

El reconocimiento expreso de la contratación laboral de los conductores de Uber

Autora:
Litterio, Liliana Hebe

Cita: RC D 247/2021

Subtítulo:

La esperada sentencia de la Suprema Corte del Reino Unido

Encabezado:

La autora repasa en las sentencias emitidas por tribunales de distintas instancias del Reino Unido, hasta llegar al reciente pronunciamiento de la Suprema Corte, que desestimando por unanimidad la apelación de Uber reafirma lo resuelto en las instancias anteriores y deja en claro que Uber se dedica al servicio de transporte, que sus conductores son trabajadores dependientes y que el tiempo que están a disposición de la organización es tiempo de trabajo aunque no se encuentren trasladando a un pasajero.

Sumario:

I. Introducción a la lucha judicial de Uber contra sus conductores dependientes. II. Uber no se cansó, los tribunales tampoco. III. La decisión de la Supreme Court of the United Kingdom. III.1. Introducción al caso. III.2. Interrogante central: contratos laborales. III.3. Interrogante adicional: tiempo de trabajo. IV. Algunas reflexiones finales.

El reconocimiento expreso de la contratación laboral de los conductores de Uber

I. Introducción a la lucha judicial de Uber contra sus conductores dependientes

Pareciera que desde el punto de vista del Derecho del Trabajo últimamente nos hemos acostumbrado a festejar ciertos logros provenientes de sentencias de tribunales extranjeros.

El pronunciamiento recientemente emitido contra Uber por la Suprema Corte del Reino Unido el 19 de febrero de 2021 en los autos "UBER B.V. ("UBV"), UBER LONDON LIMITED ("ULL"), UBER BRITANNIA LIMITED v. Yaseen ASLAM, James FARRAR, Robert DAWSON & Others", no es una sentencia más, de ninguna manera.

Aunque para casi todos nosotros el resultado de la saga judicial auspiciada por la multinacional era previsible, igualmente se sintió el estallido de un *pronunciamiento decisivo* contra un gigante de las aplicaciones digitales como Uber, en un país en el cual la compañía multinacional tiene un enorme desarrollo.

Sin medias tintas, el tribunal supremo del Reino Unido reconoce la laboralidad de los conductores, tal como corresponde. Además de anunciado, este era un final imprescindible.

Ahora bien, este pronunciamiento de la Supreme Court of the United Kingdom se suma a otro igualmente trascendente emitido hace poco tiempo por el Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de España, contra Glovoapp23 SL (que utiliza el nombre de Glovo).

Se trata de la sentencia 805 pronunciada el 25 de septiembre de 2020, a través de la cual el Tribunal Supremo de España, en el recurso de casación interpuesto para la unificación de doctrina, reconoció que la relación entre el repartidor recurrente y la mercantil Glovoapp23 SL tiene naturaleza laboral.

Con relación a estos pronunciamientos Muntaner hace notar que la profusión de decisiones judiciales que insertan en el ámbito del trabajo subordinado a los trabajadores al servicio de las plataformas digitales es muy significativa. Enfatiza que la laboralización de estas figuras que se pretendían colocar en un espacio regulativo "sin vinculaciones" laborales ni de seguridad social está fracasando.

El autor advierte, asimismo, que los fallos judiciales que examinan supuestos de hecho muy semejantes en todos los ordenamientos internos de los países europeos deben constituir una fuente de información y de legitimación de una política del derecho consecuente^[1].

Efectivamente, parece que los tribunales superiores extranjeros están acomodando las cosas conforme a derecho. En efecto, no le pasan inadvertidas las relaciones de trabajo dependiente de los trabajadores "a pedido" a través de aplicaciones digitales, se trate de repartidores o conductores, que permanecían escondidas debajo de la figura de autónomos falsos por imposición de las multinacionales involucradas.

Este tipo de compañías de reparto de mercadería y de conductores de pasajeros funcionan de manera similar conforme a un modelo de negocios que instrumentan y defienden, basado en la autonomía de sus trabajadores quienes, en verdad son trabajadores plataforma-dependientes por las características subordinadas de su prestación laboral.

No es del caso ocuparnos ahora de la sentencia española que afecta a la organización responsable de Glovo, pues lo hemos hecho recientemente en otro lugar al cual remitimos al lector^[2]. En esta oportunidad vamos a referirnos específicamente a la decisión judicial que compromete a Uber.

Mientras que Uber es un conjunto económico importantísimo a nivel mundial que genera un negocio sumamente redituable, sus trabajadores se encuentran precarizados al amparo de una pseudo relación comercial en la cual la multinacional se adjudica el rol de mera intermediaria que proporciona la tecnología necesaria para posibilitar el contacto entre pasajero y conductor, recurriendo para eso a vagas nociones de economía colaborativa.

No está de más reparar, tal como lo hace notar el pronunciamiento que vamos a estudiar, en que desde la plataforma, Uber les da órdenes e instrucciones a sus conductores, quienes ponen su tiempo de trabajo a disposición de la multinacional, la que les impone sanciones en el contexto de un sistema de rating monitoreado por la organización como una de las formas de control que ejerce sobre los trabajadores. Todo esto en el marco de un descarnado incumplimiento de las normas laborales y de seguridad social por parte de la firma multinacional^[3].

Como siempre, si en algún supuesto alguna duda cupiera la organización empresarial debería probar el carácter que le adjudica al vínculo, cosa que en el caso que nos ocupa no pudo hacer en ninguna de las múltiples instancias por las que el juicio transitó.

A continuación, intentaremos repasar ligeramente esas instancias, hasta llegar a la trascendental decisión de la Supreme Court of the United Kingdom.

Finalmente nos encontraremos en condiciones de realizar algunas reflexiones a título personal.

II. Uber no se cansó, los tribunales tampoco

En el presente acápite tendremos oportunidad de ver que a Uber no le quedó camino sin recorrer en su deambular por las sucesivas instancias judiciales que contrariaban su postura. Lo intentó todo, pero en todas las instancias quedó clarísimo que no tiene razón.

Los tribunales que intervinieron, a cada paso fueron consolidando el reconocimiento de los derechos de los trabajadores conductores, analizando cada cuestión con esmero y dedicación.

El recorrido de la causa merece ser hecho, aunque solo sea en forma escueta, juntamente con la organización multinacional empeñada en mantener su postura. A continuación, lo hacemos.

- Resulta interesante recordar que ese recorrido comenzó con el justo reclamo de algunos trabajadores, de lo cual da cuenta la sentencia del *Employment Tribunal of London*, que se pronunció el 28/10/2016, en autos "Y, ASLAM, J, FARRAR & Others v. UBER BV, UBER LONDON LIMITED and UBER BRIANNIA LIMITED"[4].

Se trata de un *reclamo consolidado (consolidated proceedings)* en el cual los reclamantes eran actuales o ex conductores de Uber.

Nos introducimos exclusivamente en el contenido de esta primera sentencia, porque fue el origen de los sucesivos recursos planteados por Uber, hasta llegar al decisorio de la Supreme Court que será motivo de especial consideración y confirma las decisiones de esta sentencia a cuyos fundamentos una y otra vez recurre.

Ante el reclamo de los conductores el tribunal del trabajo consideró imposible de negar, que Uber es un proveedor de servicios de transporte. Para eso citó en forma concordante un caso llamado "Douglas O Connor v Uber Technologies Inc." (11 de marzo de 2015), en el que la Corte de Carolina del Norte rechazó la afirmación de la empresa demandada de que era una empresa de tecnología y no una empresa de transportes. Y recordó que el juez dijo allí lo siguiente: "Uber no vende simplemente software. Uber vende viajes, no es una compañía tecnológica". El tribunal acordó con esta postura.

Entre otras muchas cosas señaló que la parte demandada afirmó que el conductor arregla con el pasajero los términos del viaje. Y estimó que esto es absurdo dado que al tiempo en que el conductor encuentra a su pasajero, el arreglo ya ha sido realizado, entre Uber y el pasajero. El tribunal entendió que el *contrato supuesto entre pasajero y conductor es una ficción pura que no tiene relación con la realidad*.

En tanto *Uber lleva adelante una empresa de transporte*, los conductores le proveen una labor calificada por sus habilidades, con la cual la organización provee sus servicios y obtiene sus ganancias.

Está claro para el tribunal que el arreglo entre Uber y los conductores debe entenderse localizado en el campo del *trabajo dependiente*. Consideró que *no es un contrato entre dos empresarios independientes*, que se haya realizado a partes iguales. Además, los conductores no hacen propaganda de sí mismos en el mundo de negocios en general, al contrario, *son reclutados por Uber para trabajar como componentes de su organización*.

En cuanto a la cuestión conexa relativa al *tiempo de trabajo* el tribunal entendió que el tiempo de trabajo del conductor para Uber comienza *a partir del momento en que entra a "su territorio", prende la App y está en condiciones de aceptar viajes*. Durante ese momento y tiempo, el conductor se encontrará "trabajando, a disposición del empleador, y realizando sus actividades o deberes para el empleador".

Consideró que se trata de *trabajo no medido*. Asimismo, entendió que debe incluirse el tiempo que insume a los conductores volver al territorio de trabajo, luego de haber salido de éste en virtud de un viaje que los llevara lejos del lugar. Es decir, esto sí debe ser reconocido como tiempo de trabajo, no así el tiempo que insume a los conductores que viven afuera de Londres, llegar al territorio de Londres o volver a sus hogares.

- Atento al recurso de apelación interpuesto por la multinacional Uber en autos "UBER B.V. ("UBV"), UBER LONDON LIMITED ("ULL"), UBER BRITANNIA LIMITED v. Yaseen ASLAM, James FARRAR, Robert DAWSON & Others", el 10/11/2017 se pronunció el Employment Appeal Tribunal, expresando que en las circunstancias y por las razones que expuso, que no son del caso analizar ahora, desestimaba la apelación de Uber[5]. En el acápite siguiente se verá que la Supreme Court se refiere a este pronunciamiento.

- Vale la pena mencionar que en la instancia previa a su arribo a la Supreme Court, Uber interpuso un nuevo recurso de apelación ante la *Court of Appeal of England and Wales*, la cual se pronunció en sentencia del 19/12/2018, en la causa "UBER B.V. ("UBV"), UBER LONDON LIMITED ("ULL"), UBER BRITANNIA LIMITED v. Yaseen ASLAM, James FARRAR, Robert DAWSON & Others"[6], desestimando la apelación. También a este fallo se refiere la Supreme Court.

- A pesar de los fracasos sostenidos en el ámbito judicial, Uber insistió en defender su modelo de negocios

basado en la ficticia autonomía de los conductores ante la *Supreme Court of the United Kingdom*, la cual, como adelantamos, emitió sentencia en la causa "UBER B.V. ("UBV"), UBER LONDON LIMITED ("ULL"), UBER BRITANNIA LIMITED v. Yaseen ASLAM, James FARRAR, Robert DAWSON & Others" el 19/2/2021 [\[7\]](#).

A continuación, intentaremos pasar revista a algunos de los contenidos sobresalientes de este fallo atento a la repercusión que alcanza a nivel mundial y en nuestro propio país. Desde ya adelantamos que la *Supreme Court desestimó por unanimidad la apelación de Uber*.

III. La decisión de la Supreme Court of the United Kingdom

III.1. Introducción al caso

El alto tribunal dejó en claro que las nuevas maneras de trabajo organizadas a través de plataformas digitales plantean interrogantes apremiantes acerca del estatus laboral de las personas que realizan el trabajo.

Se expidió sobre la situación laboral de los conductores de vehículos de alquiler privados que prestan sus servicios a través de la aplicación para teléfonos inteligentes de Uber (la "aplicación Uber").

La *pregunta central* en esta apelación fue si el Employment Tribunal podía fallar que el conductor de Uber es un "trabajador" a los efectos de la legislación laboral que otorga a los "trabajadores" el derecho a recibir al menos el salario mínimo nacional, a recibir vacaciones anuales pagadas y a beneficiarse de otros derechos laborales, o si, como Uber argumenta no tiene estos derechos porque trabaja por sí mismo como contratista independiente, realizando tareas de acuerdo con contratos celebrados con los pasajeros a través de Uber como su agente de reservas.

Si los conductores trabajan para Uber con contratos laborales, según la Supreme Court, aparece una *pregunta adicional*, que es si el Employment Tribunal también estaba facultado a fallar que los conductores que habían promovido la demanda estaban trabajando de acuerdo con estos contratos cada vez que se "logueaban" en la aplicación dentro del territorio en el que estaban licenciados para operar y listos para aceptar viajes o si estaban trabajando únicamente cuando conducían los pasajeros a sus destinos como argumenta Uber.

Antes de dar las respuestas a ambos interrogantes el tribunal hizo saber que Uber BV es una empresa holandesa que posee la tecnología detrás de la aplicación Uber. Uber London Limited es una subsidiaria del Reino Unido con licencia para operar vehículos de alquiler privados en Londres. Los demandantes, Sr. Aslam y Sr. Farrar, en los momentos pertinentes tenían licencia para conducir vehículos privados de alquiler en Londres y lo hicieron utilizando la aplicación Uber. Su demanda fue presentada ante el tribunal laboral como un caso de prueba para establecer su situación laboral (ver acápite anterior).

Asimismo, la Supreme Court ponderó que el Employment Tribunal determinaba que el Sr. Aslam y el Sr. Farrar *trabajaron con contratos laborales para Uber London* (recurrió a la definición de "trabajador" en el artículo 230 de la ley de derechos laborales de 1996 y otras leyes pertinentes).

La Supreme Court afirmó la conclusión del Employment Appeal Tribunal y de la mayoría de la Court of Appeal, de que el Employment Tribunal *tenía derecho a decidir ambas cuestiones a favor del demandante*.

III.2. Interrogante central: contratos laborales

En su fundamentada sentencia, entre otras muchas otras cosas, la Supreme Court describió que desde la multinacional se argumentó que Uber BV actuó únicamente como proveedor de tecnología y su subsidiaria (Uber London en este caso) actuó como agente de reservas para los conductores aprobados por Uber London para usar la aplicación Uber.

La organización argumentó que, cuando se reserva un viaje a través de la aplicación Uber, se establece un contrato directamente entre el conductor y el pasajero mediante el cual el conductor acepta proporcionar servicios de transporte al pasajero. La tarifa es calculada por la aplicación Uber y pagada por el pasajero a Uber

BV, que deduce parte (20 % en estos casos) y paga el saldo al conductor. Uber caracteriza este proceso como cobrar el pago en nombre del conductor y cobrar una "tarifa de servicio" al conductor por el uso de su tecnología y otros servicios.

Uber también enfatizó que los conductores son libres de trabajar cuando quieran y tanto o tan poco como quieran. En resumen, sostuvo que los conductores son contratistas independientes que trabajan bajo contratos hechos con clientes y no trabajan para Uber.

La Supreme Court no estuvo de acuerdo con tal afirmación. Como en los hechos no había ningún contrato escrito entre los conductores y Uber London, la naturaleza de su relación jurídica tuvo que inferirse de la conducta de las partes y no había base fáctica para afirmar que Uber London actuó como un agente de conductores. La inferencia correcta fue que *Uber London contrata a los pasajeros y contrata a los conductores para que realicen las reservas*. En cualquier caso, consideró un error, en principio, considerar los acuerdos escritos como un punto de partida para decidir si una persona es un "trabajador".

El tribunal sostuvo que el enfoque correcto es considerar el propósito de la legislación laboral pertinente y ese propósito es brindar protección a personas vulnerables que tienen poca o ninguna influencia sobre su salario y condiciones de trabajo porque *se encuentran en una posición subordinada y dependiente en relación con una persona u organización que ejerce control sobre su trabajo*. La legislación también prohíbe a los empleadores, con frecuencia en una posición negociadora más fuerte, contratar fuera de estas protecciones.

La sentencia enfatizó cinco aspectos de las conclusiones hechas por el Employment Tribunal que *justificaron su conclusión de que los demandantes trabajaban para y bajo contratos con Uber*, lo que referimos a continuación.

Primero: cuando se reserva un viaje a través de la aplicación Uber, es Uber quien establece la tarifa y los conductores no pueden cobrar más que la tarifa calculada por la aplicación Uber. Por lo tanto, es Uber quien determina cuánto se les paga a los conductores por el trabajo que realizan.

Segundo: Uber impone las condiciones contractuales en las que los conductores realizan sus servicios y los conductores no tienen voz en ellos (aparte de elegir cuándo y cuánto trabajar).

Tercero: Una vez que un conductor ha iniciado sesión en la aplicación Uber, la elección del conductor sobre la aceptación de las solicitudes de viajes está restringida por Uber. Una forma de hacerlo es controlando la información suministrada al conductor, en tanto no es informado del destino del pasajero hasta que éste es recogido y, por lo tanto, no tiene la oportunidad de rechazar una reserva sobre la base de que el conductor no desea viajar a ese destino. Otra forma es monitoreando la tasa de aceptación (y cancelación) de las solicitudes de viaje por parte del conductor e imponiendo lo que equivale a una penalización si se rechazan o cancelan demasiadas solicitudes de viaje al desconectar automáticamente al conductor de la aplicación Uber, lo cual evita que el conductor trabaje hasta que se le permita volver a iniciar sesión.

Cuarto: Uber también ejerce un control significativo sobre la forma en que los conductores prestan sus servicios. Uno de los varios métodos mencionados en la sentencia es el uso de un sistema de calificación mediante el cual se pide a los pasajeros que califiquen al conductor en una escala del 1 al 5 después de cada viaje. Cualquier conductor que no mantenga una calificación promedio requerida recibirá una serie de advertencias y, si su calificación promedio no mejora, eventualmente terminará su relación con Uber.

Quinto: Un factor significativo es que Uber restringe las comunicaciones entre el pasajero y el conductor al mínimo necesario para realizar el viaje en particular y toma medidas activas para evitar que los conductores establezcan cualquier relación con un pasajero que pueda extenderse más allá de un viaje individual.

A partir de estos factores tomados en conjunto, el tribunal concluyó que el servicio de transporte realizado por los conductores y ofrecido a los pasajeros a través de la aplicación Uber está muy estrictamente definido y controlado por Uber. *Los conductores se encuentran en una posición de subordinación y dependencia con respecto a Uber* de tal manera que tienen poca o ninguna capacidad para mejorar su posición económica a través de habilidades profesionales o empresariales. En la práctica, la única forma en que pueden aumentar sus

ingresos es trabajando más horas y cumpliendo constantemente las medidas de rendimiento de Uber.

En definitiva, el tribunal afirmó que se determinó con razón que los conductores son "*trabajadores*".

III.3. Interrogante adicional: tiempo de trabajo

El interrogante secundario o adicional planteado por la Supreme Court, tal como anunciamos, se refiere a cuándo funcionan los conductores para Uber. Es decir, qué período debe ser considerado como tiempo de trabajo.

En lo que respecta al tema la Supreme Court sostuvo que el Employment Tribunal tenía derecho a determinar que el tiempo que pasaban los demandantes trabajando para Uber no se limitaba (como argumentó Uber) a los períodos en los que en realidad llevaban pasajeros a sus destinos, sino que incluye cualquier período desde que el conductor *inició sesión en la aplicación Uber dentro del territorio en el que el conductor tenía licencia para operar y estaba listo y dispuesto a aceptar viajes*.

El tribunal sostuvo que el tiempo en que está disponible está trabajando, a disposición de su empleador y llevando a cabo su actividad o deberes. No encontró dificultad en principio en que el tiempo que está "*on call*" cae dentro de esta definición.

IV. Algunas reflexiones finales

La sentencia de la *Supreme Court of the United Kingdom* era *esperada, previsible e imprescindible*. Ahora, además, luce *ponderable*.

Como habíamos anunciado, la *Supreme Court* desestimó por unanimidad la apelación de Uber.

Decididamente, esta sentencia que reconoce el carácter laboral dependiente de los conductores y, adicionalmente, que el tiempo de trabajo es todo aquél en que están a disposición del empleador, no nos sorprende. Todo lo contrario, nos parece que ha hecho lo que tenía que hacer, que no es más que analizar pormenorizadamente los hechos y aplicarles el derecho tal como corresponde, sin rodeos.

Esta sentencia es tan valiosa y clara en sus análisis, fundamentos, descripción de los hechos y aplicación del derecho, que prácticamente no requiere comentarios. Los pronunciamientos judiciales que la anteceden son de igual talla. En las cuatro instancias se resolvió en similar sentido y con el mismo grado de profundidad.

Es que, cuando en las relaciones entre conductores y repartidores con las multinacionales que los contratan se exhibe sin tapujos la existencia de una relación laboral dependiente, lo que debería hacerse es reconocer que hay una relación laboral dependiente.

Ni siquiera nos parece imprescindible salir a buscar notas nuevas de laboralidad porque las tradicionales, claramente, están presentes en este tipo de relaciones plataforma-dependientes y las sentencias que hemos revisado a lo largo de este artículo dan prueba clara de ello.

Sin embargo, a esta altura del camino también nosotros nos planteamos dos interrogantes, aunque por supuesto no son los respondidos por la Supreme Court.

Nos preguntamos por qué complicar las cosas cuando son tan claras. No son trabajadores autónomos, ni es lo mismo que sean autónomos o dependientes, y ni siquiera es lo mismo que la dependencia se considere atenuada en estos casos, de ninguna manera.

Desde las instituciones propias del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y desde siempre sabemos que las recién enunciadas son figuras bien distintas, lo que no significa desconocer que todos los trabajadores necesitan protección, aun las categorías intermedias que hasta el momento en nuestro derecho no existen (como los trabajadores autónomos económicamente dependientes, los para subordinados o los cuasi dependientes de otras legislaciones) y si existieran, los trabajadores "a pedido" a través de aplicaciones digitales seguirían siendo

claramente dependientes.

Asimismo, nos preguntamos qué es eso de la uberización del trabajo de la que tanto se ha hablado, y con la cual no hemos acordado nunca. ¿De qué uberización estaban hablando quienes hablaban de eso?

Es que, la erróneamente utilizada expresión "uberización del trabajo" puede confundir a unos cuantos.

Aunque a primera vista no lo parezca va mucho más allá de Uber, en cualquiera de sus dos aplicaciones de trabajo "a pedido" a través de plataformas digitales: la de transporte de personas y la de entrega de mercaderías a domicilio. En efecto, esa expresión normalmente pretende abarcar a las dos modalidades de trabajo bajo demanda, repartidores y conductores, cualquiera sea la organización multinacional que los contrate (conocidas como Uber, Uber Eats, Rappi, PedidosYa, Glovo, etc., algunas de las cuales ya no tienen actividad en nuestro país).

En verdad, muchos se refieren al fenómeno de "uberización del trabajo", porque la empresa Uber fue de las primeras en introducir e instalar, a nivel mundial, la modalidad de "negocio" basada en la precarización de los trabajadores dependientes.

De tal modo, Uber parece ser el caso insignia de las nuevas relaciones de trabajo que surgen en el contexto de la economía a demanda[8].

Sin embargo, como corolario de la sentencia en comentario y, en general, de lo expuesto en el presente trabajo nos parece que de ninguna manera se puede "*uberizar al trabajo*", sino todo lo contrario, "*laboralizar a Uber*", entendida esta como un símbolo tradicional de las empresas "a pedido" a través de aplicaciones digitales y de sus trabajadores plataforma-dependientes[9].

Una vez más un tribunal extranjero del más alto rango demuestra lo que hemos sostenido desde el principio, actualmente en consenso con la jurisprudencia de tribunales supremos y la doctrina mayoritaria a nivel mundial.

Los conductores de Uber son lisa y llanamente trabajadores dependientes.

Hasta ahora en nuestro país los jueces laborales han tenido escasas oportunidades de pronunciarse con relación a este tema y en ocasión de hacerlo los tribunales de primera instancia no siempre lo han hecho a favor de los trabajadores en las solicitudes de medidas cautelares relativas al tema.

Sin embargo, la Sala IV de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ha dado en la Alzada el puntapié inicial[10], e inmediatamente después lo hicieron en el mismo sentido la Sala III[11] y la Sala I[12], en ese orden, pronunciándose en medidas cautelares a favor de la reinstalación de repartidores "a pedido" a través de aplicaciones digitales despedidos por REPARTOS YA S.A., revocando en esos casos las sentencias de primera instancia.

Auguramos que los tribunales puedan hacer lo propio cuando les toque intervenir en juicios de fondo, es decir, que lo hagan sin opacar con nubes inexistentes (que pasarían por adjudicar autonomía parcial o total a los trabajadores) la claridad que estas relaciones plataforma dependientes exhiben.

Pero también esperamos, que el régimen laboral pensado para regular el trabajo "a pedido" a través de aplicaciones digitales a sancionarse en un futuro (que no se sabe cuándo llegará), lo haga tal como corresponde, desde la convicción de que son trabajadores dependientes como cualesquiera otros, *no un poquito menos*.

Estamos ante trabajadores que hemos dado en denominar *plataforma-dependientes*, a sabiendas de que durante el desarrollo de la relación laboral están en contacto permanente con una plataforma que pertenece a una organización multinacional que es la responsable de esa relación y utiliza a la plataforma y la aplicación como herramientas.

En cualquier caso, solo se trata de aplicar el derecho a los hechos con criterio de justicia.

[1]

Muntaner, Pedro, El Tribunal Supremo Británico establece que los conductores de Uber son trabajadores, en Según Antonio Baylos, disponible en: <https://baylos.blogspot.com/2021/02/el-tribunal-supremo-britanico-establece.html>, fecha de consulta: 1/1/2021.

[2]

El análisis de esta sentencia puede verse en: Litterio, Liliana Hebe Los trabajadores 'a pedido a través de aplicaciones' y su inserción dependiente en una organización empresaria ajena. La sentencia 805/2020 del Tribunal Supremo de España y su decisivo impacto en la jurisprudencia extranjera, Rubinzal Culzoni, www.rubinzalonline.com.ar, RC D 3199/2020.

[3]

Las condiciones de trabajo dependiente de los conductores de Uber y otras aplicaciones similares y la posición empresarial, pueden verse en: Litterio, Liliana Hebe, Los trabajadores plataforma-dependientes en la Argentina y en el mundo, ¿De la informatización al informalismo?, Trabajo 'a pedido' a través de aplicaciones de transporte y entrega de mercaderías a domicilio, L.L., Buenos Aires, 2020, p. 127 a 174 de la versión papel.

[4]

Case n. 2202551/2015. El texto de la sentencia está disponible en: <https://www.judiciary.gov.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-reasons-20161028.pdf>, fecha de consulta: 19/10/18. El texto de la sentencia traducido al español puede verse en: https://www.researchgate.net/publication/339310544_FALLOS_INTERNACIONALES_QUE_MARCAN_CAMINOS_El_caso_Y_Aslam_y_otros_y_la_cuestion_de_los_derechos_laborales_de_los_choferes_de_UBER-Adjunta_el_fallo_traducido, fecha de consulta 18/3/2019. Al respecto puede verse, Pérez del Viso, Adela, Fallos internacionales que marcan caminos: El caso "Aslam v. Uber B.V." y los derechos laborales de los choferes de Uber, 15/12/16, MJ-DOC-10586-AR.

[5]

Appeal No. UKEAT/0056/17/DA. El texto de la sentencia se encuentra disponible en: https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a046b06e5274a0ee5a1f171/Uber_B.V._and_Others_v_Mr_Y_Aslam_and_Others_UKEAT_0056_17_DA.pdf, fecha de consulta: 1/2/2019. Al respecto puede verse, Páramo Montero, Pablo, Economía de plataformas y digitalización del trabajo: "uberlitigación" y tensiones en la relación laboral clásica, Trabajo y Derecho, Colección Laboral, N° 57, septiembre 2019, p. 27 y ss.

[6]

Case No: A2/2017/3467. El texto de la sentencia se encuentra disponible en: <https://www.judiciary.uk/wp-content/uploads/2018/12/uber-bv-ors-v-aslam-ors-judgment-19.12.18.pdf>, fecha de consulta: 30/12/2019.

[7]

Hilary Term, [2021] UKSC 5, On appeal from: [2018] EWCA Civ 2748. El texto de la sentencia se encuentra disponible en: <https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0029-judgment.pdf>, fecha de consulta: 1/3/2021. El "Press Summary" de la sentencia puede verse en: <https://www.supremecourt.uk/press-summary/uksc-2019-0029.html> , fecha de consulta: 1/3/2021.

[8]

Gallardo, Hernán, Las nuevas relaciones de trabajo en la economía on demand, Análisis del caso insignia: Uber, Lecciones y Ensayos, N° 100, 2018, Departamento de Publicaciones de la Facultad de Derecho, UBA, p. 193 y ss.

[9]

Con relación a este tema puede verse, Litterio, Liliana Hebe, ¿La "uberización" del trabajo? o mejor, La "laboralización" de Uber, Revista de Derecho Laboral, junio 2020, p. 95 a 117, Rubinzal Culzoni, www.rubinzalonline.com, RC D 3250/2020.

[10]

CNAT, Sala IV, 2/2/2021, "Montero Dufour, Matías Nahuel c. Repartos Ya S.A. s. Medida cautelar" Al respecto pueden verse los comentarios de: Gómez Orellano, Julio, La Cámara Nacional del Trabajo ordena la reinstalación de un trabajador de plataforma virtual, Diario L.L., 19/3/2021, p. 4. Litterio, Liliana Hebe, La relación de las multinacionales con los repartidores a la luz de dos medidas cautelares de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Rubinzal Culzoni, www.rubinzalonline.com, RC D 58/2021.

[11]

CNAT, Sala III, 12/2/2021, "Palacios, Ricardo Gabriel c. Repartos Ya S.A. s. Medida cautelar". Al respecto puede verse el comentario de Litterio, Liliana Hebe, ob. cit. en nota anterior.

[12]

CNAT, Sala I, 25/2/2021, "Benítez, Ulises Alfredo c. Repartos Ya S.A. s. Medida cautelar".