



NOTA EXPLICATIVA SENTENCIA UBER

Sentencia n°374 – 4 de marzo de 2020 (recurso n° 19-13.316)

Esta es la segunda decisión que la Sala de lo Social del Tribunal de Casación ha dictado sobre el tema de los trabajadores de las plataformas, tras la sentencia del caso Take Eat Easy (Soc., 28 de noviembre de 2018, recurso N° 17-20.079, publicado).

La empresa Uber BV utiliza una plataforma digital y una aplicación para conectar a los conductores de VTC con los clientes para el transporte urbano que son conductores de VTC que ejercen su actividad bajo el estatuto de autónomos.

Un conductor, después del cierre definitivo de su cuenta por parte de Uber BV, había presentado una demanda ante la jurisdicción en materia laboral para reclasificar la relación contractual como contrato de trabajo. El Tribunal de Apelación, en un fallo que revocó la decisión de primera instancia, sostuvo que el contrato de colaboración firmado por el conductor y Uber BV era un contrato de trabajo y remitió el caso al tribunal laboral (Conseil des prud'hommes) para que se pronunciara sobre el fondo de las reclamaciones de indemnización, de salarios adeudados, daños y perjuicios por incumplimiento del horario máximo de trabajo, trabajo disimulado y despido sin causa real y grave del conductor.

Según la jurisprudencia establecida, la existencia de una relación laboral no depende de la voluntad expresada por las partes ni del nombre que hayan dado a su acuerdo, sino de las condiciones de hecho en las que se desarrolla la actividad profesional (Soc., 17 de abril de 1991, Recurso n° 88-40.121, Bula. V No. 200; Soc. 19 de diciembre de 2000, Recurso No. 98-40.572, Bol. V, N° 437; Soc. 9 de mayo de 2001, Recurso N° 98-46.158, Bol. V, No. 155).

El Tribunal de Casación dedujo de ello, en la mencionada decisión Take Eat Easy, que las disposiciones del artículo L. 8221-6 del Código de Trabajo, según el cual las personas físicas, en el ejercicio de la actividad que da lugar a la inscripción en los registros o directorios que enumera dicho texto, se presume que no están vinculadas con el mandante por un contrato de trabajo, establecen únicamente una presunción simple que puede invertirse cuando esas personas prestan servicios en condiciones que las sitúan en una relación de subordinación jurídica permanente con respecto al mandante. Esta solución se reitera en la sentencia Uber del 4 de marzo de 2020.

En lo que respecta al criterio del empleo asalariado, se ha establecido la jurisprudencia de la Sala de lo Social de la Corte de Casación desde la sentencia de *Société Générale* de 13 de noviembre de 1996 (Soc., 13 de noviembre de 1996, Recurso No. 94-13.187, Bol. V N° 386) según la cual "la relación de subordinación se caracteriza por la realización de un trabajo bajo la autoridad de un empleador que tiene la facultad de dar órdenes e instrucciones, controlar su ejecución y sancionar las faltas de su subordinado; el trabajo en un servicio organizado puede constituir un indicio de la relación de subordinación cuando el empleador determina unilateralmente las condiciones de realización del trabajo".

En la sentencia dictada el 4 de marzo de 2020, la Sala de lo Social consideró que no era posible apartarse de esta definición ya tradicional y se negó a adoptar el criterio de dependencia económica sugerido por ciertos autores.

En efecto, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, tanto por lo que respecta a la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, como a la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, decide que la noción de trabajador a la que se refieren estos dos textos comunitarios es una noción autónoma, es decir, definida por el propio derecho de la Unión Europea y no remitida para su definición en el derecho nacional de cada Estado miembro (véase en particular CJEU, 14 de octubre de 2010, *Union syndicale Solidaires Isère*, C-428/09; CJEU, 7 de abril de 2011, *Dieter May*, C- 519/09; CJEU, 26 de marzo de 2015, *Fenoll*, C-316/13; véase también el artículo 3 de la Directiva 89/391 mencionada anteriormente). Sin embargo, la definición de trabajador dada por el Tribunal de Justicia es similar a la de la sala de lo social en la sentencia de la *Société Générale*, es decir, el criterio del vínculo de subordinación (CJEU, sentencia *Fenoll*, 26 de marzo de 2015, precitada).

Además, en su decisión N° 2019-794 DC, de 20 de diciembre de 2019, en la que el Consejo Constitucional censuró parcialmente el artículo 44 de la Ley de orientación para la movilidad en la medida en que excluía la facultad del juez de recalificar la relación laboral de un trabajador de plataforma como contrato de trabajo, el Consejo Constitucional se refirió en varias ocasiones al criterio de subordinación jurídica (véanse los párrafos 25 y 28).

Sin modificar en modo alguno la jurisprudencia establecida desde el fallo de la *Société Générale* de 1996, el Tribunal de Casación aprobó la decisión del Tribunal de Apelación de reclasificar la relación laboral de un conductor de VTC con Uber BV como contrato de trabajo.

De hecho, el criterio del vínculo de subordinación se compone de tres elementos:

- la facultad de dar instrucciones
- la facultad de controlar su cumplimiento
- la facultad de sancionar el incumplimiento de las instrucciones dadas.

En cuanto al trabajo por cuenta propia, se caracteriza por los siguientes elementos: la posibilidad de crear una clientela propia, la libertad de fijar sus propias tarifas, la libertad de establecer las condiciones para la prestación del servicio.

Sin embargo, el Tribunal de Apelación señaló en particular:

1°) que este conductor ha integrado un servicio de transporte creado y organizado enteramente por esta empresa, servicio que sólo existe gracias a esta plataforma, a través de la cual no constituye su propia clientela, no fija libremente sus tarifas ni las condiciones de ejercicio de su servicio de transporte;

2°) que se impone al conductor un itinerario particular que no es libre de elegir y al que se le aplican correcciones tarifarias si el conductor no sigue este itinerario;

3°) que el destino final del viaje a veces no es conocido por el chofer, que no puede realmente elegir libremente, como lo haría un chofer independiente, el viaje que le conviene o no;

4°) que la empresa tiene derecho a desconectar temporalmente al conductor de su aplicación a partir de tres denegaciones de viajes y que el conductor puede perder el acceso a su cuenta en caso de que se supere una tasa de cancelación de pedidos o de informes de "comportamiento problemático".

El Tribunal Casación aprobó, en consecuencia, la decisión del Tribunal de Apelación que dedujo de todos estos elementos, la existencia de un trabajo realizado bajo la autoridad de un empleador que tiene la facultad de dar órdenes y instrucciones, controlar su cumplimiento y sancionar las faltas, y que dictaminó que el estatuto de autónomo del conductor era, pues, ficticio.

Se reconoce así la existencia en este caso de un vínculo de subordinación cuando el conductor de VTC se conecta a la aplicación Uber, habiendo descartado el Tribunal de Casación tomar en consideración que el conductor no tiene la obligación de conectarse y que no existe ninguna sanción en caso de ausencia de conexiones durante cualquier período de tiempo (a diferencia de lo que existía en la aplicación Take Eat Easy). El Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha sostenido que la clasificación de "trabajador por cuenta propia" en la legislación nacional no impide que una persona sea clasificada como "trabajador" en el sentido del derecho de la Unión si su independencia es ficticia, disfrazando así una relación laboral genuina (CJEU, 13 de enero de 2004, Allonby, C-256/01, punto 71; CJEU, 4 de diciembre de 2014, C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media, punto 35) y que el hecho de que los trabajadores no estén obligados a aceptar un trabajo es irrelevante en el contexto en cuestión (CJEU, 13 de enero de 2004, Allonby, prec., punto 72).

Si bien en algunos países europeos existe un régimen intermedio entre empleados y autónomos, como en el Reino Unido (el régimen de los "workers", un régimen intermedio entre "empleados" y "autónomos"), y en Italia (contratos de "collaborazione coordinata e continuativa", "collaborazione a progetto"), la legislación francesa sólo tiene dos estatutos, el de autónomo y el de empleado.