

LOS JUECES LOS DECLARAN TRABAJADORES: BALANCE DE LA JURISPRUDENCIA
INTERNACIONAL SOBRE EL TRABAJO EN PLATAFORMAS¹

The judges say they are workers: a review of the international
jurisprudence on drivers and domiciliary rigs

NATALIA RAMÍREZ BUSTAMANTE²

JUAN FELIPE PARRA ROSAS³

ANDRÉS RODRÍGUEZ MORALES⁴

Universidad de los Andes

Resumen

Este artículo ofrece un balance jurisprudencial sobre el trabajo en plataformas a través del análisis de 55 fallos de jueces alrededor del mundo y concluye que los jueces, mayoritariamente, han encontrado que existe una relación laboral entre domiciliarios y conductores y las empresas propietarias de las plataformas. En el texto sintetizamos los argumentos de las partes en los procesos judiciales, presentamos el material probatorio en el que se sustentan las sentencias y analizamos los argumentos utilizados por los jueces para declarar si existe (o no) una relación laboral. Para ofrecer distintas muestras del razonamiento jurídico realizado por los diferentes jueces, ofrecemos citas textuales de muchos de los fallos analizados. La revisión incluye cincuenta y cinco sentencias adoptadas por tribunales alrededor del mundo entre abril de 2016 y febrero de 2022.

Palabras clave

Trabajo en plataformas, subordinación, derecho laboral, subordinación algorítmica.

Abstract

This article presents a jurisprudential balance on work on platforms through the analysis of fifty-five decisions of judges around the world. It concludes that judges, for the most part, have found that there is an employment relationship between domiciliaries and drivers and the companies that own the platforms. In the text we synthesize the arguments of the parties in the judicial processes, we present the evidentiary material on which the sentences are based, and we analyze the arguments used by the judges to establish whether there is an employment relationship or not. To offer different samples of the legal reasoning embodied in the cases, we offer verbatim quotes from many of the rulings analyzed. The review includes fifty-five decisions adopted by courts around the world between April 2016 and February 2022.

Key words

Platform work, subordination, labor law, algorithmic subordination.

¹ Este artículo se desarrolló como resultado del Semillero Trabajo y Derecho de la Facultad de Derecho de la Universidad de los Andes. Para más información, véase: <https://derecho.uniandes.edu.co/es/semillero-de-investigacion-trabajo-y-derecho>.

² Science Juris Doctor de la Universidad de Harvard (EE. UU.). Profesora asociada de la Facultad de Derecho de la Universidad de los Andes (Colombia). Dirección postal: Cra 1 N° 18A - 12, Bogotá D.C., Colombia. Correo electrónico: ramirez@uniandes.edu.co, ORCID 0000-0002-9884-2673.

³ Estudiante del Doctorado en Derecho de la Universidad de los Andes. Dirección postal: Cra 1 N° 18A - 12, Bogotá D.C., Colombia. Correo electrónico: jf.parra12@uniandes.edu.co, ORCID 0000-0001-7898-3535.

⁴ Estudiante del Doctorado en Derecho de la Universidad de los Andes. Dirección postal: Cra 1 N° 18A - 12, Bogotá D.C., Colombia. Correo electrónico: a.rodriguez10@uniandes.edu.co, ORCID 0000-0002-1845-3062.

1. Introducción

La ejecución del trabajo por medio de plataformas digitales nos ha enfrentado a una revisión de las bases del derecho laboral a nivel global, y tanto los Estados como los jueces alrededor del mundo han tenido que asumir el reto de la conceptualización jurídica de este tipo de trabajo⁵. Independientemente de la tradición jurídica de que se trate, tanto en regímenes de Derecho Continental como de *Common Law*, el problema jurídico central consiste en analizar si el servicio personal prestado por los domiciliarios y conductores a las plataformas, puede encajarse en una relación laboral o si, por el contrario, es una relación autónoma regulada por el derecho privado. Esta no es una discusión menor, pues de su resultado depende la forma en que crezcan y se desarrollen los nuevos emprendimientos en plataformas, las tendencias que tengan las discusiones en torno al empleo y la dignidad de los trabajadores, así como las garantías asociadas a la relación subordinada de empleo.

Quizá el mayor reto que los jueces laborales han tenido que enfrentar en el análisis del trabajo en plataformas⁶ está relacionado con la presencia de formas menos heterodoxas de la ejecución del trabajo que además están permeadas por el uso de tecnología. Históricamente, la ejecución de un trabajo subordinado sucedía dentro de las edificaciones del empleador, bajo control disciplinario directo y durante una jornada de trabajo determinada. Sin embargo, el trabajo en plataformas trastoca estas dinámicas tradicionales. Esta es parte de la dificultad a la que se enfrentan los jueces al estudiar el trabajo en plataformas. En sus análisis, los jueces se han encontrado con funcionarios que no asisten nunca a la sede de la empresa, que no conocen a sus contratantes, y que no cumplen horarios y son aparentemente “libres” para decidir en qué días y franjas horarias prestan sus servicios. Además, con el fin de estudiar la naturaleza de la relación entre las partes, los jueces han tenido que describir y comprender, al menos superficialmente, el funcionamiento de las compañías tecnológicas y de los algoritmos que utilizan para la asignación de pedidos.

Aunque aparentemente no exista control “directo” empleador-trabajador ni la imposición de sanciones disciplinarias, el razonamiento de muchos jueces en el mundo ha entendido que la subordinación personal ha venido a ser sustituida por una subordinación algorítmica⁷, es decir, por la sujeción del trabajador al control algorítmico de su desempeño que se materializa a través de dispositivos de geolocalización, pero también de diseños elementales de sanciones y recompensas: a mayor disponibilidad del trabajador en la aplicación, mayor envío de pedidos, y viceversa, a menor tasa de aceptación de domicilios, menores ofertas de trabajo.

Este artículo busca ofrecer un recuento de la recepción judicial del trabajo en plataformas a través del análisis de 55 decisiones judiciales proferidas en diferentes jurisdicciones que se pronunciaron sobre la naturaleza del vínculo contractual entre conductores y/o domiciliarios y las plataformas de reparto⁸.

⁵ FILI Y COSTANTINI (2019), pp. 1-159.

⁶ Reconocemos que el trabajo en plataformas es un fenómeno complejo, que puede ser estudiado y teorizado desde diferentes aristas. Por ejemplo, como un vehículo del desarrollo económico, como un dinamizador del emprendimiento, como un dispositivo que necesariamente incentiva la precarización, pensando en el riesgo de que se cree una ‘jaula digital’ burocrática o la plataforma vista como la evidencia de una empresa adaptable al contexto, un ‘camaleón’) (VALLAS Y SCHOR (2020)). Aunque teorizar o conceptualizar el trabajo en plataformas excede el objeto de investigación de este artículo, en este trabajo, siguiendo a VALLAS Y SCHOR (2020), nos alejamos de las aristas tradicionales y, en su lugar, partimos de la siguiente preocupación: el trabajo en plataformas puede ser utilizado como un dispositivo de gobernanza que les permite a las empresas externalizar los riesgos y la responsabilidad por el bienestar y protección de los trabajadores como si fueran verdaderos independientes, mientras que permite que se ejerzan distintas formas de control y disciplinamiento sobre los trabajadores.

⁷ Este concepto parte del desarrollo teórico y empírico del análisis del control y gestión algorítmica. Fue utilizado por primera vez en el 2015, para describir cómo los algoritmos del aplicativo de Uber controlaban el trabajo de los conductores, haciendo que fueran “asignados, optimizados y evaluados a través de algoritmos y datos rastreables” (LAMERS et al. (2022), pp. 1-15; LEE et al. (2015) pp. 1603-1612). De esta manera se ejerce un control algorítmico de los conductores y domiciliarios, el cual mediante datos proporcionados por la aplicación toma decisiones automatizadas para imponer unos parámetros de ejecución de la labor a los “colaboradores”, dándole órdenes y gestionando el modelo de negocio de las plataformas (JARRAHI et al. (2019); MOHLMANN Y ZALMANSON (2017), pp. 10-13; SHAPIRO (2018), pp. 2954-2971).

⁸ RAMÍREZ et al. (2021a), pp. 3-24.; RAMÍREZ et al. (2021b) pp. 3-18.

Esperamos presentar herramientas útiles para comprender cómo se ha interpretado judicialmente el trabajo en plataformas alrededor del mundo, así como el uso de categorías (tradicionales y novedosas) del derecho laboral relevantes en estos casos, junto con las consecuencias del uso de nuevas tecnologías en la comprensión de esta rama del derecho⁹. El artículo se divide en cinco partes. En la primera exponemos la metodología que utilizamos durante la revisión jurisprudencial. En la segunda ofrecemos una caracterización de las sentencias analizadas que incluye una línea de tiempo en la cual se organizan los pronunciamientos cronológicamente, así como la identificación del porcentaje de fallos a favor y en contra de las plataformas y qué porcentaje corresponde a domiciliarios y cuál a conductores. En la tercera parte presentamos los argumentos utilizados por los jueces para declarar la existencia de una relación laboral y en la cuarta analizamos los argumentos utilizados por los jueces en las sentencias que niegan la naturaleza laboral del vínculo contractual. En la quinta y última sección, presentamos algunos comentarios finales respecto al balance de este grupo de decisiones sobre el trabajo en plataformas.

2. Metodología

El Centro de Solidaridad Internacional de la AFL-CIO en Colombia compartió con el Semillero de Investigación Derecho y Trabajo de la Universidad de los Andes un listado de decisiones judiciales que se pronunciaban sobre el trabajo en plataformas elaborado por la “Red Internacional de Abogados Laborales de Trabajadores-ILAW Network”, del Solidarity Center. El listado incluía 32 sentencias de jueces y tribunales internacionales. El equipo del semillero revisó cada uno de esos registros y excluyó 7 de ellos porque no se pronunciaban de fondo sobre la existencia o no de una relación laboral¹⁰. A su vez, el grupo de investigadores del semillero realizó una nueva revisión para complementar el listado previo. El grupo de investigadores sólo analizó decisiones en los siguientes idiomas: inglés, francés, portugués, español e italiano. Por esta vía se agregaron a la base de datos original 13 sentencias nuevas para un total de 38 sentencias. Las hipótesis iniciales sobre esas sentencias fueron presentadas en dos informes preliminares producidos por el Semillero de Investigación Trabajo y Derecho que analizan de forma fragmentada los fallos que aceptan la existencia de una relación laboral y los que no. Este artículo, por su parte, contrasta las categorías de análisis utilizadas en ambos informes, formula tesis más complejas e incluye diecisiete sentencias adicionales que fueron adoptadas durante el transcurso de los años 2021 y 2022, incluyendo el alemán como idioma adicional de revisión de sentencias¹¹.

Las decisiones judiciales incluidas en el listado final fueron leídas, sistematizadas y organizadas a través de fichas jurisprudenciales¹². La primera sentencia fue proferida en el año 2016 y la más reciente incluida en esta revisión, en febrero de 2022. Las citas textuales que se presentan en este artículo de decisiones proferidas en otros idiomas distintos al español son traducciones realizadas por el equipo del semillero.

También es conveniente aclarar la terminología que utilizaremos en el resto de este artículo. Con “plataforma” nos referimos a las compañías que tienen por objeto social el suministro de servicios a través de medios digitales. Por “aplicaciones” nos referimos a los

⁹ VENDRAMIN Y VALENDUC (2019), pp. 1-16.

¹⁰ En este punto, es necesario hacer una claridad para el caso colombiano. Excluimos del listado la decisión del 18 de agosto de 2020 del Juzgado Sexto Municipal de Pequeñas Causas de Bogotá, proferida dentro del proceso laboral ordinario de única instancia número 2019-0094-00. En este proceso, un trabajador demandó a la plataforma Mercadoni con el fin de se declarara la existencia de un contrato realidad entre las partes. El caso fue excluido porque el trabajador no era un repartidor, sino un “picker”, es decir, recibía órdenes a través de su teléfono celular de una funcionaria de la empresa y su función era seleccionar los productos dentro del supermercado y entregarlos al repartidor. En el proceso se probó que el demandante tenía una jornada fija establecida por Mercadoni en un supermercado elegido por esta.

¹¹ Además, este análisis presenta un estudio más complejo de las categorías útiles de análisis y ofrece matices interpretativos que no estaban presentes en las versiones cortas publicadas con antelación.

¹² El listado final está disponible en este enlace: https://docs.google.com/spreadsheets/d/1nyjgxm3UBQgwBk_8uDdcJdIK9clrwPI/edit#gid=1198476004.

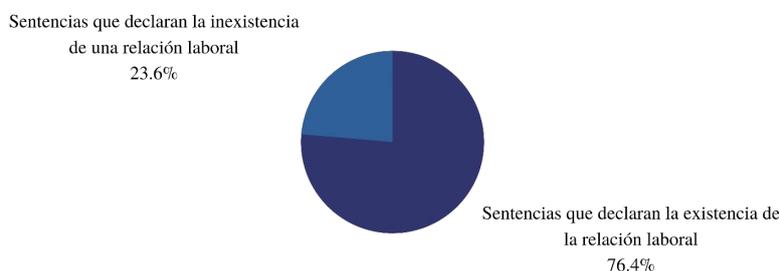
programas informáticos que son utilizados por las plataformas y que son utilizadas por dispositivos con acceso a internet para generar una conexión entre quienes solicitan un servicio y quienes lo prestan. Aunque estos términos son distintos, en algunas ocasiones los usaremos indistintamente, para referirnos a la empresa y su propósito comercial. Por último, un “algoritmo” es una agrupación de comandos diseñada para que el propósito comercial de la empresa se desarrolle de forma eficiente.

Finalmente, es importante también aclarar que este no es un trabajo que utilice herramientas ni intervenga en los debates propios del derecho comparado. Aunque esa sería una perspectiva interesante y prometedora, implicaría un trabajo distinto, más robusto y extenso, del que asumimos en este artículo. Por ejemplo, nuestra metodología no explora los conceptos de trabajador y/o contratista independiente y sus implicaciones jurídicas en cada uno de los ordenamientos jurídicos cuyas sentencias analizamos. En este sentido, existen retos asociados a las distintas figuras jurídicas en las distintas “familias jurídicas” en las que se usan distintos conceptos, incluso si en ocasiones se utilizan las mismas palabras, para nombrar el vínculo que une a repartidores/conductores con las plataformas¹³. Nuestro análisis se concentra en determinar si en los casos examinados por los jueces sobre el trabajo en plataformas se declara que existe o no una relación de subordinación. Así, agrupamos las sentencias que declaran que existe subordinación y una relación de control del contratante sobre el contratista como sentencias que declaran la existencia de una relación laboral¹⁴. Sin embargo, no nos ocupamos de identificar las implicaciones de lo declarado u ordenado en cada sentencia en términos. Dicho de otro modo, no exploramos, a través de los lentes del derecho comparado, el contenido específico de las instituciones jurídicas existentes en las distintas jurisdicciones.

2.1. Caracterización de los fallos estudiados

De las 55 sentencias revisadas, 42 sentencias, (76%), declararon la existencia de una relación laboral, mientras que 13 de los casos (23%) negaron su existencia¹⁵ (Gráfica 1). La mayoría de los fallos incluidos en este artículo han tenido lugar en Europa (29 fallos); con una participación menor de América Latina (11); Estados Unidos (7); Australia (5); Nueva Zelanda (1); Canadá (1) y Sudáfrica (1) (Gráfica 1 y la 1).

Gráfica 1. Sentencias que se pronuncian sobre la existencia de una relación laboral.



Elaboración propia (2022)

¹³ ZWEIGERT Y KOTZ (1998), pp. 67-73; KISCHEL (2019), p. 202.

¹⁴ Como regla general, en todas las jurisdicciones existen diferencias entre las garantías con las que cuentan los contratistas civiles y comerciales y los trabajadores, aún si estos conceptos tienen contenidos ligeramente distintos en las distintas jurisdicciones. Por ejemplo, en el Reino Unido existe una diferencia jurídica entre “worker” y “employee” si bien ambos son trabajadores subordinados (CABRELLI (2020), pp. 1-17). Los fallos resueltos en el Reino Unido relativos a la plataforma Uber que declaran a los conductores como “workers” son enfáticos en declarar la existencia de control y subordinación por parte de la plataforma hacia los conductores por lo cual decidimos agruparlas como sentencias que declaran la relación laboral.

¹⁵ Es importante hacer una aclaración. En el grupo de las 8 sentencias que negaron la naturaleza de la relación laboral, 2 no se encuentran en firme. Se trata del caso que estudió la Corte de Pennsylvania en “Razak v. Uber Techs” (respecto de la cual fue declarado un precedente un recurso recientemente) y el caso contra Glovo que analizó el Tribunal Superior de Justicia de Madrid que fue revocada por el Tribunal Supremo Español. Finalmente, esta última declara la existencia de una figura intermedia, que se encuentra entre la subordinación y la autonomía, consagrada en el Decreto Legislativo 81/2015 (Italia).

Tabla 1. Número de fallos por país¹⁶

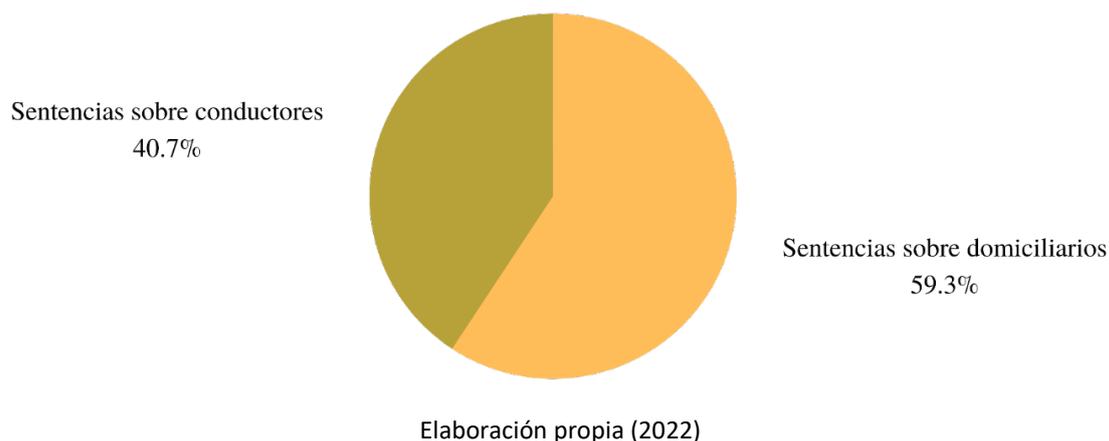
País	Sentencias que niegan la existencia de una relación laboral	Sentencias que declaran la existencia de una relación laboral	Total
Argentina		2	2
Australia	4	1	5
Bélgica		1	1
Brasil	1	2	3
Canadá		1	1
Chile	1	1	2
España	1	15	16
Estados Unidos	2	5	7
Francia		2	2
Italia	2		2
Nueva Zelanda	1		1
Países Bajos		2	2
Reino Unido	1	2	3
Sudáfrica		1	1
Suiza		3	3
Uruguay		4	4
Total	13	42	55

Elaboración propia (2022)

Respecto de la actividad, es decir, si los demandantes eran domiciliarios o conductores, se identificó que los domiciliarios (32 casos) acuden al litigio más que los conductores (22 casos) (Ver Gráfica 2). En aquellas sentencias que versan sobre la relación de los domiciliarios con la plataforma, la mayoría (25 de 33) encontraron la existencia de una relación laboral. Por el contrario, tratándose de sentencias sobre conductores, sólo en 5 de 22 casos se negó la existencia del vínculo laboral, argumentando que no existía subordinación. Una posible hipótesis que explica una mayor tasa de éxito de los conductores respecto a los domiciliarios está relacionada con que para estos últimos ha sido más difícil probar la existencia de subordinación. En los casos sobre conductores, algunas manifestaciones de este poder del empleador como lo son el envío de instrucciones a través de las aplicaciones, geolocalización y seguimiento de la labor por parte de la aplicación son más claramente identificables que en el caso de los domiciliarios.

¹⁶ Elaboración propia.

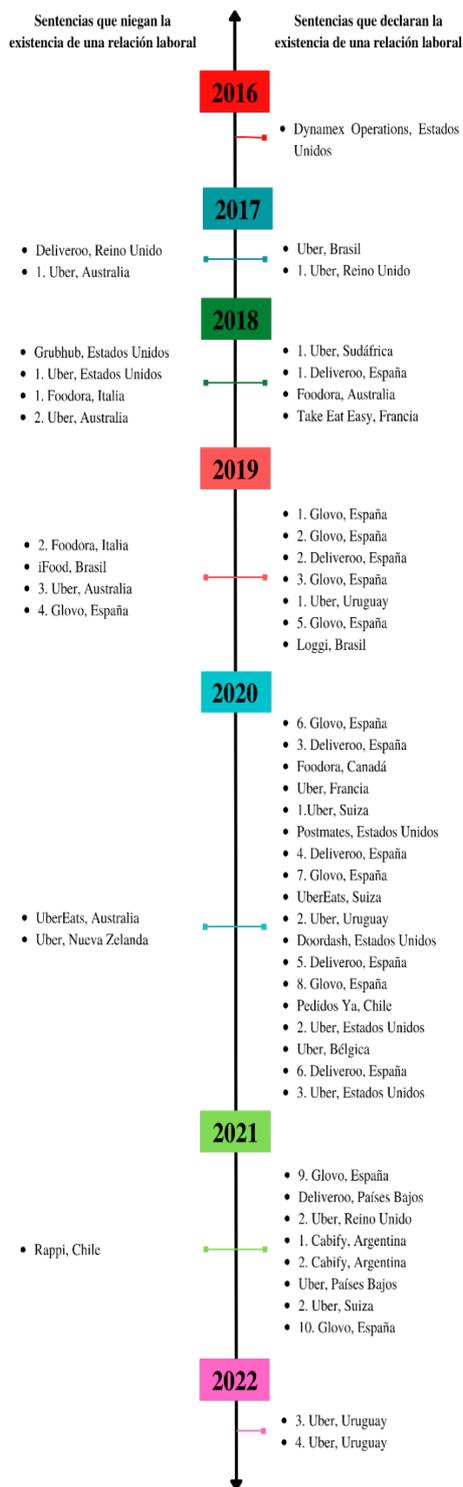
Gráfica 2. Sentencias por labor: conductor / domiciliario.



En lo referente a los demandantes en las decisiones revisadas, en su mayoría se trató de trabajadores (41 decisiones). Sin embargo, las entidades fiscalizadoras de los Sistemas de Seguridad Social (buscando recaudar las cotizaciones no pagadas), sindicatos, y el Ministerio Público, también acudieron a la jurisdicción. De acuerdo con nuestra revisión, las empresas más demandadas son las siguientes: Uber (en 20 ocasiones), Glovo (10), Deliveroo (8) y Foodora (4).

En la gráfica 3, a continuación, ofrecemos una cronología de las decisiones judiciales que estudiamos en este artículo, señalando la jurisdicción en la que cada una fue proferida. Las decisiones que declararon la existencia de una relación laboral se encuentran a la derecha de la línea divisoria, y las sentencias que la negaron se encuentran al lado izquierdo. Para cada año las sentencias se encuentran ordenadas de forma cronológica. En algunos casos, dentro de una misma jurisdicción se profirió más de una decisión en contra de la misma plataforma. En estos casos, incluimos un número para diferenciarlas. Por ejemplo, en Australia, se han proferido 3 decisiones respecto de la naturaleza del vínculo contractual de conductores con la plataforma Uber: una en 2017, una en 2018 (Uber 2) y una en 2019 (Uber 3). Como todas ellas están a la izquierda de la línea, sabemos que en ellas se negó la existencia de una relación laboral.

Gráfica 3. Línea del tiempo de los fallos adoptados



Elaboración propia (2022)

Es llamativo que el año 2020 fue en el que más decisiones se profirieron. También es el año en que más aplicaciones y plataformas estuvieron involucradas en litigios, y en el cual existió el mayor aumento de fallos en el mundo. Como se puede apreciar en la línea del tiempo desde el 2020, los conflictos entre las plataformas de reparto y sus “colaboradores” ha tenido lugar en nuevos espacios geográficos. Por ejemplo, nuevos países como Suiza, Países Bajos, Nueva Zelanda y Argentina se incorporaron a la lista de países en los que se resolvieron este tipo de

controversias. Esta es una señal de que se trata de una discusión en expansión que seguramente se reproducirá en muchas otras jurisdicciones.

3. Sentencias que declaran la existencia de una relación laboral

A la hora de establecer si una relación es laboral, la mayoría de jueces alrededor del mundo utilizan alguna formulación del principio de primacía de la realidad sobre las formas jurídicas. En consecuencia, en la mayoría de los casos, para determinar si la relación contractual existente entre las partes es laboral, se evalúa la forma en la que materialmente se ejecutó el contrato y no el contenido del documento firmado, si existe. Por ejemplo, en Argentina, en un caso contra Cabify, el juez señaló que *“la presencia de un contrato de trabajo se ha de desprender, no tanto de lo que las partes digan, sino de lo que hagan (...)”*¹⁷. Por su parte, la Corte Suprema del Reino Unido señaló que *“la naturaleza de [la] relación debe inferirse de la conducta de las partes”*¹⁸. En un sentido similar, en España, el Tribunal de Madrid, reiterando la normatividad de la Unión Europea, manifestó que *“[l]a determinación de la existencia de una relación laboral debe guiarse por los hechos relativos al trabajo que realmente se desempeña, y no por la descripción de las partes de la relación”*¹⁹.

Como el análisis recae sobre la ejecución material del trabajo, en muchos casos los operadores judiciales se ven obligados a aproximarse al funcionamiento de las distintas aplicaciones. En esta tarea, los jueces que fallaron los casos objeto de estudio encontraron que, aunque hay algunas diferencias en el funcionamiento de cada plataforma, en todas ellas, la aplicación permite una conexión entre los usuarios de las aplicaciones y la plataforma. Estos ‘mecanismos’ son en realidad los algoritmos de optimización de procesos diseñados por cada empresa, que capturan la información de los clientes y de los domiciliarios/conductores y buscan el mejor emparejamiento posible para darle mayor eficiencia al proceso del que se trate.

A simple vista, parecería que este algoritmo es un simple mecanismo que persigue optimizar los procesos que ofrece cada compañía y no la gestión de personal. Parecería también, superficialmente, que el algoritmo captura la información de los clientes así como la de conductores/domiciliarios para asignar *aleatoriamente* las ofertas de trabajo a quienes están en una ubicación geográfica cercana. También parecería que los domiciliarios/conductores son totalmente libres para optar por los días y franjas horarias en las que desean trabajar, y que también deciden con autonomía si, pese a estar en las cercanías de una oferta de trabajo, quisieran rechazarla o tomarla.

Sin embargo, el esfuerzo probatorio de los demandantes en muchos de los casos analizados se ha concentrado en demostrar que los algoritmos hacen mucho más que simplemente emparejar la oferta y la demanda de bienes y servicios. En cambio, en varios casos que declaran la naturaleza laboral de la relación, se ha probado que la geolocalización de los domiciliarios o conductores es utilizada para controlar el desempeño de los trabajadores, que las tasas de aceptación que imponen muchas aplicaciones funcionan eficazmente para negarles la posibilidad de rechazar pedidos, y que la utilización de la calificación de los usuarios como insumo de información para el ranking de los trabajadores funcionan como verdaderas herramientas de gestión y control del personal. Algunas investigaciones han encontrado que *“los empleadores usan los algoritmos para controlar a los trabajadores al restringirlos, evaluarlos, calificarlos, y disciplinarlos, reemplazándolos o recompensándolos”*²⁰.

El resultado más habitual en los casos exitosos para los demandantes es la declaratoria de la existencia de la relación laboral. De ella se derivan una serie de garantías que suelen incluir, dependiendo de la jurisdicción, las siguientes: la cobertura ante el riesgo de desempleo,

¹⁷ Argentina, Juzgado Nacional del Trabajo Nro.21. Bolzan Jose Luis C/ Minieri Saint Beat Guillermo Mariano Y Otros S/ Despido Vs Cabify”.

¹⁸ Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents), The Supreme Court of the United Kingdom [2021].

¹⁹ STSJ de Madrid 68/2020.

²⁰ KELLOGG Y CHRISTIN (2020), pp. 366 -410.

indemnizaciones por despidos sin justa causa, la aplicabilidad de la regulación antidiscriminación en el empleo, el pago de acreencias laborales o la afiliación retroactiva a sistemas de seguridad social. Un resultado menos común se produjo en dos casos en San Francisco (EE.UU.). En ambas decisiones, los jueces consideraron que las plataformas demandadas estaban utilizando contratos civiles con el fin de encubrir verdaderas relaciones laborales. En opinión de los jueces, esta ficción permite que las compañías reduzcan sus costos de funcionamiento, lo que les permite obtener una ventaja comparativa sobre su competencia en el mercado a través de la evasión de los costos laborales. Por ende, en esos dos fallos se calificó esa conducta como competencia desleal²¹.

3.1. Los argumentos que utilizaron los jueces para declarar la existencia de una relación laboral

La mayor parte de las decisiones judiciales (76%) han declarado la existencia de una relación laboral tras encontrar que entre las plataformas y los domiciliarios/conductores existe una relación subordinada. La subordinación es el elemento diferenciador de las relaciones laborales con otro tipo de relaciones jurídicas y está presente en la dogmática del derecho laboral de muchos ordenamientos²². Al ser la subordinación el elemento determinante de dicha relación y debido a la libertad probatoria para demostrar su existencia, los operadores judiciales suelen tener en cuenta una gran cantidad de elementos probatorios para analizar la ejecución material de la relación entre los trabajadores y las plataformas. En lo que resta de esta sección, exponemos las cuatro consideraciones más utilizadas en las diferentes jurisdicciones tras el análisis probatorio en las decisiones estudiadas.

3.1.1. La “libertad” de los conductores y domiciliarios es restringida

En la mayor parte de las decisiones bajo estudio, la mayoría de conductores y domiciliarios demandantes lograron probar que durante la ejecución de su labor su libertad y autonomía eran limitadas en la práctica a través del funcionamiento de las plataformas. En estos fallos también se encontró que las compañías sustraen la decisión sobre elementos esenciales del contrato de la voluntad de los domiciliarios o conductores. Por ejemplo, en varias decisiones los jueces descubrieron el uso de sistemas de geolocalización para realizar el seguimiento de la labor de los trabajadores. Un juez argentino, por ejemplo, encontró que la geolocalización de los conductores de la aplicación Cabify no es muy diferente a la supervisión que realizan los empleadores en el sitio de trabajo:

El control de los objetivos mediante GPS no es diferente a la supervisión, personal y presencial, de [una] clásica fábrica (...). El hecho de que la asignación de viajes, así como el control de cumplimiento de los parámetros contractuales sea efectuado algorítmicamente en forma hasta automática, no soslaya que se trate del ejercicio de facultades de dirección²³.

En esa misma dirección, algunos operadores judiciales europeos concluyeron que el uso de la geolocalización permite que las plataformas les asignen a los repartidores ciertas tareas, supervisar su labor y, en determinados casos, imponerles sanciones disciplinarias, de forma que se limita su aparente libertad. Por ejemplo, el Tribunal Administrativo de Ginebra en un caso contra UberEats halló que, aunque los repartidores parezcan relativamente libres al momento de gestionar sus viajes, *“una vez conectados a la aplicación están sujetos a un estricto seguimiento por parte de la plataforma (...) mediante un sistema de geolocalización”²⁴*. En un

²¹ People of the State of California v. Doordash Inc. Court of The State of California City and County of San Francisco Unlimited Jurisdiction. (2020); People of the State of California v. Uber Technologies, Inc. Superior Court of The State of California County of San Francisco Unlimited Jurisdiction (2020).

²² CASALE (2011).

²³ Argentina, Juzgado Nacional del Trabajo Nro.77. “Scornavache Victor Nicolas C/ Minieri Saint Beat Guillermo Mariano Y Otro S/ Despido Vs Cabify”.

²⁴ Tribunal de Justicia Suizo, Sala Administrativa N°ATA/535/2020.

caso muy similar, frente a la aplicación de domicilios Take Eat Easy, la Corte de Casación Francesa consideró que la plataforma *“tenía un control de la actividad del domiciliario mediante un sistema de geolocalización que monitoreaba en tiempo real su posición”*²⁵. De hecho, el uso de mecanismos de localización le permite a las plataformas un control de la forma en la que se llevan a cabo las tareas, la ruta que se toma para llegar al destino y la medición de la eficiencia de los trabajadores, como lo explica el Tribunal Supremo de España en un caso contra la compañía Glovo: *“La geolocalización por GPS del demandante mientras realizaba su actividad, registrando los kilómetros que recorría, es también un indicio relevante de dependencia en la medida en que permite el control empresarial en tiempo real del desempeño de la prestación. Los repartidores están sujetos a un permanente sistema de control mientras desarrollan la prestación del servicio”*²⁶.

Frente a este aspecto, vale la pena resaltar la reflexión que hace el Tribunal de apelación civil del Cantón de Vaud en un caso contra Uber. El Tribunal hace énfasis en la obligatoriedad que existía para el conductor del uso del sistema de GPS ofrecido por la aplicación, y la prohibición de hacer uso de otros sistemas que podría ofrecerle su teléfono celular: *“Finalmente, el conductor no estaba en libertad de seguir la ruta que quería. Tenía que seguir la señalada por un sistema de GPS. Uber argumentó al respecto que el demandante podía haber utilizado otras aplicaciones de GPS, en otro teléfono, distintas a las instaladas en el teléfono que se había puesto a su disposición. Sin embargo, de las pruebas que reposan en el proceso se estableció que el demandado no sabía, a través de la solicitud del apelante, a dónde conducir al cliente hasta que el cliente se subía en su vehículo (...). Por lo tanto, no es lógico que el demandado, una vez iniciado el viaje, se detenga para ingresar la dirección de la recogida del cliente en otro teléfono celular”*²⁷.

Otros jueces han centrado su análisis en poner a prueba la supuesta libertad que tienen los domiciliarios para decidir los tiempos y cantidades de trabajo que ofrecen a las plataformas. Para la Corte de Apelaciones de Nueva York en un caso contra Postmates (una plataforma a través de la cual se solicita comida a domicilio), los domiciliarios tienen una libertad muy restringida: *“Si bien los mensajeros conservan cierta independencia para elegir su horario de trabajo y la ruta de entrega, esto no significa que tengan un control real sobre su trabajo o el servicio que Postmates proporciona a sus clientes; sin duda, hay pruebas sustanciales para la conclusión de que Postmates domina los aspectos más significativos del trabajo de sus mensajeros al dictar a qué clientes pueden entregar, dónde entregar los artículos solicitados limitando efectivamente el marco de tiempo para la entrega y controlando todos los aspectos de precios y pagos”*²⁸.

Por su parte, el Tribunal Supremo español señaló en un caso contra Glovo que si bien el domiciliario utiliza su bicicleta y su teléfono móvil en su trabajo, este carece de cualquier injerencia en el modelo de negocios de la plataforma, pues es ésta quien domina la aplicación a través de la cual se organiza la actividad empresarial fijando los precios y gestionando la operación de la aplicación: *“Glovo tomaba todas las decisiones comerciales. El precio de los servicios prestados, la forma de pago y la remuneración a los repartidores se fija exclusivamente por esa empresa. Los repartidores no perciben sus honorarios directamente de los clientes finales de la plataforma sino que el precio del servicio lo recibe Glovo, quien posteriormente abona su retribución a los repartidores. Ello evidencia que Glovo no es una mera intermediaria entre clientes finales y repartidores”*²⁹.

El Tribunal de Apelaciones del Reino Unido, la Corte de Ámsterdam, la Corte Suprema de California y la Corte Suprema de Nueva York llegaron a conclusiones similares. En los casos que correspondieron a estos operadores judiciales, los demandantes lograron demostrar que su supuesta autonomía era inexistente, pues no podían decidir sobre los aspectos centrales del

²⁵ Corte de Casación- M. David v Take Eat Easy (2018).

²⁶ STSJ 805/2020.

²⁷ Tribunal de Apelación Civil del Cantón de Vaud. Decisión P317.026539-190917/380.

²⁸ Luis A. Vega v. Postmates Inc. State of New York Court of Appeals (2020).

²⁹ STSJ 805/2020.

negocio: no decidían cuál era la tarifa del viaje ni podían conocer la identidad del usuario y su destino antes de aceptar el viaje. En palabras de la Corte Suprema de Nueva York: *“UBER controla el acceso de los conductores a sus clientes, calcula y recauda las tarifas y establece la tasa de compensación de los conductores. Los conductores pueden elegir la ruta a seguir para transportar a los clientes, pero Uber proporciona un sistema de navegación, rastrea la ubicación de los conductores en la aplicación durante todo el viaje y se reserva el derecho de ajustar la tarifa si los conductores toman una ruta diferente. Uber también controla el vehículo utilizado, prohíbe cierto comportamiento del conductor y utiliza su sistema de clasificación para alentar y promover que los conductores se comporten de una manera que mantenga “un ambiente positivo” y “un ambiente divertido en el automóvil”*³⁰.

Este raciocinio se replicó más recientemente en Uruguay en dos casos contra Uber, en los que los jueces encontraron que la compañía se reserva amplias potestades de control. Para uno de los jueces la aplicación restringe la libertad y autonomía de los conductores de manera directa e indirecta mediante múltiples herramientas, lo que en últimas conlleva a que la autonomía de los conductores sea inexistente: *“Pero también, -del análisis de la prueba- se aprecian indicios, que bien denotan la existencia de la relación de trabajo “dependiente”, como son: que el precio del servicio es fijado por la empresa sin ninguna posibilidad de negociar por parte del socio. Que el tipo de condiciones o sugerencias incluidas en las pautas del servicio y que el socio debe observar, suponen una injerencia de parte de la empresa que se acercan más a un contrato de trabajo que a un arrendamiento de servicios. La facultad unilateral de cancelar el servicio al socio que no cumpla con las sugerencias o pautas del servicio o que reciba informes negativos de los usuarios. Que el poder de control potencial de la plataforma sobre el modo en que el servicio es prestado (ruta, tiempo de viaje, calificación de los usuarios); y la posibilidad de que Uber asuma la solución de algunos de los problemas que puede tener el socio en la ejecución del servicio del transporte”*³¹.

Esta es la conclusión más habitual de las decisiones que revisamos. En términos generales, los trabajadores no pueden fijar la tarifa del domicilio/viaje y deben aceptar el precio determinado de forma unilateral por la plataforma. En palabras de la Junta de Relaciones Laborales de Ontario, Canadá, en un caso contra la aplicación de domicilios Foodora: *“la imposibilidad de variar la tarifa que cobra el mensajero hace que éste se asemeje más a un empleado que recibe un salario estándar (o a destajo), que a un contratista independiente que tiene la capacidad de variar sus tarifas para adaptarse a sus necesidades o al entorno”*³². A una conclusión semejante llegó un juez brasileño en un caso en el que una aplicación de domicilios (LOGI) fue llevada a juicio: *“El conductor o el mensajero de la moto reciben lo que les pagan, sin tener ninguna influencia en el valor del flete. No hay libertad para fijar sus honorarios, ni individual ni colectivamente, como lo haría un trabajador autónomo. La consideración más importante para el servicio es la tarifa. Si el trabajador no puede negociar la tarifa, no es autónomo. El precio del flete es un salario, fijado únicamente por los demandados. El conductor está subordinado al valor del flete”*³³.

A la misma conclusión llegó un juzgado chileno en contra de otra aplicación de domicilios (Pedidos Ya): *“La circunstancia que el actor no tuviera injerencia en la tarifa que se le cobraba a los usuarios y el hecho que la responsabilidad frente a los clientes era asumida por la demandada, configuran, además, otro elemento de la relación laboral, cual es la ajenidad de los servicios, siendo este un elemento esencial al trabajo subordinado o dependiente”*³⁴.

La supuesta autonomía que tienen los conductores de ejecutar su trabajo de forma libre ha sido desvirtuada en varias sentencias. En esos casos, los trabajadores lograron probar que la

³⁰ Lowry v. Uber Technologies, Inc. State of New York Court of Appeals (2020).

³¹ Carlos Manuel Herrera v Uber B.V. y otros” Sentencia Nº 3 /2022. 14 de febrero de 2022.

³² Canadian Union of Postal Workers v. Foodora Inc. Case No. 1346-19-R (2020).

³³ Tribunal Regional Do Trabalho Da 2ª Região. Sentencia. ACPCiv 1001058-88.2018.5.02.0008..

³⁴ Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, RUC 20-4-0278936-1, RIT M-724-2020, de 5 de octubre de 2020 (redacción de la jueza Angela Hernández Gutiérrez).

forma en la que se llevan a cabo los viajes deben seguir parámetros detallados establecidos por la aplicación, que además supervisa constantemente su rendimiento.

Sobre este punto un juzgado uruguayo, en un caso contra Uber, concluyó que establecer protocolos sobre el relacionamiento entre conductores y usuarios, las condiciones de limpieza del automóvil y recomendaciones para hacer más confortable el trayecto eran indicios de subordinación. También lo concluyó la Corte Suprema del Reino Unido: *“Uber ejerce un grado significativo de control sobre la forma en que los conductores prestan sus servicios. El hecho de que los conductores proporcionen su propio automóvil significa que tienen más control que la mayoría de los empleados sobre el equipo físico utilizado para realizar su trabajo. No obstante, Uber examina los tipos de automóviles que se pueden utilizar. Más aún, la tecnología que es parte integrante del servicio, es de propiedad de UBER y completamente controlada por ella, y es utilizada como un medio para ejercer control sobre los conductores”*³⁵.

Finalmente, un juez argentino en un caso contra Cabify fue enfático en que en estos nuevos escenarios de intermediación tecnológica los rasgos sustanciales de subordinación permanecen a pesar de las nuevas herramientas y espacios de trabajo: *“Se ha demostrado en forma contundente que el actor se incorporó a una empresa ajena que dirigió y canalizó su trabajo personal hacia sus propios fines. La empresa demandada lo contrató, lo capacitó, le exigió un determinado auto, una vestimenta especial, lo obligó a estar a disposición durante un tiempo prefijado, le indicó diariamente los viajes que tenía que tomar, controló que cumpliera con su prestación y lo sancionó cuando interpretó que incumplió con las pautas exigidas. Se trata de una relación de subordinación laboral en su máxima pureza. El vínculo no tiene nada de asociativo como lo sostiene la demandada. En rigor, debe sospecharse cuando pocas personas titulares de un medio de producción alegan tener un vínculo “societario” con muchas otras, que sólo cuentan con su capacidad de trabajo”*³⁶.

Es notable que los hallazgos probatorios de múltiples jueces en distintas jurisdicciones y con respecto a distintas compañías lleguen a conclusiones similares con respecto al ejercicio del control subordinante que se ejerce sobre conductores y domiciliarios a través de las plataformas. Como es notorio, en la diversidad de fallos citados en esta sección, la libertad de los colaboradores está ampliamente limitada por el diseño de las plataformas independientemente del servicio del que se trate.

3.1.2. Los sistemas de calificación. Una manera de premiar y sancionar el comportamiento de los conductores y domiciliarios

Möhlmann y Zalmanson³⁷ resaltan que una de las formas principales en las que se ejerce el control por parte de las plataformas es mediante el uso de algoritmos que miden constantemente la eficiencia de los conductores/domiciliarios. Para ello se utilizan las encuestas de satisfacción que los usuarios diligencian sobre el desempeño de los conductores/domiciliarios, además de su tasa de aceptación o de rechazo de pedidos o viajes. Estas estadísticas tienen un impacto directo en el trabajo de los conductores/domiciliarios, pues son utilizadas por los algoritmos para castigar o premiar a los trabajadores, dependiendo de su eficiencia y cumplimiento de los parámetros de atención y trato a los clientes.

La mayoría de las decisiones judiciales consideran que estos algoritmos son utilizados como un mecanismo de control disciplinario que les permite a las plataformas controlar la ejecución del trabajo de sus domiciliarios/conductores. Por ejemplo, la Corte de Ámsterdam en un caso contra Uber, encontró que la plataforma evaluaba distintos aspectos de la ejecución material del servicio de los conductores, llegando a analizar los recorridos aceptados, las rutas tomadas y las calificaciones realizadas por los usuarios: *“[La plataforma] [t]ambién elaboró un*

³⁵ Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents), The Supreme Court of the United Kingdom [2021].

³⁶ Argentina, Juzgado Nacional del Trabajo Nro.77. “Scornavache Victor Nicolas C/ Minieri Saint Beat Guillermo Mariano Y Otro S/ Despido Vs Cabify”.

³⁷ MOHLMANN Y ZALMANSON (2017), pp. 10-13.

*informe semanal sobre la actividad del conductor, incluyendo su tiempo de conexión, el número de recorridos "aceptados", los recorridos realizados y las rutas utilizadas; enviándoselo y recordándole continuamente que lo seguía en la ejecución de cada servicio, así como durante su tiempo de conexión. En estas circunstancias, la recurrente (la plataforma) no podía argumentar que no estaba monitoreando activamente estos datos. De hecho, la empresa no se limita a utilizar los datos para averiguar antes de una carrera dónde están los conductores y los clientes. También utiliza estos datos durante el viaje para monitorear a los conductores durante su ejecución, para luego para recordarles que los está siguiendo de cerca en el desarrollo de la labor"*³⁸.

Otro juez en Uruguay, frente la misma aplicación, encontró que *"Uber recibe y se sirve de las calificaciones que dan los usuarios a efectos de determinar la continuidad o no del vínculo"*³⁹. Es decir, que el sistema de puntuación se convierte realmente en un parámetro de evaluación de la labor desempeñada por el conductor que conlleva a un disciplinamiento por parte de la aplicación para que a través de él se garantice el cumplimiento de un estricto estándar de calidad.

Dentro de ese mismo análisis se encuadra el hallazgo de la Corte de Casación Francesa en un caso de un domiciliario en contra de la plataforma Take Eat Easy. En ese caso, la Corte consideró que la plataforma ejercía *"un poder sancionatorio disfrazado bajo la figura de 'sistema de bonificaciones'"*⁴⁰ pues los algoritmos no sólo son usados como un mecanismo para promover la eficiencia (distribuyendo los pedidos teniendo en cuenta sólo la ubicación de los trabajadores), sino que funcionan como formas de premiar o castigar a los domiciliarios/conductores, pues se prefiere a quienes tienen mejores estadísticas⁴¹. Por ejemplo, si un conductor/domiciliario ha sido mejor calificado por los usuarios y ha aceptado un mayor número de pedidos, tendrá preferencia en la asignación del pedido. De esta forma, las plataformas utilizan los algoritmos como su principal herramienta de gestión de personal, pues castigan a quienes ejercen la "libertad" de no trabajar o trabajar menos, mientras que premian la fidelidad de los trabajadores que se conectan más frecuentemente con la aplicación.

Como resultado, los operadores judiciales han develado la injerencia que tienen estos modelos de evaluación, los cuales tienen en cuenta la tasa de aceptación y la dedicación horaria de domiciliarios y conductores para calificarlos. Por ejemplo, el Tribunal Superior de Cataluña, en un caso contra una plataforma de domicilios, concluyó que *"el rechazo de un servicio puede que no esté penalizado directamente, más sí de forma refleja, ya que ello supone que la valoración -excelencia- del domiciliario disminuya y, por tanto, la imposibilidad de acceder a las franjas horarias mejores y más ventajosas"*⁴².

Asimismo, la "libertad" de los domiciliarios de conectarse para trabajar en la aplicación durante franjas horarias y en ciertas zonas está condicionada por *"(...) la valoración que la plataforma haya hecho de cada repartidor, estableciendo un ranking de excelencia a partir de diversos controles"*⁴³. Según el Tribunal de Asturias, el control se puede ejercer de dos formas: una en el que *"la plataforma puntúa a los repartidores conforme a una escala de 1 a 10"*⁴⁴ y otra que se podría catalogar como de *"control indirecto o 'soft control', es decir, realizado a través de un programa informático, que permite vigilancia constante del conductor, aunque no haya órdenes personales dirigidas al mismo"*⁴⁵.

De forma semejante, el Tribunal del Empleo del Reino Unido concluyó que Uber almacenaba un historial de las estadísticas de aceptación de los conductores y les enviaba notificaciones recordando que: *"Usted debe aceptar al menos el 80% de las ofertas de viaje para*

³⁸ "Federation of Dutch Trade Unions v Uber Inc" (ECLI:NL:RBAMS:2021:5029).

³⁹ Carlos Manuel Herrera v Uber B.V. y otros" Sentencia Nº 3 /2022. 14 de febrero de 2022.

⁴⁰ Corte de Casación- M. David v Take Eat Easy (2018).

⁴¹ ROSEMBLAT Y STARK (2016), p. 3759.

⁴² STSJ de Cataluña 1449/2020.

⁴³ STSJ de Asturias 01818/2019.

⁴⁴ STSJ de Asturias 01818/2019.

⁴⁵ STSJ de Asturias 01818/2019.

mantener el estatus [activado] de su aplicación". En palabras de la Corte de Apelaciones del Reino Unido: "Los conductores cuya tasa de aceptación de solicitudes de viaje cae por debajo de un nivel establecido, que según la evidencia ante el tribunal fue del 80%, reciben mensajes de advertencia que les recuerdan que iniciar sesión en la aplicación es una indicación de que el conductor está dispuesto y puede aceptar los viajes. Si la tasa de aceptación del conductor no mejora, las advertencias aumentan y si el conductor rechaza tres viajes seguidos culminan en la desconexión automática de la aplicación durante diez minutos. Un sistema similar de advertencias, que culmina en una "penalización" de cierre de sesión de diez minutos, se aplica a las cancelaciones por parte de los conductores después de que se haya aceptado un viaje. Las calificaciones de los conductores por los pasajeros también se controlan y el Tribunal Laboral determinó que los conductores que han realizado 200 viajes o más y cuya calificación promedio es inferior a 4,4 quedan sujetos a una serie de "intervenciones de calidad" destinadas a ayudarlos a mejorar. Si sus calificaciones no mejoran a un promedio de 4.4 o más, son "eliminados de la plataforma" y sus cuentas "desactivadas"⁴⁶.

En conclusión, y como lo señala un juzgado chileno, *"la existencia de beneficios y castigos asociados a estos incentivos para mantener porcentajes altos de aceptación de repartos (...) se trata de una solapada forma de ejercer el control"*⁴⁷. En nuestro análisis encontramos que varias jurisdicciones han concluido que si bien los métodos de control de los trabajadores por parte de las plataformas son más sofisticados y se realizan a través de algoritmos, detrás del uso de estas tecnologías hay mecanismos de control del desempeño y eficiencia de los trabajadores. El uso de estas herramientas limita la libertad de trabajo, pues restringe la autonomía de los trabajadores de llevar a cabo su labor en ciertas zonas o en ciertos horarios, lo que obliga a que sugiere que los algoritmos son modernos sistemas de control del personal.

3.2. Poder disciplinario y facultad de despido

En la mayor parte de las decisiones bajo estudio el motivo que llevó a los domiciliarios o conductores a acudir a la jurisdicción fue su desactivación temporal o permanente de la aplicación. En este escenario, las plataformas alegaron que "los colaboradores" habían violado alguna de las condiciones establecidas por los términos y condiciones del uso de la aplicación. Por el contrario, los repartidores o conductores, quienes buscan ser protegidos por el derecho del trabajo, adujeron que la desconexión debía asimilarse a un despido sin justa causa. Parte del reto para los demandantes en estos casos, es mostrar que la terminación del contrato opera como una sanción por lo que la aplicación considera un cumplimiento defectuoso de la labor.

Para varios operadores judiciales, la facultad de establecer de forma unilateral los términos y condiciones de trabajo no debe ser comprendida como *"una mera coordinación de actividades empresariales, sino que lo que la empresa propietaria de la plataforma hace es imponer una serie de normas que el trabajador que quiera asociarse debe cumplir"*⁴⁸. Efectivamente, en varias jurisdicciones los operadores judiciales han identificado que el incumplimiento de los 'términos y condiciones' tiene consecuencias disciplinarias. Entre ellas la más grave es la desvinculación de la plataforma, lo que ellos interpretan como un despido. Este indicio de subordinación fue clave para que el Tribunal Supremo de España declarara la existencia de una relación laboral entre la plataforma Glovo y un domiciliario: *"En el contrato de TRADE suscrito por ambas partes se especifican trece causas justificadas de resolución del contrato por la empresa consistentes en incumplimientos contractuales del repartidor: por retraso continuado en la prestación del servicio; realización deficiente o defectuosa de los servicios; ofensas verbales o físicas a las personas que presten servicios para Glovo, usuarios, proveedores o cualquier tercero relacionado con Glovo; transgresión de la buena fe contractual*

⁴⁶ Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents), The Supreme Court of the United Kingdom [2021].

⁴⁷ Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, RUC 20-4-0278936-1, RIT M-724-2020, de 5 de octubre de 2020 (redacción de la jueza Angela Hernández Gutiérrez).

⁴⁸ STSJ de Asturias 01818/2019.

*o el abuso de confianza en el desempeño de las funciones encomendadas... (sic) Algunas de ellas, como esta última, son trasunto literal de los incumplimientos contractuales que justifican el despido disciplinario recogidos en el art. 54 del Estatuto del Trabajador*⁴⁹.

En efecto, lo que encontró el Tribunal en ese caso fue que el contrato de naturaleza comercial, firmado por los domiciliarios y la plataforma, replicaba en sus cláusulas las justas causas para la terminación del contrato de trabajo establecidas en la regulación laboral, lo que hizo concluir al Tribunal que en efecto los domiciliarios eran objeto de control disciplinario. En ese mismo sentido se pronunció un juez argentino, esta vez en un caso contra Cabify en el que textualmente señaló que no se podía ignorar la capacidad de desconexión como una manifestación de los poderes clásicos del empleador: “[e]n rigor, es lógico que en una empresa apliquen sanciones cuando el trabajador elude la asignación de trabajo; lo que es irrazonable es que ejerza su poder disciplinario y, a la vez, desconozca su calidad de empleador”⁵⁰.

Por otro lado, la Comisión Sudafricana de Conciliación, Mediación y Arbitraje reiteró, en un caso contra Uber, que no es necesario que la supervisión que la plataforma hace sobre el trabajador sea física y directa para que constituya un indicio de subordinación, puesto que el control de la labor puede llevarse a cabo por medios tecnológicos. Por ejemplo, si un conductor maneja de forma peligrosa, el movimiento del teléfono en el que tiene abierta la aplicación podría hacer que Uber detecte alguna conducta prohibida en los términos condiciones, activando el poder disciplinario de la plataforma. Adicionalmente, misma entidad consideró que la desactivación o bloqueo del conductor de la plataforma es equiparable al despido, en especial cuando la decisión que lo motiva es el incumplimiento de los términos y condiciones. Textualmente, sostuvo que: “[s]i uno equipara la desactivación con el despido, Uber ya tiene una política que establece los motivos de la desactivación, tal como la política disciplinaria de una empresa. Uber monitorea el desempeño [del conductor], le da advertencias y sugerencias de mejora, aunque aparentemente está estructurado de manera que se evite la apariencia de que se está imponiendo disciplina”⁵¹.

Por último, en un caso contra Uber Eats el Tribunal Administrativo de Ginebra encontró, al igual que las demás autoridades judiciales, que la capacidad de excluir a un domiciliario de la aplicación es una manifestación clara de subordinación sin importar si el origen de dicha desvinculación esté relacionado con alguien ajeno a la compañía: “[e]n este contexto los repartidores son evaluados tanto por los dueños de los restaurantes como por los destinatarios de la mercancía, lo que puede llevar, en caso de calificaciones negativas, a una advertencia o a la exclusión del domiciliario de la plataforma (sección 2.5 CST)”⁵². Dado que la articulación de estas calificaciones de terceros y la injerencia que ellas tienen en el algoritmo dependen en último término de una decisión de la plataforma, es esta última la verdadera responsable de los resultados que de ellas se deriven.

4. Los argumentos de los operadores judiciales para negar la existencia de una relación laboral

En 13 de los 55 casos analizados los jueces decidieron no declarar la existencia de una relación laboral entre los demandantes y las plataformas. En estos casos, los jueces consideraron que alguno de los elementos de la relación laboral no había sido acreditado o que, por el contrario, había sido desvirtuado por la demandada. La mayoría de fallos en los que no se declaró la relación laboral consideraron que si bien existían algunos indicios de subordinación, existían otros, con mayor peso, que probaban la libertad de los demandantes para, entre otros

⁴⁹ STSJ 805/2020.

⁵⁰ Argentina, Juzgado Nacional del Trabajo Nro.77. “Scornavache Victor Nicolas C/ Minieri Saint Beat Guillermo Mariano Y Otro S/ Despido Vs Cabify”.

⁵¹ “Uber South Africa Technological Services (Pty) Ltd vs NUPSAW, SATAWU” CCMA- South Africa (2017).

⁵² Tribunal de apelación civil del Cantón de Vaud. Decisión P317.026539-190917/380 (2020).

aspectos, elegir libremente sus jornadas de trabajo, así como el lugar y la forma en el que desarrollarían su trabajo.

Por ejemplo, la Corte de Distrito de Pensilvania en un caso contra Uber, consideró que los conductores no eran trabajadores, sino contratistas independientes. Según los jueces no existían indicios para afirmar que los conductores estuvieran bajo el “control” de la plataforma. De hecho, la Corte consideró que los conductores tenían un amplio margen de libertad y que las únicas intervenciones de Uber estaban dirigidas a garantizar un buen servicio para los consumidores: *“Los demandados también señalan que los demandantes son completamente libres para determinar sus horas de trabajo, no tienen que presentarse a trabajar en lugares específicos, en momentos específicos o en días específicos para «marcar tarjeta». Se les permite conectarse a la aplicación el tiempo que quieran, sujeto a algunas limitaciones para los conductores que no cumplen con los estándares de calidad o seguridad, quienes pueden ser «bloqueados» o desactivados. Sin embargo, tales limitaciones sólo se aplican mientras los demandantes están en línea. Además, las limitaciones generalmente están orientadas a garantizar la seguridad y el control de calidad, como forzar un descanso a los conductores que han estado conduciendo sin parar durante doce horas seguidas”*⁵³.

Algo similar sucedió en Australia en dos casos en los cuales la Comisión de Trabajo Justo negó la existencia de una relación laboral entre dos conductores y Uber⁵⁴. A juicio de la Comisión, en el primer caso el conductor realizó un mal ejercicio probatorio, pues sus pruebas eran conducentes para probar situaciones de “injusticia asociada a sus circunstancias” y no se concentraban en demostrar indicios que lograran probar la existencia de una relación laboral. Por el contrario, las pruebas de la demandada fueron valoradas como más eficaces para demostrar el carácter de contratista independiente de los conductores. Entre ellas, la plataforma presentó distintos argumentos. Por ejemplo, alegó la ausencia de exclusividad en el servicio, la capacidad de los conductores para trabajar con otras aplicaciones, el hecho de que el medio de trabajo perteneciera al conductor, y la existencia de un “control relativamente débil” por parte de la aplicación. La Comisión concluyó que salvo los indicadores de delegación o contratación, todos los demás indicadores no eran coherentes con una relación laboral, por lo que no tenían *“el peso suficiente para desplazar las conclusiones realizadas en contra de sus intereses”*⁵⁵.

En el segundo caso, la misma Comisión consideró que si bien la plataforma genera sus ingresos gracias al trabajo de los conductores, se encarga de verificar sus antecedentes, impone la tarifa del servicio y expide las facturas a los usuarios, el ejercicio probatorio de la plataforma fue conducente para probar que el solicitante era un contratista independiente, pues era libre de elegir cuándo y dónde trabajaba: *“Según las pruebas, [el conductor] parece haber tenido un control total sobre la forma en que quería llevar a cabo los servicios que prestaba. El demandante podía elegir cuándo entrar y salir de la aplicación Partner, tenía control sobre las horas que quería trabajar, podía aceptar o rechazar solicitudes de viaje (con algunas salvedades) y era libre de elegir cómo operaba y mantenía su vehículo. Todos estos factores pesan a favor de una relación de contratista independiente”*⁵⁶.

En otro caso contra Uber, esta vez en Nueva Zelanda, los jueces encontraron que no se configuraba el elemento de dirección y subordinación. Además, señalaron que no eran comparables los casos resueltos en otras latitudes en contra de la aplicación, ya que la legislación neozelandesa contemplaba un régimen intermedio. Además, en este caso los jueces le dieron prevalencia a la voluntad privada de las partes por sobre la materialidad de la relación: *“Si bien hay aspectos de la relación entre UBER y el [conductor] que pueden apuntar a una relación de subordinación, la intención de las partes a lo largo de su relación fue que el [conductor] operara su propio negocio libremente y en los momentos que quisiera. Su trabajo no fue dirigido ni controlado por UBER más allá de algunos asuntos que podrían esperarse dado que [el conductor]*

⁵³ Razak v. Uber Techs., Inc., Court for the Eastern District of Pennsylvania (2018).

⁵⁴ “Mr Michail Kaseris v Rasier Pacific V.O.F” (2017) 6610 FWC.

⁵⁵ “Janaka Namal Pallage v Rasier Pacific Pty Ltd” (2019) 2579 FWC.

⁵⁶ “Mr Michail Kaseris v Rasier Pacific V.O.F” (2017) 6610 FWC.

operaba bajo la "marca" de Uber. El acuerdo entre UBER y el [conductor] reflejó la intención de las partes, y las partes actuaron de acuerdo con el acuerdo"⁵⁷.

En el proceso contra Foodora, una plataforma de domicilios que funciona en Italia, el Tribunal de Turín desestimó la relación laboral existente entre la plataforma y los repartidores. Para el Tribunal, el alto margen de libertad que tenían los domiciliarios le permitía concluir que en realidad existía un contrato de colaboración entre ambos. Además, el Tribunal sostuvo que la plataforma no se valía de la aplicación para ejercer el poder disciplinario, ya que *"la determinación del lugar y del horario no venía impuesta de forma unilateral por la empresa que se limitaba a publicar en la aplicación los espacios con los turnos de trabajo; el trabajador tenía plena libertad de dar o no la propia disponibilidad para cada uno de ellos"*⁵⁸. Por el contrario, la aplicación se limitaba sólo *"a verificar que los riders estuvieran en el punto de partida y a la respectiva activación del perfil en el aplicativo, siendo una modalidad de coordinación. Es evidente que Foodora necesitaba conocer el número de trabajadores disponibles para efectuar las entregas posteriores"*⁵⁹.

La sentencia del Tribunal fue recurrida por los domiciliarios. Al resolver la apelación, la Corte de Turín reiteró que no existía una relación de trabajo entre Foodora y sus repartidores, puesto que el acto jurídico y su ejecución se basaban en la libertad contractual de las partes⁶⁰. Si bien no declaró la existencia de la relación laboral, la Corte calificó dicha relación como de coordinación⁶¹. Por ende, la plataforma sólo puede establecer los servicios, proveer el lugar de entrega del paquete y el tiempo en el que se debía realizar el domicilio, dando libertad a los repartidores para determinar cómo ejecutar el trabajo.

En otro caso de plataformas de domicilios, esta vez en Australia (2020) la Comisión de Trabajo Justo resolvió un caso en contra de UberEats. La Comisión estimó que la puntuación otorgada por las aplicaciones no era un indicio claro de subordinación, sino que se trataba de una forma de mantener la calidad del servicio: *"[E]l grado de control ejercido por Portier Pacific a través de las diversas obligaciones impuestas por el contrato de servicio, las directrices y el sistema de calificaciones para exigir el desempeño del trabajo a un estándar satisfactorio no necesariamente apunta a una relación laboral. No hay nada particularmente inusual en que un director establezca y aplique estándares de desempeño y calidad con respecto a los contratistas independientes contratados para realizar el trabajo"*⁶².

De hecho, analizando la materialidad del trabajo, la Comisión resaltó que los domiciliarios ni siquiera debían utilizar logos o uniformes y que ni siquiera estaban obligados a realizar pedidos para la plataforma: *"La [demandante] no se presentó como una representante del negocio Uber Eats en el desempeño de su trabajo: no se le exigió que usara uniforme, su automóvil no tenía logotipos y no hay evidencia de que se le requiriera siquiera manifestar que ella era parte del negocio de Uber Eats más allá de lo necesario para recoger la comida en el restaurante y entregarla al cliente. (...) Ella era libre de realizar las entregas que quisiera, o ninguna entrega. Podía iniciar sesión en cualquier momento. Ella podía optar por no iniciar sesión. Aunque hubiera aceptado una oportunidad de entrega, podría luego cancelarla"*⁶³.

En el mismo proceso, también se probó que cuando los repartidores no aceptaban tres pedidos sucesivos, eran desconectados por un tiempo determinado de la aplicación. Este hecho, que fue considerado como indicio de subordinación en otros casos, tampoco fue tenido en cuenta por la Comisión⁶⁴.

Por otro lado, en un caso contra Grubhub, la Corte Suprema de California se encontró con una plataforma que no contaba con ningún poder de dirección o control sobre los domiciliarios.

⁵⁷ "Atapattu Arachchige v Rasier New Zealand Limited y Uber B.V.", Employment Court of New Zealand (2020).

⁵⁸ Tribunale di Torino no. 778, sentenza (2018).

⁵⁹ Tribunale di Torino no. 778, sentenza (2018).

⁶⁰ Corte D'appello di Torino 468/2018, sentenza (2019).

⁶¹ En el derecho laboral italiano, reconocer la existencia de esta relación trae consigo varias garantías laborales e impide el ejercicio de cualquier tipo de facultad disciplinaria.

⁶² "Amita Gupta v Portier Pacific Pty Ltd; Uber Australia Pty Ltd t/a Uber Eats", Fair Work Commission Australia (2020).

⁶³ "Amita Gupta v Portier Pacific Pty Ltd; Uber Australia Pty Ltd t/a Uber Eats", Fair Work Commission Australia (2020).

⁶⁴ "UBER B.V. vs. Aslam". Employment Appeal Tribunal, 2017.

Al evaluar el caso de un domiciliario que buscaba refutar la clasificación de contratista independiente que le había otorgado la compañía, la Corte concluyó que el domiciliario no tenía razón en su queja. Utilizando el *test Borello*⁶⁵ la Corte concluyó que el vínculo no era de naturaleza laboral ya que el domiciliario podía rechazar pedidos (sin ser sancionado por hacerlo), al tiempo que podía trabajar con otras empresas: *“Grubhub no controló la manera o los medios de trabajo del [domiciliario]. Tampoco si trabajó todo el tiempo o durante cuánto tiempo o con qué frecuencia, ni si realizó entregas para los competidores de Grubhub al mismo tiempo que había acordado hacer entregas para esa plataforma. Grubhub no proporcionó al [domiciliario] ninguna de las herramientas para su trabajo (aparte de una aplicación móvil descargable) y ni Grubhub ni [al domiciliario] contemplaron que el trabajo fuera a largo plazo o regular, sino más bien ocasional a la conveniencia del [domiciliario]. Y aunque Grubhub tenía el derecho de rescindir el acuerdo a voluntad con un aviso de catorce días, bajo las circunstancias específicas de este caso, este derecho no le permitía a Grubhub ejercer control sobre el trabajo del [domiciliario]”*⁶⁶.

Por último, en una sentencia más reciente adoptada en el 2021, un juez chileno concluyó que en la relación existente entre un domicilio y la plataforma Rappi no se configuraban los elementos de la relación laboral. Para el juez, el demandante no cumplió con su carga probatoria, pues presentó únicamente los términos y condiciones que había aceptado para trabajar en dicha aplicación como prueba de la subordinación que alegaba. En su sentencia, el juez se refirió ampliamente a las carencias del ejercicio probatorio realizado por el demandante. De acuerdo con la motivación de la sentencia: *“[L]a parte demandante no acompañó antecedentes que den cuenta de un vínculo de subordinación y dependencia (...). Resulta relevante tener presente que en la especie los términos y condiciones incorporados al proceso son aquellos agregados por el actor (...), más no aquellos que fueron ofrecidos por la demandada en la audiencia preparatoria, la que se desistió de dicho documento en la audiencia de juicio, pudiendo el tribunal ponderar exclusivamente el incorporado por el actor y en ese contexto el referido documento nada indica acerca de una relación de subordinación y dependencia. Así, es el propio trabajador quien reconoció en el libelo que no se encontraba sujeto a jornada de trabajo, decidiendo libremente el trabajador cuándo conectarse al sistema; en otro orden de ideas, si bien se le asigna un ID ello [no] es una identificación dentro de la plataforma que da cuenta de la subordinación; tampoco existe antecedente de que la empresa obligue al actor a ocupar una mochila institucional y menos que ésta le provea de ella, y los correos electrónicos sólo dan cuenta de la comunicación existente entre el actor y la plataforma”*⁶⁷.

Este grupo de fallos que niegan la existencia de la relación laboral combina una diversidad de condiciones circunstanciales y probatorias con diferencias institucionales entre regímenes jurídicos. Por ejemplo, el caso Grubhub somete a examen a una verdadera plataforma colaborativa que en su funcionamiento permite total libertad, sin sanciones, a sus domiciliarios. Como resultado, no logra establecerse subordinación ni control de la empresa sobre sus asociados. En contraste, el caso de Rappi en Chile no permite un análisis profundo de las condiciones de trabajo en esa aplicación dadas las falencias probatorias que resalta el juez, lo que, en parte, impide una declaratoria de la existencia de la relación laboral. Finalmente, inciden también las diferencias institucionales entre sistemas jurídicos como es el caso de los estatutos intermedios entre contratos civiles y comerciales y el contrato laboral que existen en los ordenamientos jurídicos de Italia y Nueva Zelanda.

⁶⁵ El *Borello test* es una herramienta de juicio desarrollada por la Corte Suprema de California para analizar si en algún caso existe una relación de trabajo. Los pasos del *test* requieren analizar la presencia de los siguientes indicios de subordinación: el rol del trabajador en la empresa, quién proporciona las herramientas para realizar la labor y si la actividad es calificada, entre otros. Ver más: S.G. “BORELLO & SONS, INC., Plaintiff and Appellant, v. DEPARTMENT OF INDUSTRIAL RELATIONS”, Supreme Court of California (1989).

⁶⁶ “Lawson v. Grubhub, Inc.”, United States District Court for the Northern District of California (2018).

⁶⁷ Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RUC 20-4-0286947-0, RIT O-5008-2020, de 2 de octubre de 2021 (redacción del juez Mauricio Andrés Guajardo).

5. Comentarios finales

El balance jurisprudencial que puede obtenerse del examen de estas 55 sentencias es que, en la gran mayoría de los casos los jueces han encontrado verdaderas pruebas de subordinación que se manifiestan en la operación de los algoritmos a través de los cuales funcionan las plataformas. En efecto, pese a las diferencias en el funcionamiento de las distintas plataformas, y a que cada empresa desarrolla su propio algoritmo de optimización, un rasgo común a muchas de ellas es que, para garantizar la calidad del servicio que cada empresa quiere ofrecer, se ejerce control subordinante sobre los domiciliarios y conductores lo que activa, en la mayoría de jurisdicciones, la cobertura del derecho laboral.

Ese control subordinante que tiene lugar a través de los algoritmos, no es muy distinto al control tipo panóptico de la ejecución del trabajo por parte del empleado en el contexto fabril. Sin embargo, a diferencia del control previo, el tipo de vigilancia que se ejerce actualmente sobre los trabajadores de plataformas es permanente, y posiblemente por ello, más insidiosa que el control disciplinario que usualmente se ejercía en el trabajo tradicional: se observa al trabajador durante cada instante durante la jornada de trabajo y en ocasiones fuera de ella. Se lo controla, se guía su comportamiento a través de premios y sanciones que los domiciliarios y conductores entienden a través de la prueba y el error, y se intenta estimular la ejecución de más horas de trabajo a través de la psicología del comportamiento como han denunciado algunos investigadores⁶⁸.

En suma, las plataformas se benefician ampliamente del control que pueden ejercer sobre sus “colaboradores” lo que les permite prestar un mejor servicio, pero sistemáticamente rechazan la cobertura del derecho laboral sobre sus actividades. Por ende, en múltiples decisiones de distintas jurisdicciones, se ha estimado que el uso de contratos civiles que en realidad ocultan relaciones laborales es un abuso del derecho, como sucedió en un fallo del Tribunal de Cataluña proferido contra la aplicación de domicilios Glovo, que ha sido condenada diez veces por hechos similares por la justicia española. En ese caso, el Tribunal concluyó que: *“el abuso de la condición de trabajador por cuenta propia conforme lo define la legislación nacional (...) es una forma de trabajo falsamente declarado”*⁶⁹.

En otros casos y aplicando distintas versiones del principio de primacía de la realidad sobre las formas jurídicas, los jueces han rechazado el contenido de los contratos firmados entre las plataformas y los trabajadores. En varias de las sentencias analizadas, los jueces han utilizado el principio de primacía de la realidad sobre las formas jurídicas para mostrar que el contenido de los contratos o términos y condiciones establecidos por las plataformas, no son las categorías más relevantes para el análisis, como sí lo es la ejecución material del trabajo. Por ejemplo, el Tribunal del Trabajo en el Reino Unido, describió la forma en la que funciona la estrategia legal de Uber: *“ejércitos de abogados (...) inventan documentos en interés de sus clientes que simplemente tergiversan los verdaderos derechos y obligaciones de ambas partes”*⁷⁰.

Pese a que la principal consecuencia de la declaratoria de contrato realidad entre los trabajadores y las plataformas que los emplean es la cobertura del derecho laboral y de sus garantías asociadas, esta no es la única. Varios operadores judiciales han resaltado las múltiples consecuencias sociales que traen esas decisiones judiciales, cuyos efectos (de forma directa o indirecta) no benefician sólo a los demandantes. Como lo aseveran varios de los jueces, esas decisiones promueven la justicia social, tienen efectos redistributivos y generan desincentivos para seguir incumpliendo la ley laboral⁷¹.

Que hayan sido los jueces laborales quienes han empezado a zanjar la discusión sobre el trabajo en plataformas sugiere que, pese a una cierta novedad en las dinámicas de este tipo de

⁶⁸ SCHEIBER (2017).

⁶⁹ STSJ de Catalunya 1449/2020.

⁷⁰ “UBER B.V. vs. Aslam”. Employment Appeal Tribunal (2017).

⁷¹ Commission for Conciliation, Mediation and Arbitration CCMA- South Africa. Uber South Africa Technological Services (Pty) Ltd vs NUPSAW, SATAWU et al. 07/07/2017.

trabajos, su núcleo sigue incluyendo el control jerárquico empleador-empleado aunque se trate de una subordinación que ocurre a través de algoritmos. Los hallazgos que han realizado los jueces, junto con un creciente caudal de investigaciones sociales sobre las condiciones de empleo de los trabajadores en plataformas, son insumos importantes para el diseño de una regulación que promueva el avance de las tecnologías de la información y las comunicaciones y la expansión de las fuentes de empleo al tiempo que se promueve el trabajo digno alrededor del mundo.

BIBLIOGRAFÍA CITADA

- CABRELLI, DAVID (2020): *Employment law*, quinta edición (Reino Unido, Pearson).
- CASALE, GUISEPPE (2011): *The employment relationship. A comparative overview* (Geneva, OIT).
- FILÍ, VALERIA Y COSTANTINI, FEDERICO (2019): *Legal Issues in the Digital Economy: The Impact of Disruptive Technologies in the Labour Market* (Newcastle upon Tyne, British Library, Cambridge Scholars Publishing: ADAPT).
- JARRAHI, MOHAMMAD HOSSEIN Y SUTHERLAND, WILL (2019): "Algorithmic management and algorithmic competencies: Understanding and appropriating algorithms in gig work", en: Greene Taylor, Natalie; Christian-Lamb, Caitlin; Martin, Michelle H. y Nardi, Bonnie (Eds.), *Information in Contemporary Society* (Washington DC, Springer), pp. 578-589.
- KELLOGG, KATHERINE; VALENTINE, MELISSA A. Y CHRISTIN, ANGÈLE (2020): "Algorithms at work: The new contested terrain of control", en: *Academy of Management Annals* (Vol. 14, Nº 1), pp. 366-410.
- KISCHEL, UWE (2015): *Comparative law* (Nueva York, Oxford University Press).
- LAMERS, LAURA; MEIJERINK, JEROEN; JANSEN, GIEDO Y BOON, MIEKE (2022): "A Capability Approach to worker dignity under Algorithmic Management", en: *Ethics Inf Technol* (Vol. 24, Nº 10), pp. 1-15.
- LEE, MIN KYUNG; KUSBIT, DANIEL; METSKY, EVAN Y DABBISH, LAURA (2015): "Working with machines: The impact of algorithmic and data-driven management on human workers", en: Begole, Bo; Kim, Jinwoo; Inkpen, Kori y Woo, Woontack (Dir.), *Proceedings of the 33rd annual ACM conference on human factors in computing systems* (New York, Association for Computing Machinery), pp. 1603-1612.
- (2015): "Working with machines: The impact of algorithmic and data-driven management on human workers", en: Begole, Bo; Kim, Jinwoo; Inkpen, Kori y Woo, Woontack (Dir.), *Proceedings of the 33rd annual ACM conference on human factors in computing systems* (New York, Association for Computing Machinery), pp. 1603-1612.
- MOHLMANN, MARIEKE Y ZALMANSON, LIOR (2017): "Hands on the Wheel: Navigating Algorithmic Management and Uber Drivers' Autonomy", en: *Association for Information Systems (AIS), 38th International Conference on Information Systems (ICIS 2017): Transforming Society with Digital Innovation* (Seoul South Korea, Association for Information Systems), pp. 10-13.
- RAMÍREZ BUSTAMANTE, NATALIA; PARRA ROSAS, JUAN FELIPE; CELIS NOGUERA, ANTONIA; RODRÍGUEZ MORALES, ANDRÉS; SALAZAR PATIÑO, MARÍA CAMILA Y SÁNCHEZ GÓMEZ, JUAN SEBASTIÁN (2021a): *¿Son trabajadores o contratistas independientes? Balance jurisprudencial del trabajo en plataformas*, borrador no. 1 (Bogotá, Facultad de Derecho, Universidad de los Andes, Borradores de Trabajo y Derecho).
- RAMÍREZ BUSTAMANTE, NATALIA; PARRA ROSAS, JUAN FELIPE Y RODRÍGUEZ MORALES, ANDRÉS (2021b): *¿Los trabajadores de plataformas son independientes? Análisis de sentencias internacionales que niegan el carácter laboral de la relación contractual*, borrador no. 2 (Bogotá, Facultad de Derecho, Universidad de los Andes, Borradores de Trabajo y Derecho).

SCHEIBER, NOAM (2017): "How Uber Uses Psychological Tricks to Push its Drivers' Buttons", en: New York Times. Disponible en: <https://www.nytimes.com/interactive/2017/04/02/technology/uber-drivers-psychological-tricks.html> [visitado el 09 de marzo de 2020].

SHAPIRO, AARON (2018): "Between autonomy and control: Strategies of arbitrage in the "on-demand" economy", en: *New Media & Society* (Vol. 20, N° 8), pp. 2954-2971.

VALLAS, STEVEN Y SCHOR, JULIET B. (2020): "What Do Platforms Do? Understanding the Gig Economy", en: *Annual Review of Sociology* (Vol. 46, N° 1), pp. 273-294.

VENDRAMIN, PATRICIA Y VALENDUC, GÉRARD (2019): *The mirage of the end of work* (Brussels, Foresight Brief Unit- ETUI)

ZWEIGERT, KONRAD Y KOTZ, KÖTZ (1998): *An Introduction to Comparative Law* (Oxford, Oxford University Press)

JURISPRUDENCIA CITADA

BORELLO & SONS, INC., PLAINTIFF AND APPELLANT, v. DEPARTMENT OF INDUSTRIAL RELATIONS, Supreme Court of California S003956 (1989).

PEOPLE OF THE STATE OF CALIFORNIA V. DOORDASH INC., Court of The State of California City and County of San Francisco Unlimited Jurisdiction (2016)

"UBER SOUTH AFRICA TECHNOLOGICAL SERVICES (PTY) LTD VS NUPSAW, SATAWU", CCMA- South Africa (2017).

MR MICHAEL KASERIS V RASIER PACIFIC V.O.F (2017) 6610 FWC.

UBER B.V. VS. ASLAM, Employment Appeal Tribunal (2017).

FEDERATION OF DUTCH TRADE UNIONS V UBER INC. (ECLI:NL:RBAMS:2021:5029). "Lawson v. Grubhub, Inc.", United States District Court for the Northern District of California Case No.15-cv-05128-JSC (2018).

CORTE DE CASACIÓN- M. DAVID V TAKE EAT EASY. SOC., 28 de noviembre de 2018, recurso N° 17-20.079.

JANAKA NAMAL PALLAGE V RASIER PACIFIC PTY LTD (2018) 2579 FWC.

RAZAK V. UBER TECHS., INC., BL 127756, Court for the Eastern District of Pennsylvania (2018).

TRIBUNALE DI TORINO NO. 778, sentenza (2018).

CORTE D'APPELLO DI TORINO 468/2018, sentenza (2019).

STSJ DE ASTURIAS 01818/2019.

"Q.E.C V UBER TECHNOLOGIES URUGUAY S.A. Y OTROS". Sentencia No. 77. Montevideo, IUE: 2-3894/2019. 11 de noviembre de 2019.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO, Sentencia, ACPCiv 1001058- 88.2018.5.02.0008 (2019).

"AMITA GUPTA V PORTIER PACIFIC PTY LTD; UBER AUSTRALIA PTY LTD T/A UBER EATS", Fair Work Commission Australia C2019/5651, Decision, 21 Abr 2020.

ARREDONDO CON PEDIDOS YA (2020): Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción 5 de octubre de 2020 (procedimiento monitorio por despido injustificado), Rol N° 724-2020, RUC 20-4-0278936-1, RIT M-724-2020, en: www.pjud.cl.

LOWRY V. UBER TECHNOLOGIES, INC. STATE OF NEW YORK COURT OF APPEALS (2020).

LUIS A. VEGA V. POSTMATES INC. STATE OF NEW YORK COURT OF APPEALS (2020).

STSJ 805/2020.

STSJ de Cataluña 1449/2020.

STSJ de Catalunya 1449/2020.

STSJ de Madrid 68/2020.

STSJ nº 1 de León, 672/2020.

PEOPLE OF THE STATE OF CALIFORNIA V. UBER TECHNOLOGIES, INC. Superior Court of The State of California County of San Francisco Unlimited Jurisdiction (2020).

“ATAPATTU ARACHCHIGE V RASIER NEW ZEALAND LIMITED Y UBER B.V”, Employment Court of New Zealand (NZEmpC 230) (2020).

CANADIAN UNION OF POSTAL WORKERS V. FOODORA INC. (d.b.a. Foodora), O.L.R.B. Case No. 1346-19-R (2020).

TRIBUNAL DE APELACIÓN CIVIL DEL CANTÓN DE VAUD. Decisión P317.026539-190917/380 de 23 de abril de 2020.

TRIBUNAL DE JUSTICIA SUIZO, Sala Administrativa Decisión del 29 de mayo de 2020 n°ATA/535/2020.

“QUEIMADA V UBER B.V. Y OTROS” Sentencia DFA-0012-000111/2020020. 3 de junio de 2020.

UBER BV AND OTHERS (APPELLANTS) V ASLAM AND OTHERS (RESPONDENTS), The Supreme Court of the United Kingdom [2021] UKSC 5 On appeal from: [2018] (2021).

ARGENTINA, JUZGADO NACIONAL DEL TRABAJO NRO. 21. Fallo Nro. 39351; 31 de agosto de 2021. “Bolzan Jose Luis C/ Minieri Saint Beat Guillermo Mariano Y Otros S/ Despido Vs Cabify”.

ARGENTINA, JUZGADO NACIONAL DEL TRABAJO Nro.77. Fallo Nro.7248; 2 de septiembre de 2021. “Scornavache Victor Nicolas C/ Minieri Saint Beat Guillermo Mariano Y Otro S/ Despido Vs Cabify”.

MORILLO CON RAPPI CHILE (2021): 1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago 2 de octubre de 2021 (procedimiento monitorio por despido injustificado), Rol O-5008-2020, en: www.pjud.cl.

NN V UBER B.V. Y OTROS” Sentencia Nº 3 /2022. 9 de Febrero de 2022.

CARLOS MANUEL HERRERA V UBER B.V. Y OTROS, Sentencia Nº 3 /2022. 14 de Febrero de 2022.