

PRESENTACIÓN

Este *briefing* temático analiza la decisión de la Corte Suprema del Reino Unido, que clasificó a los conductores de Uber que trabajan en el Reino Unido como *workers* a efectos de la legislación local, lo que les garantiza ciertos derechos y beneficios legales. Con el propósito de comprender las repercusiones de esta decisión en el debate regulatorio relacionado con el trabajo en plataformas digitales, se analizaron los argumentos de la decisión, de manera que se identifique si abordaban aspectos propios del sistema jurídico británico o si cubrían aspectos generales de organización de las actividades empresariales de Uber, con posible impacto en el modelo de negocios de otras plataformas. ¡Buena lectura!

Principales conclusiones

- 1) La argumentación principal utilizada por la Corte Suprema del Reino Unido se basaba en el modelo de organización de Uber, principalmente en lo que respecta a control/subordinación;
- 2) La decisión, pronunciada en el ámbito de una acción individual, tiene un alcance limitado a la jurisdicción británica y las partes del proceso, con repercusiones inmediatas únicamente para los conductores registrados en la plataforma de transporte de pasajeros de Uber, sin abarcar otros servicios ofrecidos por la empresa;
- 3) La decisión británica considera que los aspectos de control coinciden con elementos de subordinación previstos en el contrato de *worker*, categoría jurídica intermedia (entre *self-employed* y *employee*) y específica del ordenamiento británico;
- 4) Considerando que la argumentación de la decisión británica se basó principalmente en aspectos de organización de Uber, esta argumentación podría respaldar decisiones en otros sistemas jurídicos, inclusive el brasileño. No obstante, esta aplicación debe tener en cuenta los aspectos jurídicos de cada localidad.

CONTEXTUALIZACIÓN

La **discusión sobre la naturaleza del vínculo existente entre prestadores de servicio y plataformas digitales** en el contexto de la *gig economy* presentó nuevas facetas en los últimos meses. En el ámbito europeo, podemos tomar como ejemplo países como Alemania, Francia, España, Italia y Reino Unido, en los cuales ya existen decisiones judiciales importantes sobre la relación entre prestadores de servicio y plataformas digitales. Entre estas, la decisión más reciente, con una gran **repercusión mediática y económica, fue pronunciada por la Suprema Corte del Reino Unido**, el 19 de febrero de 2021, la cual será objeto de análisis de este *briefing* temático.

La medida fue propuesta en un principio por dos conductores contra la empresa Uber en 2016, en la cual pretendían el reconocimiento de la existencia de un contrato de trabajo entre ellos y la empresa, el cual reivindicase los derechos correspondientes. En esa ocasión, **la Justicia del Trabalho de Londres clasificó a los conductores como “workers” (una categoría jurídica intermedia entre autónomos y empleados)**, descartando así el

argumento de la empresa de que serían “*independent contractors*”, hipótesis en la que estarían en una relación civil, de modo que no les corresponderían derechos laborales. Después de derrotas sucesivas en la apelación, Uber apeló a la Suprema Corte, la cual reiteró el entendimiento de las instancias anteriores.

Como resultado de este proceso, si bien la decisión se pronunció en el ámbito de una acción individual, Uber deberá reclasificar a todos los conductores que trabajan en el Reino Unido, lo cual afectará de manera inmediata a aproximadamente 70 mil conductores registrados en la plataforma¹. Ellos gozarán de derechos y beneficios garantizados a los *workers*, correspondiéndoles el pago de un salario mínimo por hora, vacaciones remuneradas y contribuciones a la pensión. La empresa no expresó una posición oficial sobre el impacto de la decisión en su presupuesto; no obstante, según estimaciones del banco de inversiones Morgan Stanley, el valor puede llegar a 300 millones de dólares en un año (PITAS; BELLON, 2021).

METODOLOGÍA

La opción de analizar la reciente decisión de la Suprema Corte del Reino Unido sobre la reclasificación de conductores de Uber fue debido a su gran relevancia y repercusión internacional. La decisión no solo fue pronunciada en carácter definitivo, sino que también afecta de manera inmediata a todos los conductores

que trabajan para Uber en el Reino Unido (se estima que son aproximadamente 70 mil conductores), lo que trae consecuencias importantes al debate sobre trabajo en la *gig economy*. Además de los impactos directos, la decisión reaviva el debate regulatorio y puede influenciar a formuladores de políticas

¹ Los nuevos términos de servicio se aplican solamente a los conductores de Uber que trabajan en el Reino Unido. Estos no son válidos para otros servicios de la empresa, como por ejemplo, UberEats, ni se extienden a otras localidades.

públicas. En este sentido, los analistas creen que la Comisión Europea, que lanzó una nueva consulta sobre derechos de los trabajadores de plataformas digitales, debe considerar la reciente decisión del Reino Unido como un marco relevante en el debate (EXPRESSO PT, 2021).

Con el propósito de investigar a fondo los argumentos presentados en la decisión, como también las consecuencias prácticas de la

misma, los investigadores realizaron una lectura sistemática de la decisión (Uber v. Aslam), un estudio de un caso correlativo (IWGB v. Deliveroo), de revisión de literatura sobre el tema y mapeo de noticias, comunicados institucionales y artículos de opinión relacionados que repercutieron en la sentencia. Asimismo, se analizó el sistema laboral vigente en el Reino Unido, con el objetivo de entender cuáles son los regímenes jurídicos existentes para las diferentes categorías de trabajadores.

SÍNTESIS DEL CASO UBER VS. ASLAM²

Los demandantes Yaseen Aslam y James Farrar, ambos conductores de Uber, presentaron una demanda contra la plataforma en la Justicia del Trabajo de Londres, en 2016, en la que alegan que su relación con la plataforma sería de trabajo y no meramente comercial, y solicitan el reconocimiento de la existencia de un contrato de trabajo entre ellos y la empresa; además, reivindican el derecho a un salario mínimo, vacaciones remuneradas, jubilación, etc. Los demandantes obtuvieron un fallo favorable en las instancias inferiores hasta que el caso llegó a la Suprema Corte.

En su defensa, Uber alegó que actúa solamente como intermediaria entre el conductor (prestador del servicio) y el pasajero (consumidor), conectando oferta y demanda, por lo que los conductores serían meros *independent contractors* en relación con la plataforma.

En ese sentido, se instó a la Corte a responder a dos preguntas: (i) si la relación entre los conductores y Uber estaría regida por un contrato de trabajo, de modo que puedan beneficiarse con los derechos garantizados a los *workers*³; y, (ii) subsidiariamente, cuál sería la duración de este trabajo, a efectos de los derechos y beneficios correspondientes.

La decisión, la cual no se puede apelar, fue pronunciada en favor de los demandantes, concluyendo que los conductores actúan con un contrato de trabajo (no de empleo), de modo que corresponden los derechos laborales reclamados. La Corte también entendió que, en términos de duración del trabajo, se debe considerar todo el período en el que los conductores estuvieron conectados (es decir, con la cuenta activa o “logueados”) en la plataforma y no solamente el tiempo de viaje.

² Uber BV v. Aslam, [2021] UKSC 5. Disponible en: <https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0029-judgment.pdf> (último acceso en: 13/04/2021)

³ La tesis sustentada por los demandantes era de relación de trabajo y no de empleo. En ese sentido, cabe destacar que el término *workers* (“trabajadores”) no se confunde con el de *employees* (“empleados”) en el sistema jurídico inglés.

FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN DE LA SUPREMA CORTE

En la sentencia del caso, **la Suprema Corte concluyó que había elementos que indicaban la subordinación de los conductores a Uber**, los cuales serían suficientes para calificar la relación de trabajo, descartándose así la hipótesis de relación meramente civil o comercial.

Los fundamentos de la decisión se pueden agrupar en dos categorías: los que se refirieron al sistema de organización de Uber y los que se refirieron al sistema jurídico británico. **La siguiente figura 01** indica ese análisis de argumentos:

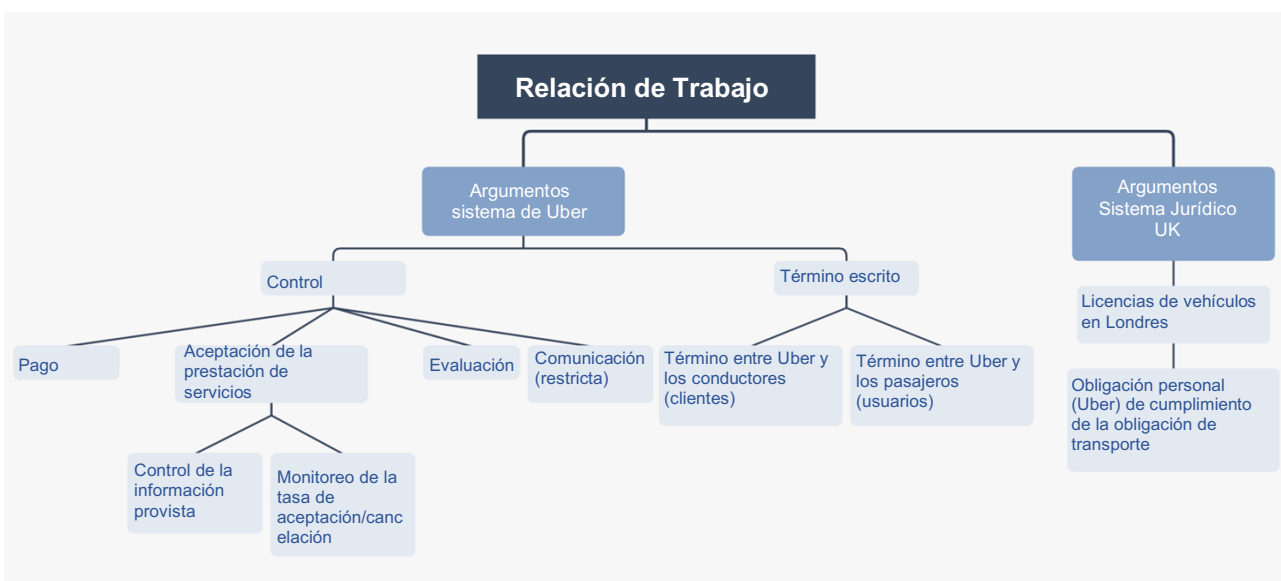


Figura 01: Relación de trabajo según decisión de la Suprema Corte del Reino Unido

Fuente: elaboración propia

Notas sobre el sistema jurídico laboral británico.

En el sistema jurídico laboral del Reino Unido, existen tres categorías de trabajadores: empleados (*employees*), autónomos (*self-employed*) y una categoría intermedia llamada *workers*. Según el informe sobre la clasificación de trabajadores en la *gig economy* (PWC, 2019, p.31), para determinar el estado de un trabajador en aquel contexto, se deben considerar cinco factores principales y acumulativos:

- (i) Reciprocidad de obligaciones: ¿está obligada la entidad a ofrecer y está el individuo obligado a aceptar algún trabajo?
- (ii) Atención personal: ¿está obligado el individuo a realizar los servicios personalmente o tiene derecho ilimitado de ofrecer un sustituto?

- (iii) Control: ¿cuál es el nivel de control ejercido por la entidad contratante sobre el desempeño de los servicios?
- (iv) Nivel de riesgo financiero asumido por el trabajador al aceptar el trabajo.
- (v) Grado en que el trabajador está incluido en la organización de la entidad contratante.

Contrato de adhesión

Uber firma dos tipos de contratos de adhesión: (i) Términos de servicios: que pueden firmarse directamente con los conductores (denominados clientes en aquel contexto) o con empresas independientes de prestación de

servicios de transporte; (ii) Términos de los pasajeros: firmados con los usuarios. En la **figura 02**, relacionamos estos elementos que permiten la prestación del servicio.

Figura 02: Relación entre términos y actores en el transporte mediante una aplicación en el Reino Unido



Fuente: elaboración propia

Los Términos de Servicio afirmaban que el conductor estaba de acuerdo con que Uber no prestaba servicios de transporte y que, cuando este recibía una solicitud de servicio de transporte realizada por la aplicación de Uber, se comprometía a prestar ese servicio, lo cual crea una relación comercial legal y

directa con el pasajero. Disponía también que Uber y sus filiales en el territorio no forman parte de esa relación comercial (Cláusula 2.3). Recordando que la aceptación de los Términos de Servicio es obligatoria para que se pueda acceder a la aplicación o para mantenerse conectado a la plataforma.

Licencias de vehículos

Esta estructura de organización de Uber, firmada por medio de los contratos de adhesión, se destacó por la decisión al momento de analizar los requisitos para licencias de vehículos en Londres.

La operación de vehículos particulares de alquiler en Londres está regulada por la *Private Hire Vehicles (London) Act 1998* ("PHV"). Bajo ese acto normativo, el automóvil solo se puede usar para alquiler particular si el vehículo y el conductor obtienen la licencia de la autoridad responsable, que es *Transport for London*. Esta licencia también es necesaria para empresas que actúen en el área de alquiler de vehículos de transporte privado de pasajeros. Uber London conservaba esa licencia de alquiler de vehículo particular para Londres.

El tribunal consideró que la actuación de **intermediación** de transporte por parte de Uber no estaría incluida por el PHV, ya que los conductores no contaban con la licencia

exigida por ley. Según la decisión, la aceptación de la reserva para transporte de pasajeros, realizada por Uber, tendría una connotación de cumplimiento de la obligación contractual principal (transporte). De esta forma, Uber se responsabilizaría por la obligación central del contrato, es decir, el transporte de pasajeros, y, como forma de cumplir con esta obligación, celebra contratos con los proveedores de transportes (ya sea un conductor individual o una empresa, cf. figura 02).

La decisión menciona también que los únicos contratos celebrados con los conductores tenían como parte a Uber BV (filial holandesa). Por lo tanto, Uber London no tenía una conexión directa con los conductores que permitiese realizar la intermediación de transporte. De esta forma, la declaración de Uber London de que actuaba como agente de los conductores no procedería ni siquiera si el tribunal no hubiese considerado la connotación personal de cumplimiento de la obligación, teniendo en cuenta la inexistencia de un contrato de adhesión entre Uber London y los conductores.

Remuneración fijada por Uber

Según la corte, el aspecto más importante que demostraría el control de Uber en la actividad de transporte realizada es la fijación del valor de la remuneración. A diferencia de las tarifas de taxis, el valor de tarifas para vehículos particulares de alquiler no lo define el legislador. En el caso de Uber, la empresa define los valores y los conductores no pueden

cobrar más que la tarifa calculada. Uber también fija el valor de su tasa de servicio, que se deduce del valor abonado al conductor. Este control sobre la remuneración se extiende al derecho de decidir, a su exclusivo criterio, con respecto al reembolso total o parcial en casos de reclamos de pasajeros relacionados con los servicios prestados.

Aceptación para la prestación de servicios

Según los *Lores* de la Suprema Corte, aunque los conductores puedan definir cuándo y dónde trabajan, a partir del momento en que están conectados a la aplicación, Uber restringe el derecho de elección sobre aceptar o no las solicitudes de viajes. Para ellos, aunque la libertad de elección para prestar o no el servicio esté prevista en los términos que involucran a Uber, la empresa controlaría la aceptación de dos formas: restringiendo la información provista al conductor y supervisando la tasa de aceptación (cancelación) de los pedidos.

La primera de estas formas de control se caracterizaría, por ejemplo, al no informar al conductor el destino del pasajero hasta que este esté en el vehículo, lo que imposibilitaría el rechazo del servicio en caso de que el

conductor no quiera manejar hasta determinada localidad. Otro ejemplo sería la no entrega de la clasificación del pasajero, lo que imposibilitaría al conductor rehusarse a prestar servicios para usuarios con baja clasificación en la plataforma.

La segunda forma de control se relacionaría, según la Corte, con la supervisión de las tasas de cancelación. Los jueces subrayaron que, cuando la tasa de cancelación del conductor llegase a determinado nivel, Uber enviaría algunos mensajes de alerta. En caso de que el desempeño no mejorase, el conductor sería desconectado de la aplicación, sin poder conectarse nuevamente por diez minutos. Esta medida evidenciaría el control por parte de la aplicación.

Sistema de evaluación

Otra forma de control ejercida por Uber, según la Corte, es el sistema de evaluación de los conductores, por medio del cual los usuarios deben evaluar la conducta y el desempeño de los conductores al finalizar cada viaje. Para permanecer activos en la plataforma, los conductores deberían mantener una clasificación promedio; y no cumplir con este criterio implicaría la desconexión.

Aunque este mecanismo se utilice como recurso para evaluar la calidad por otras plataformas digitales, suele servir como referencia para la elección de un producto o servicio, lo

que significaría un incentivo para el propio proveedor/prestador. Sin embargo, en el caso de Uber, el usuario/consumidor no tiene esa opción de elección, ya que el llamado se dirige al conductor más próximo al lugar de recogida, así como el conductor no tiene la expectativa de atraer clientes u obtener ganancias mayores al aumentar su clasificación. En ese sentido, el Tribunal concluyó que el sistema de evaluación adoptado por Uber sirve solamente para administrar el desempeño de los conductores, lo que definiría una forma indirecta de subordinación.

Restricciones a la comunicación entre conductores y usuarios

Según la Corte, el quinto y último factor que definiría una forma indirecta de subordinación de los conductores a Uber sería la restricción de la comunicación entre pasajeros y conductores, permitida solamente durante el llamado, limitada a la información del viaje y

canalizada por la propia aplicación. De la misma forma, el cobro de tarifas, el pago por el servicio y el abordaje de posibles reclamos son administrados exclusivamente por la plataforma.

Conclusiones de la Corte

Los conductores de Uber son “workers”

Considerando el conjunto de estos elementos (sanciones por el rechazo de viajes, fijación de la remuneración, formas de evaluación, restricciones a la comunicación, etc.), la Corte concluyó que Uber ejerce un control sobre la prestación del servicio de transporte realizado por los conductores, lo cual obliga a reconocer la relación de trabajo y descarta la afirmación de la empresa de que sería mera intermediaria.

Aún de conformidad con la decisión, esta administración tiene como principal propósito estandarizar el servicio en beneficio, prácticamente exclusivo, de la reputación de la propia empresa ante los usuarios/consumidores, ya que los conductores quedan imposibilitados de ofrecer un servicio diferenciado o de definir sus propios precios.

¿Cuándo están los conductores “trabajando” para Uber?

Habiéndose llegado a la conclusión de la existencia de una relación de trabajo entre los conductores y Uber, la Corte abordó una cuestión pendiente: ¿cuál sería, entonces, el tiempo de trabajo que se debe considerar para calcular los derechos y beneficios debidos?

Para Uber, solamente debería considerarse el tiempo de duración de los viajes, ya que el simple hecho de que el conductor está “logueado” en la plataforma no significa que este asumirá la obligación de aceptar los llamados. En este sentido, respaldó la libertad que los conductores tendrían de rechazar viajes y aportó otros argumentos, como la posibilidad de que estén logueados en más de una aplicación al mismo tiempo, circunstancias que quedarían fuera del control de la empresa. La Corte rechazó estos argumentos, resaltando la evidencia de restricciones impuestas por la plataforma a la libertad de los conductores de aceptar o rechazar solicitudes de viajes. Asimismo, admitió que sería aplicable a las disposiciones del *Working Time Regulations* 1998, del cual se extrae que el **“tiempo de trabajo” consiste en “cualquier período durante el cual este [el trabajador] está trabajando, a disposición de su empleador y desempeñando su actividad o deberes”** (extraído del párrafo 132; traducción nuestra). En este sentido, los Lores ingleses concluyeron que la duración del trabajo incluye el tiempo en el que los conductores estarían disponibles para la plataforma, esperando nuevos viajes, de modo que ese “trabajo muerto” también debe ser remunerado.

Reacciones y despliegues

Uber emitió un comunicado el 19 de febrero de 2021⁴ comentando la decisión. En este pronunciamiento, resaltó que la clasificación aplicada por la Corte Suprema del Reino Unido (*worker*) es una clasificación legal específica del Reino Unido. Resalta también que la decisión no aborda la relación de empleo, ya que esto no fue objeto de reclamo de los litigantes, que sustentaron la tesis, desde el inicio del proceso, de que existiría relación de trabajo, no de empleo. El comunicado reitera las ideas de independencia y flexibilidad que guiarían la relación entre Uber y los conductores.

El 16 de marzo de 2021, la empresa anunció nuevas medidas para adecuarse a la decisión de la Corte Suprema del Reino Unido (BBC, 2021):

- Pago de salario mínimo por hora, después de descuentos aplicados por la empresa;
- Vacaciones con base en el 12,07 % de las ganancias obtenidas, pagos quincenales;
- Inscripción automática de todos los conductores en un plan de pensión privada, con aportes mixtos (en parte recaudados por Uber y en parte por los conductores);
- Mantenimiento de los beneficios existentes (seguro contra enfermedades, seguro contra accidentes y licencia por maternidad/paternidad);
- Todos los conductores tendrán plena libertad de elegir si quieren manejar, cuándo y dónde.

En un principio, estos derechos y beneficios se aplicarían solo a los conductores que trabajan con Uber en el Reino Unido.

No obstante, con la decisión, surgieron algunas cuestiones polémicas. Entre ellas, se destacan:

- Base de cálculo de los derechos y beneficios: Uber mantuvo como base de cálculo solamente el tiempo de inicio y finalización de los viajes y, por otro lado, pasó a otorgar plena libertad a los conductores de aceptar o rechazar viajes. Entidades sindicales cuestionan la interpretación de la empresa, lo que también suscita otra discusión, en torno a la base de deducciones. Según estas, aquello debería ser objeto de negociaciones colectivas y no de decisiones unilaterales de Uber;
- Tercera vía: hay quienes cuestionan el encuadramiento en una categoría intermedia (*worker*), menos protectora que el régimen laboral y menos flexible que el régimen autónomo inglés;
- Competencia y barreras a la entrada: la decisión de la Corte Suprema del Reino Unido exigirá revisiones de políticas por otras empresas del sector y de segmentos correlacionados, lo que generará costos que podrán representar barreras de entrada a nuevos ingresantes, además de comprometer la situación de otras plataformas que no cuentan con el mismo poder económico de Uber, que es líder de mercado.

⁴ Disponible en: <https://www.uber.com/en-GB/blog/supreme-court-verdict/>. (último acceso el: 12/04/2021).

Es importante destacar que la decisión de la Suprema Corte fue pronunciada en el ámbito de una acción individual presentada por conductores de Uber que trabajan en el Reino Unido. Dado que la sentencia se basó en el análisis de los hechos presentados por los reclamantes, que atañen exclusivamente al modelo operativo de la aplicación de transporte de la reclamada, se considera que la decisión

Posee efectos jurídicos limitados a las partes y a la jurisdicción británica. Inclusive en este sentido, esta no se aplica a los demás servicios ofrecidos por Uber, como por ejemplo, el servicio de *delivery* UberEats. No obstante, se abrió un precedente que podrá conducir a otras sentencias similares, de manera que muchas empresas podrán adecuar sus políticas de forma preventiva.

IWGB vs. Deliveroo: el caso de los repartidores

Otra acción, presentada por representantes de repartidores de la plataforma *Deliveroo* en 2016, merece atención en el ámbito de este debate. Se trata de una *Class Action* (acción colectiva), impulsada por el *Independent Workers' Union of Great Britain* (Sindicato de Trabajadores Independientes de Gran Bretaña), que alega la existencia de un vínculo laboral entre los repartidores y la plataforma *Deliveroo*, ante lo cual, requiere el reconocimiento de derechos debidos a estos trabajadores, entre los que se incluye la representación sindical.

En una decisión del 14 de noviembre de 2017⁵, el Comité Central Arbitral (*Central Arbitration Committee*) del Reino Unido desestimó el pedido, basándose en la no existencia de personalidad en la relación entre los repartidores y *Deliveroo*, teniendo en cuenta que, en el contrato firmado entre las partes, se prevé la posibilidad de que el repartidor envíe un sustituto para cumplir con el llamado de entrega. En una decisión más reciente, del 5 de diciembre de 2018⁶, el Tribunal Superior mantuvo la decisión del Comité Arbitral y rechazó los pedidos del sindicato, negando también su legitimidad para representar a los repartidores en negociaciones colectivas.

El Tribunal también remarcó que la sentencia se basó en el análisis de los hechos presentados en el caso, de modo que no necesariamente sería aplicable a otros casos de la *gig economy*, teniendo en cuenta la diversidad de modelos de negocio.

Los demandantes esperan la sentencia de la apelación.

⁵ Independent Workers' Union of Great Britain (IWGB) v. RooFoods Ltd. T/A Deliveroo. Disponible en: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/663126/Acceptance_Decision.pdf (último acceso el: 12/04/2021).

⁶ Disponible en: <https://www.ilawnetwork.com/wp-content/uploads/2020/12/CO8102018-R-IWUGB-v-Deliveroo-05122018-APPROVED-004.pdf> (último acceso el: 12/04/2021).

CONSIDERACIONES FINALES

- La decisión de la Corte Suprema del Reino Unido, que clasifica a los consultores de Uber como *workers*, se vale de una categoría atípica e intermedia (entre *self-employed* y *employee*), específica del ordenamiento jurídico local;
- Por ende, los *workers* no se confunden con los empleados, ya que no disponen de todos los derechos garantizados a estos últimos (tales como el derecho al aviso previo en caso de despido, el derecho a la representación sindical, etc.);
- La mayor parte de la argumentación de la decisión se basó en el sistema de organización de Uber, dando relevancia a los aspectos de control. Este control, que se extendía para elementos de pago, la aceptación de la prestación de servicios, la evaluación y la comunicación, se consideró como suficiente para calificar la subordinación existente en la categoría intermedia de *worker*;
- La decisión tiene un alcance limitado a la jurisdicción británica y a los conductores registrados en la plataforma de transporte de pasajeros de Uber, sin abarcar otros servicios ofrecidos por la empresa, como el servicio de *delivery* UberEats;
- Consideramos que los argumentos referentes a la organización del modelo de Uber pueden trasladarse a otros países y otros contextos, ya que dependen de la arquitectura de la plataforma. No obstante, otros fundamentos son específicos de la jurisdicción británica y deben transportarse con cuidado y las debidas adaptaciones; y
- En el ordenamiento jurídico brasileño, no existe una categoría intermedia correspondiente al “*worker*”, si bien algunas figuras atípicas, como la del trabajador independiente y el intermitente, presentan algunas similitudes.

ANEXO: TRES PRINCIPALES CATEGORÍAS DE TRABAJO

Tipo de contrato	Definición	Derechos garantizados
Autónomo (<i>self-employed</i>)	Trabajadores que administran sus empresas por cuenta propia y asumen los riesgos de la actividad, sin estar subordinados a terceros. (GOV, 2021c)	La ley laboral no cubre a trabajadores autónomos en la mayoría de los casos, ya que ellos son sus propios patrones. No obstante, tienen asegurados: - protección de salud y seguridad; - sus derechos y responsabilidades se definen por los términos del contrato firmado con el cliente. (GOV, 2021c)
Worker (<i>"trabajador": categoría intermedia</i>)	Se clasifica como <i>workers</i> (GOV, 2021b) a: - Trabajadores que tienen contratos o acuerdos para prestar servicios personalmente mediante una contraprestación (el contrato no necesita ser por escrito); - La contraprestación se abona en dinero o en beneficio en especie; - Tiene el derecho limitado de enviar a otra persona para hacer el trabajo en su lugar (ausencia de personalidad); - El contratante debe ofrecer trabajo, mientras dure el contrato; - No realizan el trabajo como parte de su propia empresa, en donde el "empleador" es, en verdad, un consumidor o cliente.	- Protección contra la discriminación; - Protección contra deducciones ilegales de salarios; - Derecho al salario mínimo; - Vacaciones pagas proporcionales; - Jornada limitada a 48 horas semanales, lo cual se puede negociar; - Duración mínima y pausas para descanso; - Protección para denuncias (irregularidades en el lugar de trabajo). (GOV, 2021b)
Empleado (<i>employee</i>)	Trabaja en virtud de los términos de un contrato de trabajo. El contrato se puede acordar de manera expresa (por escrito u en forma oral) o implícita por la naturaleza de la relación, caracterizada por: (DFA LAW, 2021) - <u>Personalidad</u> (el trabajador no puede ser sustituido por otro en la ejecución del trabajo); - <u>Control</u> : el empleador necesita tener algún control sobre la forma en que el empleado realiza el trabajo; y - <u>Reciprocidad de obligaciones</u> : el empleador está obligado a proveer trabajo y el empleado está obligado a aceptarlo.	Todos los derechos garantizados a los <i>workers</i> , que se suman a los siguientes: - Subsidio por enfermedad; - Licencia por maternidad/paternidad/adopción/custodia compartida; - Aviso previo; - Protección contra despido sin justa causa; - Franco en caso de emergencia. (GOV, 2021a)

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BBC NEWS. **Uber 'willing to change' as drivers get minimum wage, holiday pay and pensions.** Disponible en: <https://www.bbc.com/news/business-56412397>. Acceso en: abr. 2021.

DFA LAW. **What is the difference between an employee and a worker?** Disponible en: https://www.dfa-law.co.uk/faq_type/what-is-the-difference-between-an-employee-and-a-worker/?cn-reloaded=1. Acceso en: abr. 2021.

GOV. **Employment status:** employee. 2021a. Disponible en: <https://www.gov.uk/employment-status/employee>. Acceso en: abr. 2021.

GOV. **Employment status:** worker. 2021b. Disponible en: <https://www.gov.uk/employment-status/worker>. Acceso en: abr. 2021.

GOV. **Employment status:** self-employed and contractor. 2021c. Disponible en: <https://www.gov.uk/employment-status/selfemployed-contractor>. Acceso en: abr. 2021.

EXPRESSO. **Decisão da Uber no Reino Unido pode pressionar outras plataformas no país e na Europa.** Expresso, 2021. Disponible en: <https://expresso.pt/economia/2021-03-24-Decisao-da-Uber-no-Reino-Unido-pode-pressionar-outras-plataformas-no-pais-e-na-Europa-d62e94d9>. Acceso en: abr. 2021.

PITAS, Costas; BELLON, Tina. **Uber's UK driver benefits highlight broader gig-worker challenges.** Reuters, 2021. Disponible en: <https://www.reuters.com/article/uber-britain-idCNL8N2LF1OD>. Acceso en: abr. 2021.

PWC. **Gig economy employment status.** Disponible en: <https://www.pwclegal.be/en/documents/may-2019-gig-economy-report.pdf>. Acceso en: abr. 2021.

HOJA TÉCNICA

REALIZACIÓN



Apoyo



EQUIPO

Coordinación General

Alexandre Pacheco da Silva
Marina Feferbaum

Líder de Investigación

Ana Paula Camelo

Colíder de Investigación

Guilherme Forma Klafke

Investigadores(as)

Ana Carolina R. Dias Silveira
Arthur Cassemiro Bispo
Bruno Ett Bícigo
Gabriela Marcassa Thomaz de Aquino
Olívia Q. Figueiredo Pasqualetto

Diagramación

Maria Antônia Bachiega Anacleto

Traducción

TGA Translations



Este trabajo está licenciado bajo una licencia Creative Commons CC BY Asignación 4.0 Internacional.

COMO CITAR ESTE TRABALHO

CENTRO DE ENSEÑANZA E INVESTIGACIÓN EM INNOVACIÓN DE LA ESCUELA DE DERECHO DE SÃO PAULO DE LA FGV. *Briefing* temático #5: Análisis de la decisión del Reino Unido contra Uber y sus repercusiones – versión 2.0. São Paulo: FGV Direito SP, 30 de abril de 2021.