

Reproducido en [www.relats.org](http://www.relats.org)

**LOS CHOFERES DE UBER SON TRABAJADORES:  
UNA SENTENCIA HISTÓRICA DEL  
TRIBUNAL SUPREMO FRANCÉS**

**Antonio Baylos**

**Publicado en el blogspot del autor, marzo 2020**

La Sala de lo Social de la Corte de Casación (el equivalente a nuestro Tribunal Supremo) francesa ha entendido que los conductores de UBER son trabajadores por cuenta ajena. La decisión es importante, y marca una tendencia muy pronunciada en las decisiones jurisprudenciales, especialmente en nuestro país, que resuelven los conflictos de trabajo en el marco de las plataformas digitales considerando que las notas caracterizadoras del trabajador por cuenta ajena fijadas por ley y jurisprudencia son suficientemente seguras como para desprender una conclusión clara en orden a la laboralidad de dicha prestación de servicios.

El caso que ha dado pie a esta sentencia proviene de una reclamación individual de un conductor ante los consejos de *prud'hommes* ante la cancelación de su cuenta en Uber BV, demandando la recalificación de su contrato como contrato de trabajo y por tanto un régimen completo de salarios, indemnizaciones por incumplimiento de los límites de la jornada laboral, y el reconocimiento de su despido como acto ilegítimo y en general su trabajo como una prestación de servicios simulada, ya que era conceptuado como "trabajador independiente", es decir trabajador autónomo, debiéndose considerar por el contrario como relación laboral sometida al Derecho del Trabajo. Este es el centro de ***la sentencia nº 374 de 4 de marzo de 2020 de la Corte de Casación francesa.***

La existencia de una relación de trabajo asalariado no depende ni de la voluntad expresada por las partes ni de la denominación que éstas den a su acuerdo, sino de las condiciones de hecho en las que se ejercita la actividad profesional. Hay que tener en cuenta que la doctrina judicial sobre la que se basa la decisión de la CC es antigua y reiterada al insistir en que el concepto de subordinación se caracteriza por la ejecución de un trabajo bajo la autoridad de un empleador que tiene el poder de dar órdenes y directivas, de controlar su ejecución y de sancionar los incumplimientos de su subordinado, de manera que "el trabajo en el seno de un servicio organizado puede constituir un indicio de la noción de subordinación cuando el empleador determina unilateralmente las condiciones de trabajo". La sentencia de 4 de marzo de 2020 entiende que no es posible apartarse de

esta definición tradicional adoptando otros criterios que debiliten la noción de la relación laboral.

Se apoya asimismo en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea tanto en lo relativo a las directivas sobre el tiempo de trabajo como sobre las relativas a la mejora de la salud y la seguridad en el trabajo, que ha decidido que la noción de trabajador que se desprende de ambos textos legales es una noción autónoma, es decir, definida por el derecho de la Unión Europea y no reenviada a la definición de cada Estado miembro, aunque la definición de trabajador que efectúa el Tribunal de Justicia es parecida a la de la sala de lo social de la Corte de Casación francesa basada en el vínculo de la subordinación, criterio también seguido por el Consejo constitucional francés en una relativamente reciente decisión de 20 de diciembre de 2019.

Para la doctrina judicial francesa, la subordinación se descompone en tres elementos: el poder de dar instrucciones, el poder de controlar la ejecución de la prestación y el poder de sancionar el incumplimiento de las instrucciones emitidas. Mientras que el trabajo independiente (o autónomo) se caracteriza por la posibilidad de constituir una clientela propia, la libertad de fijar las tarifas por sus servicios y la libertad de fijar las condiciones de ejecución de la prestación del servicio.

En este caso, la corte de Casación ha constatado.

1º) Que el chófer se integra en un servicio de prestación del servicio de transporte creado y completamente organizado por la sociedad UBER, servicio que existe gracias a la plataforma cuya utilización no permite constituir una clientela propia, ni fijar libremente las tarifas ni las condiciones de ejercicio de la prestación del servicio de transporte.

2º) Que al conductor se le impone un itinerario particular sobre el que no tiene ninguna elección y sobre el que se aplican correcciones de la tarifa si el conductor no sigue ese itinerario.

3º) Que el destino final de la carrera a veces no es conocido por el conductor, quien no puede realmente elegir, como haría un conductor independiente, la carrera que más le convenga.

4º) Que la sociedad UBER BV detenta la facultad de desconectar temporalmente al conductor de su aplicación informática a partir de que rechace tres veces las carreras encomendadas, y que el conductor pierde el acceso a su cuenta en el supuesto en el que sobrepase una tasa de anulación de encargos o de señalamientos de “comportamientos problemáticos”.

Del conjunto de estos elementos la Corte de Casación deduce que se trata de un trabajo ejecutado bajo la dirección de un empleador que tiene el poder de dirección, controla la ejecución del servicio y puede sancionar sus incumplimientos y, por tanto, atribuirle el estatuto de trabajador independiente o autónomo al conductor es algo ficticio. Por otra parte, el Tribunal de Justicia de la UE ha establecido que la calificación de “prestatario independiente de servicio” acordada por el derecho nacional no excluye que esta persona deba ser calificada como trabajador en el sentido del derecho de la Unión si su independencia es falsa o ficticia, encubriendo así una verdadera relación laboral.

Como el derecho francés carece de una posición intermedia entre asalariados y autónomos o independientes, al estilo de lo que puede suceder en Gran Bretaña, en Italia o en España, con la figura del TRADE en este último caso, la decisión de la Corte de Casación procede a laboralizar plenamente a estos trabajadores de plataformas a los que sus empresas consideran incorrectamente “independientes” o “autónomos no subordinados”. No es necesario resaltar la importancia que esta decisión tiene en el debate que se ha ido desarrollando a nivel internacional en la definición de los derechos que tienen estos trabajadores de plataformas y, en paralelo, respecto del cuadro regulatorio que estos nuevos modelos de negocio pretendían implantar como nuevas reglas en el uso y explotación de la fuerza de trabajo. Y asimismo en la discusión que se tiene entre nosotros y que se concreta últimamente en la reivindicación de las empresas del sector de una figura de “TRADE digital”, lo que esta decisión comparada desautoriza plenamente.

Es por tanto una decisión importante que se añade a una ya larga serie de interpretaciones judiciales favorables a la laboralidad de este tipo de trabajos en el seno de las plataformas digitales. Con toda seguridad, será comentada por tanto en los medios habituales en nuestro país, más aún en cuanto que su contenido puede ser fácilmente compartido puesto que la sentencia se puede leer traducida al castellano. Se encuentra en este enlace

: [https://www.courdecassation.fr/IMG/20200304\\_arret\\_UBER\\_espanol.pdf](https://www.courdecassation.fr/IMG/20200304_arret_UBER_espanol.pdf) . Quien nos ha puesto sobre aviso de este texto ha sido nuestro amigo y colega **Agustin J. Menéndez** en un correo enviado de manera oportunísima. Que ahora se comparte a la audiencia de este blog para seguir alentando la discusión sobre este tema.