía digital y los nuevos trabajadores: un marco contractual necesitado de delimitación. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, http://ejcls.adapt.it/index.php/rld_e_adapt/article/view/556/756.
- Williams, G. (Octubre de 2018). *Uber y conductores. Legislación comparada sobre relación laboral*. Obtenido de Biblioteca del Congreso Nacional de Chile: https://www.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/25909/1/BCN_Uber_laboral_actualizado_PA_CW_GW__2_.pdf

Referencias normativas

- Colombia. Consejo Nacional Legislativo. Ley 57. (1887). Sobre adopción de Códigos y Unificación de la Legislación Nacional.
- Colombia. Presidente de la República. Decreto – Ley 3743. (1950). Por medio del cual se compilan los Decretos 2663 y 3743 de 1950 y 905 de 1951.
- Colombia. Presidente de la República. Decreto 410. (1971). Por el cual se expide el Código de Comercio.
- Colombia. Congreso de la República. Ley 50. (1990). Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.

- Colombia. Asamblea Nacional Constituyente. (1991). Constitución Política de Colombia.
- Colombia. Congreso de la República. Ley 1341. (2009). Por la cual se definen principios y conceptos sobre la sociedad de la información y la organización de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones –TIC–, se crea la Agencia Nacional de Espectro y se dictan otras disposiciones.
- Colombia. Congreso de la República. Ley 1450. (2011). Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo, 2010-2014.
- Colombia. Comisión de Regulación de Comunicaciones. Resolución 3502. (2011). Por la cual se establecen las condiciones regulatorias relativas a la neutralidad en Internet, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 56 de la Ley 1450 de 2011.
- Colombia. Presidente de la República. Decreto 2297. (2015). "Por el cual se modifica y adiciona el Capítulo 3, Título 1, Parte 2, Libro 2 del Decreto 1079 de 2015, en relación con la prestación del servicio público de transporte terrestre automotor individual de pasajeros en los niveles básico y de lujo".
- Colombia. Ministerio de Transporte. Decreto 2163. (2016). Por lo cual se reglamentó el Decreto 2297 de 2015 y se dictan otras disposiciones.
- Colombia. Congreso de la República. Ley 1819. (2016). Por medio de la cual se adopta una reforma tributaria estructural, se fortalecen los mecanismos para la lucha contra la evasión y la elusión fiscal, y se dictan otras disposiciones.
- Colombia. Director General de Impuestos y Aduanas Nacionales. Resolución 00051. (2018). Por la cual se establece el procedimiento para cumplir con las obligaciones sustanciales y formales en materia del impuesto sobre las ventas – IVA por parte de los prestadores de servicios en el exterior.
- Corte Suprema De Justicia Sala De Casación Laboral. (2012). Sentencia del 24 de abril de 2012. Exp. 39600. Magistrado ponente: Jorge Mauricio Burgos Ruiz.
- Corte Suprema De Justicia Sala De Casación Laboral. (2017). Sentencia del 15 de febrero. Exp. 3009. Magistrado ponente: Gerardo Botero Zuluaga.
- Corte Constitucional. (2016). Bogotá D.C. Sentencia T- 029 de 2016. Magistrado Ponente: Alberto Rojas Ríos.
- United States District Court. Northern District Of California. (2015). Sentence of March 11 of 2015. Caso-13-3826 EMC. Judge: Edward M. Chen. Disponible en: <https://cases.justia.com/federal/district-courts/california/candce/3:2013cv03826/269290/748/0.pdf?ts=1471594013>
- Labor Commissioner. State Of California. (2015). Decision of June 3 of 2015. C 11-46739 EK. Disponible en: <https://onlabor.org/wp-content/uploads/2015/06/uber-vs-berwick-3.pdf>
- Employment Tribunals. Londres. (2016). Sentence of October 28 of 2016. Case: 2202551/2015. Judge: A M Snelson. Disponible en: <https://www.judiciary.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-reasons-20161028.pdf>
- Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Gran Sala). (2017). Sentencia del 20 de diciembre de 2017. Exp 981. Integrado por: el Sr. K. Lenaerts, Presidente,

- el Sr. A. Tizzano, Vicepresidente, la Sra. R. Silva de Lapuerta y los Sres. M. Ilešič, J.L. da Cruz Vilaça, J. Malenovský y E. Levits, Presidentes de Sala, y los Sres. E. Juhász, A. Borg Barthet, D. Šváby (Ponente), C. Lycourgos, M. Vilaras y E. Regan, Jueces. Disponible en: <http://www.legaltoday.com/files/File/pdfs/Sentencia-id187274.pdf>
- Tribunal Regional do Trabalho da 03ª Região 33ª Vara Do Trabalho. Belo Horizonte. (2017). Exp. 11359. Magistrado Ponente: Márcio Toledo Gonçalves. Disponible en: <https://www.conjur.com.br/dl/juiz-reconhece-vinculo-emprego-uber.pdf>
- Conseil de Prud'hommes de Paris. (2018). Affair: Florian Menard vs. SAS UBER France, UBER B V. N° RG: F 16/11460. Disponible en: <http://www.diritto-lavoro.com/wp-content/uploads/2018/02/sentenza-del-29-gennaio-2018.pdf>
- Fair Work Commission. (2017). Decision: Mr Michail Kaseris vs Rasier Pacific V.O.F. (U2017/9452). Disponible en: https://www.fwc.gov.au/documents/decisionssigned/html/2017fwc6610.htm#P31_1212
- United State District Court for the Eastern District of Pennsylvania. (2018). Razak and Khaldoun v. Uber Technologies, Inc., and Gegan, LLC. Rol N°. 16-573. Disponible en: <https://www.isdc.ch/media/1591/14-razak-v-uber.pdf>
- Unemployment Insurance Appeal Board. State of New York. (2018). Appeal Board N° 59.6722. NY Taxi Worker Alliance v. Uber Technologies. Disponible en: <https://www.documentcloud.org/documents/4613843-Uber-AB-Decision-Redacted.html>
- Organización Internacional del Trabajo (2006). Recomendación 198, sobre la relación de trabajo. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,%2FDocument

Declaración de originalidad (Obligatorio para postgrados)

Fecha: 11 de febrero de 2018

Yo, Jose Guillermo Botero Pérez, en mi calidad de autor del artículo titulado "*Economía colaborativa y relaciones laborales en el siglo XXI: el caso UBER en Colombia*", presentado como requisito de grado en la Maestría en Derecho de la Universidad Pontificia Bolivariana, declaro que esta tesis o trabajo de grado no ha sido presentada para optar a un título, ya sea en igual forma o con variaciones, en esta o cualquier otra universidad. Asimismo, declaro que he reconocido el crédito debido a las ideas citadas y que no he incurrido en plagio en la elaboración del trabajo de grado. De conformidad con el Art. 82 Régimen Discente de Formación Avanzada.

Firma

José G. Botero.P.

José Guillermo Botero Pérez
C.C. 1037572332