

# RJT

---

## REVISTA JURÍDICA DEL TRABAJO

**DIRECTOR**

JORGE ROSENBAUM

**COORDINADOR**

FEDERICO ROSENBAUM

**No. 2**

Mayo-Agosto  
2020

---

## PRIMER CASO JURISPRUDENCIAL DE UBER EN URUGUAY

## FIRST JURISPRUDENTIAL CASE OF UBER IN URUGUAY

Bruno SANDE ESCOBAL

*Profesor de Estatutos Profesionales, Universidad de la República (Uruguay). Aspirante a Profesor Adscripto de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Universidad de la República (Uruguay)*

[brunoignaciosande@hotmail.com](mailto:brunoignaciosande@hotmail.com)

Fecha de envío: 01/08/2020

Fecha de aceptación: 01/08/2020

---

## PRIMER CASO JURISPRUDENCIAL DE UBER EN URUGUAY

Bruno SANDE ESCOBAL

*Universidad de la República (Uruguay)*

---

**Resumen:** En Uruguay el fenómeno del trabajo en plataformas es relativamente reciente. En el caso específico de UBER hasta fines del año 2019, a nivel nacional solo se habían emitido opiniones doctrinarias, no existiendo ningún caso jurisprudencial. El presente estudio versa sobre los primeros fallos jurisprudenciales que analizan la naturaleza del vínculo entre UBER y sus socios conductores o "drivers". Las sentencias determinan que existe una relación de trabajo entre UBER y sus conductores, condenando a la compañía al pago de beneficios laborales.

**Palabras clave:** Plataformas - Dependencia - Sentencias

**Sumario:** 1. Introducción. 2. El caso planteado. 3. Primer problema principal: los Tribunales del Estado poseen jurisdicción para juzgar el caso. 3.1. Otro problema procesal: la competencia. 4. Segundo problema principal: la naturaleza del vínculo. 4.1. Problema procesal: la carga de la prueba. 4.2. Problema principal: la discusión sobre la naturaleza del vínculo. 5. Problema secundario: conjunto económico. 6. Problema secundario: beneficios a los que se condena. 7. Problema secundario: condena a futuro. 8. Reflexiones finales.

**Abstract:** In Uruguay, the phenomenon of platform work is relatively recent. In the specific case of UBER, until the end of 2019, only doctrinal opinions had been omitted at the national level, and there were no jurisprudential cases. This study deals with the first jurisprudential rulings that analyze the nature of the relationship between UBER and its driving partners or "drivers". The sentences

determine that there is an employment relationship between UBER and its drivers, sentencing the company to the payment of labor benefits.

**Key words:** Platforms - Dependency - Case-law

**Summary:** 1. Introduction. 2. The case raised. 3. First main problem: the State Courts have jurisdiction to judge the case. 3.1. Another procedural problem: judicial jurisdiction. 4. Second main problem: the nature of the relationship. 4.1. Procedural problem: the burden of proof. 4.2. Main problem: the discussion about the nature of the relationship. 5. Secondary problem: economic set. 6. Secondary problem: benefits to which it is condemned. 7. Secondary problem: future sentence. 8. Final thoughts.

## 1. Introducción

LORD WEDDERBURN decía que la relación de trabajo se puede comparar con un elefante, porque cada observador considera esencial un rasgo distinto del mismo: la trompa, las patas, la altura, sin embargo nadie tiene dificultad de distinguir un elefante de un rinoceronte<sup>1</sup>. La cita es muy descriptiva en torno a unas de las cuestiones más debatidas y complejas que ha tenido que enfrentar el Derecho del Trabajo, que es la determinación de la existencia o no de una relación laboral y el alcance de sus normas protectoras<sup>2</sup>.

Ahora bien, en el caso de los socios conductores de UBER o “*drivers*”, la determinación de si nos encontramos ante trabajadores dependientes, y en consecuencia si son aplicables las normas tuitivas del Derecho del Trabajo, ha atravesado por grandes dificultades desde la aparición de la empresa y en las distintas partes del mundo en la que la misma ha desembarcado. Algunas de esas dificultades son originadas en la propia complejidad jurídica que puede caber al tema de la calificación del vínculo entre UBER y el conductor –lo cual es innegable-, y otras por la acérrima defensa que ha hecho la compañía en el mundo – no siendo Uruguay la excepción– sobre la existencia de una relación de tipo comercial entre UBER y sus socios conductores.

En efecto, UBER bajo el slogan de la economía colaborativa ha negado contumazmente que los “*drivers*” sean empleados, así como también ha negado que sea una compañía de transporte, intentando siempre ubicarse por fuera del contrato de transporte entre el socio conductor y el pasajero.

En Uruguay la temática del trabajo en plataformas y en específico la naturaleza del vínculo entre UBER y sus “*drivers*”, fue abordado en un primer

---

<sup>1</sup> DAÜBLER, Wolfgang; “Derecho del Trabajo”, traducción española, MTSS, Madrid, 1994, pág. 539.

<sup>2</sup> SANDE ESCOBAL Bruno; “Plataformas y Relación de Trabajo. Análisis desde la perspectiva del Derecho del Trabajo Uruguayo” en XXX Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, FCU, 2019, pág. 48

momento por la doctrina, con trabajos de tipo descriptivos, en los cuales se señalan los indicios y conraindicios de laboralidad. Empero, en muchas ocasiones no existió una emisión de opinión sobre la naturaleza del vínculo. A ello se sumó la circunstancia de que los principales catedráticos del Derecho del Trabajo uruguayo, en consultas solicitadas por UBER, emitieron opinión en contra de la laboralidad del vínculo entre el “*driver*” y UBER<sup>3</sup>.

A nivel jurisprudencial no habían existido sentencias hasta el pasado 11 de noviembre de 2019, fecha en la que el Juzgado Letrado de Primera Instancia del Trabajo de la Capital de 6° Turno dictó la sentencia N° 77 del 2019, declarando la existencia de una relación de trabajo entre UBER y uno de sus socios conductores. Dicho fallo fue confirmado en segunda instancia por el Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 1° Turno, en sentencia del 3 de junio de 2020, que vuelve a confirmar la naturaleza laboral del vínculo<sup>4</sup>.

La sentencia de segunda instancia premencionada no admite recurso alguno, por lo que ha pasado en autoridad de cosa juzgada.

El objetivo del presente trabajo es justamente el análisis de ambos fallos, estableciéndose, asimismo, su alcance.

Liminarmente cabe indicar que las sentencias se abocan a dos problemas principales, uno de orden procesal y otro de orden sustancial. El primero refiere a si los Tribunales del Estado – el Poder Judicial – poseen jurisdicción para intervenir en el asunto, o si, por el contrario, a raíz de la cláusula arbitral que los socios conductores pactan con UBER, dichos tribunales carecen de jurisdicción, debiéndose dirimir la controversia ante un Tribunal arbitral. El segundo, obviamente se refiere a la naturaleza del vínculo entre la plataforma y el prestador del servicio.

---

<sup>3</sup> Consultas que UBER utilizó en juicio cuyas sentencias de primera y segunda instancia se comentan.

<sup>4</sup> Cabe indicar que en Uruguay la justicia laboral de primera instancia es especializada fundamentalmente en la Capital (Montevideo), siendo excepcional la existencia de juzgados especializados en el interior del país. A nivel de segunda instancia existen Tribunales de Apelaciones con competencia exclusiva en materia laboral. En el caso planteado el proceso se inició en Montevideo en un juzgado especializado en materia laboral, y en segunda instancia también entendió un Tribunal especializado. Finalmente atendiendo a que existieron dos sentencias confirmatorias, y al monto del asunto, la sentencia de segunda instancia no era pasible de recurso de casación, en el cual entendería la Suprema Corte de Justicia.

Desde ya se adelanta que ambas sentencias coinciden en el tema. Así determinan que el proceso arbitral no es aplicable ante conflictos individuales del trabajo, y además que los socios conductores son trabajadores dependientes de UBER.

Por otra parte, las sentencias abordan temas que podríamos llamar secundarios, que se relacionan con la existencia de conjunto económico entre los demandados, los beneficios laborales que le corresponderían a un “*driver*” y la posibilidad de condena a futuro, obligando a UBER a abonar ciertos beneficios laborales al actor hasta tanto se mantenga incambiado el relacionamiento entre las partes.

## 2. El caso planteado

El caso que se puso a decisión de los tribunales uruguayos, compartió en términos generales las características y argumentaciones que se han visto en otras latitudes.

En concreto, un socio conductor de UBER compareció ante el Poder Judicial, promoviendo demanda laboral por licencia, salario vacacional, aguinaldo, beneficios de Consejos de Salarios, actualización, multa y daños y perjuicios, así como condena a futuro, contra Uber B.V. (sociedad de responsabilidad limitada constituida en los Países Bajos, registrada en la Cámara de Comercio de Ámsterdam) y Uber Technologies Uruguay S.A. (sociedad anónima constituida en Uruguay).

Manifiesta el demandante que entre UBER y su persona existió un vínculo de trabajo subordinado, recurriendo a la Recomendación N°198 de la OIT, y además a los que se denominan nuevos indicios de laboralidad, como la ajenidad de la marca.

Expresa que Uber B.V. es la empresa para la cual el actor presta su tarea, con la que suscribió el contrato para brindar la labor de chofer, siendo además esa empresa la que cobra a los clientes y la que le abona su remuneración. Por tanto reviste la calidad de empleador directo. Por su parte, manifiesta que UBER Technologies Uruguay S.A. es una sociedad anónima

uruguaya cuyo objeto es “a) *Proporcionar servicios de transporte y soporte respecto a la promoción de marketing de software, tecnología y servicios relacionados proporcionado por otras compañías filiales; b) Apoyar a otras compañías filiales en la satisfacción de la demanda de servicios solicitada a través de dispositivos móviles y a través de la web*” de acuerdo a la publicación del Diario Oficial. Manifiesta, asimismo, que dichas empresas constituyen un conjunto económico o grupo de empresas y por ende ambas son las empleadoras del demandante y solidariamente responsables en el pago de los conceptos reclamados.

Por su parte UBER repelió la pretensión. Primero opuso excepción de falta de jurisdicción<sup>5</sup>, fundándose para ello, en que la justicia ordinaria no es competente para resolver el reclamo, en la medida que el actor y UBER acordaron expresamente que cualquier diferendo se resolvería mediante arbitraje en Ámsterdam, Holanda, lo que emerge del acuerdo comercial que suscribieron denominado “*Contrato de Servicios*”.

Obviamente que también se alega que no existió entre las partes un vínculo de trabajo subordinado, señalándose que el vínculo del promotor con UBER es de carácter estrictamente comercial de acuerdo a los “*Términos y Condiciones*” del contrato.

Además, la compañía insiste con la argumentación que se ha visto en otras jurisdicciones, en cuanto a que UBER es una empresa de tecnología y no de transporte, y en consecuencia el demandante no le presta un servicio, siendo además él quien libremente decide utilizar la plataforma informática que le ofrece UBER (“Uber app”) cuando así lo desea.

Finalmente agrega que Uber Tech no posee legitimación pasiva, ya que se trata de una sociedad uruguaya que celebró un contrato comercial con UBER, por el que le presta servicios de soporte, sobre todo en relación con promocionar la *app* en el Uruguay.

---

<sup>5</sup> En el proceso laboral uruguayo las excepciones son cuestiones formales que se resuelven en la sentencia definitiva, pero previo al análisis del fondo del asunto.



### **3. Primer problema principal: los Tribunales del Estado poseen jurisdicción para juzgar el caso**

Como se adelantara, un socio conductor de UBER, entabló una demanda laboral ante un Juzgado de Trabajo perteneciente al Poder Judicial. Es decir que interpuso una demanda laboral ante los juzgados del Estado.

UBER entendió que el Poder Judicial carece de jurisdicción para entender en el asunto. Es decir, que para UBER, el Poder Judicial, los Tribunales del Estado Uruguayo no se encontraban habilitados para juzgar el caso. Ello, según la compañía obedeció a que el actor y UBER acordaron una cláusula arbitral, por la cual pactaron expresamente que cualquier diferendo se resolvería mediante arbitraje en Ámsterdam, Holanda.

Ahora bien, tanto en primera como en segunda instancia se rechazó la falta de jurisdicción argüida por UBER, por entender los jueces intervinientes que el arbitraje no es un mecanismo válido o admitido por el Derecho del Trabajo uruguayo a efectos de resolver un conflicto individual de trabajo.

En tal sentido la sentencia de primera instancia juzga que la Justicia Laboral, en principio, es competente para conocer en los asuntos donde se discute la relación laboral, ya que estaríamos igualmente ante un conflicto individual de trabajo, lo que en Uruguay enmarca la materia laboral.

Agrega la sentencia de primera instancia, citando jurisprudencia del Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 1° Turno, que en el ordenamiento nacional el acceso a la justicia del Estado constituye un derecho humano fundamental, que la garantía constitucional de protección del sujeto que presta el trabajo no excluye la actuación de éste en situación de conflicto y que la jurisdicción, la competencia, el orden y las formalidades de los juicios son de reserva legal por mandato constitucional.

Ahora bien, entiende la sentenciante de primer grado, que a razón que en el Uruguay existe un proceso laboral autónomo regido por la Ley N° 18.572, ese proceso desplazó al derecho procesal común representado por

el Código General del Proceso, y: *“Así hoy por hoy, los tribunales de la jurisdicción laboral, vale decir los que tengan competencia en materia laboral, serán los que habrán de entender en los conflictos individuales de trabajo conforme lo dispone el art. 2 de la ley 18.572”*.

Ahora bien, la interrogante que se plantea es si a pesar de lo sostenido en la ley del proceso laboral autónomo, las partes en materia laboral pueden pactar una cláusula arbitral y que, en consecuencia su disputa sea decidida por un tribunal arbitral.

La magistrada de primer grado contesta negativamente a esta posibilidad. Primero, por cuanto el texto constitucional uruguayo prevé mecanismos alternativos de solución de conflictos laborales, pero los limita a los conflictos colectivos de trabajo lo que habilita a deducir que el constituyente no los entendió aptos para la solución de los conflictos individuales.

En segundo lugar, por cuanto el carácter imperativo de la Ley N° 18.572, habilita concluir que el procedimiento arbitral se encuentra excluido como mecanismo de solución de los conflictos individuales de trabajo en el sistema laboral procesal autónomo. Así se manifiesta: *“Los procesos y reglas de procedimiento previstas por la ley 18.572 y su modificativa, no dejan espacio para la libertad de las partes a los efectos de convenir el procedimiento conforme surge de su constante tenor imperativo”*.

A su vez, más allá que la magistrada de primera instancia llega a concluir que el arbitraje no está habilitado en materia laboral, atendiendo a la interpretación textual y contextual de la Ley N° 18.572, se cuestiona a qué conclusión se llegaría, si se determinara que en el caso existe un vacío legal en la norma procesal laboral (Ley N° 18.572), y que ese vacío sea integrado por la norma procesal general (Código General del Proceso) que habilita en términos generales al arbitraje. En el punto entiende la magistrada que la integración de la norma general procesal al proceso laboral, no sortearía el examen de compatibilidad con los principios procesales y sustantivos del Derecho del Trabajo, lo cual es una condición normativa a efectos de que se pueda realizar la referida integración.

Finalmente se agrega que no puede dejar de indicarse que a pesar de que la Recomendación N° 92 de la OIT admite el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos individuales de trabajo, la regla cede ante la existencia de una norma interna más favorable, representada por el derecho interno que garantiza la jurisdicción del Estado.

Por su parte la sentencia de segunda instancia confirma íntegramente el punto, expresando que: *“En Uruguay la exclusión del derecho a la justicia del Estado - en tanto derecho humano - podría verse legitimada únicamente por disposición de la ley. De allí que corresponda indagar si efectivamente se releva ley en tal sentido.”* y que: *“En la medida que el Derecho del Trabajo constituye una disciplina jurídica autónoma, la ley eventualmente aplicable sería la ley especial priorizando sobre la ley general.”*. Para el Tribunal la ley procesal laboral no permite la exclusión del derecho a la justicia del Estado; por el contrario es clara en cuanto a que en materia laboral la jurisdicción es exclusiva de los Juzgados Laborales.

Así expresa el Tribunal:

La jurisdicción para resolver conflicto de materia laboral ha sido resuelta de manera excluyente en favor de la justicia del Estado y mediante las estructuras procesales previstas por la ley 18.572 o por las especiales de la materia (art. 2 ley 17.940, art. 12 ley 18.561, art. 20 ley 19.846), de allí que la inexistencia de previsión del arbitraje, no constituye una laguna sino que responde a una decisión expresa del ordenamiento jurídico especial nacional.

Asimismo el Tribunal de Apelaciones maneja dos argumentos que se entiende importante destacar.

El primero, que atendiendo a la realidad nacional, no es posible que se respeten los principios laborales procesales sometiendo las causas laborales a arbitraje, ya que ello *“...solo sería posible si se garantizara un sistema de arbitraje con un procedimiento sencillo, adecuado, eficaz y gratuito. Lo que hoy por hoy, claramente no existe”*. Desde nuestra perspectiva, si bien el argumento es práctico tiene impacto en la decisión

jurídica, ya que aceptar el arbitraje en materia laboral, podría repercutir en una denegación de justicia, lo que obviamente debe ponderar el pretor.

El segundo, que la parte actora plantea que le fue impuesto el contrato y en consecuencia la cláusula arbitral, careciendo de posibilidades reales de negociación, lo cual para el tribunal resultó acreditado. Así expresa que:

No puede admitirse la renuncia a la jurisdicción de los órganos de justicia del Estado cuando como en el caso la adhesión a la cláusula arbitral ha sido adoptada por quien estaba en situación de buscar trabajo en una comunidad en la que el trabajo es un bien escaso. Por ende, estando lo que normalmente acontece, interpretando la plataforma fáctica se infiere en grado de muy alta probabilidad que el actor en condiciones de restricción de su libertad-autodeterminación, se sometió a la aceptación del arbitraje compelido por la necesidad de trabajar. Esta es la única razón que puede atribuirse a que el demandante que iba a trabajar en Uruguay, aceptara que el lugar de celebración del arbitraje sea en Amsterdam, Países Bajos.

El argumento resulta trascendente, coincidiendo con el Tribunal en cuanto que que nos encontramos en presencia de un contrato de adhesión, con una cláusula arbitral que afecta derechos humanos fundamentales como el del acceso a la justicia. Ello, sin embargo, debió tener la consecuencia de la nulidad de la cláusula, la que no fue declarada por el Tribunal.

Cabe indicar que la sentencia de segunda instancia tuvo una Ministra disconforme, quien entiende que el arbitraje sí es aplicable a los conflictos individuales de trabajo, y que es válida la cláusula arbitral pactada por las partes.

### 3.1. Otro problema procesal: la competencia

UBER, asimismo, interpuso una excepción de incompetencia, entendiendo que el proceso se debía llevar a cabo en Holanda y bajo la ley de ese país. Tanto en primera, como en segunda instancia se entendió que el contrato que unió a UBER con el socio conductor se ejecutó en Uruguay, y que conforme al Derecho Privado Internacional, en los contratos de

servicios como el presente, el punto de conexión es el “*lugar de cumplimiento*”, y ese no puede ser otro que el lugar donde se ejecuta el contrato, es decir, Uruguay. Por lo tanto, se llega a la conclusión que son competentes los juzgados laborales nacionales y el Derecho que se debe aplicar es el uruguayo.

#### **4. Segundo problema principal: la naturaleza del vínculo**

El segundo problema principal que se discutió en el proceso judicial obedeció a la naturaleza del vínculo entre el socio conductor y UBER.

En el punto ambas sentencias coinciden en la existencia de una relación de trabajo. A efectos de llegar a esa conclusión también ambos fallos acudieron a la Recomendación N° 198 de la OIT, considerándola un instrumento normativo válido, y analizaron si se presentan los elementos que dicha Recomendación utiliza como indicadores de la existencia de una relación de trabajo.

No obstante, antes de comenzar el análisis de la naturaleza del vínculo, nos resulta trascendente señalar cómo los jueces intervinientes manejaron la carga de la prueba de la relación de trabajo.

##### **4.1. Problema procesal: la carga de la prueba.**

Analizadas las sentencias surge una diferencia entre lo sostenido en primera y segunda instancia, respecto a la carga de la prueba de la relación de trabajo.

La sentenciante de primera instancia partió de la tesis tradicional en la doctrina y jurisprudencia uruguaya, que entiende que no se presume la subordinación y por ende tampoco se presume que quien presta trabajo para otro se considere trabajador subordinado. No obstante, analizando la probanza allegada a la causa, la magistrada determinó que el actor había logrado acreditar la relación de trabajo invocada.

El Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 1° Turno, sostuvo sin embargo una tesis distinta, que ya ha planteado en otras oportunidades, en las que se discutió la existencia de relación laboral, pero que hasta el momento no ha sido replicada por otros Tribunales de Apelaciones, ni por la Suprema Corte de Justicia.

Así, en segunda instancia se sostuvo:

Frente a la colisión de principios constitucionales señalada – protección del trabajo humano y su concreción legislativa a través de un sistema garantista en la relación de dependencia y, libertad para comprometer trabajo humano fuera de la relación de dependencia -, corresponde a quien repele la pretensión, argumentar y probar hechos que, logren justificar, racionalmente, que un sujeto que compromete su fuerza de trabajo para el beneficio principal de otro, hubiera elegido, o por lo menos tolerado, verse marginado de la especial protección. Esto es el beneficio concreto u otras razones que puedan explicarlo. Ello por cuanto, responde a lo que normalmente acontece que una persona se automargine de un estatus protector solamente si la anima una explicación razonable que lo justifique, por ejemplo la posibilidad de obtención de otras ventajas.

Quiere decir que para el Tribunal de Apelaciones, UBER debía acreditar las razones por las cuales el actor se automarginó de un *status* protector. Es decir, acreditar las razones por las que el actor no decidió ser un trabajador dependiente.

Ahora bien, como ya tuvo oportunidad de sostener este autor respecto a la referida posición del Tribunal, si bien puede ser útil para aquellos trabajadores de plataformas que se consideren subordinados e intenten plantear un litigio, se entiende que la misma no es correcta jurídicamente, ya que no sortea la valla del art. 139 del C.G.P., que indica que las partes deben comprobar los hechos que invocan, además de carecer de cierta lógica porque obliga a probar un hecho imposible, que es básicamente el sentimiento de una persona<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> Sande Escobal Bruno; ob. cit., pág. 59.

#### 4.2. Problema principal: la discusión sobre la naturaleza del vínculo

Luego de resueltos los problemas procesales señalados, las sentencias se avocan a estudiar la naturaleza del vínculo entre el socio conductor demandante y UBER.

La sentencia de primera instancia comienza analizando el concepto clásico de subordinación a efectos de definir si nos encontramos frente a un trabajador dependiente, haciendo sin embargo mención expresa al elemento de la inserción del trabajador en la organización de la empresa. Asimismo, resalta la importancia de la Recomendación N° 198 de la OIT como “...una herramienta de interpretación para determinar la posición de cada sujeto en la relación debatida”.

En consecuencia, el enfoque que da la magistrada de primera instancia es el tradicional en la jurisprudencia uruguaya. Así, determina que para que se presente una relación de trabajo debe existir subordinación; agrega que la carga de la prueba corresponde al actor, es decir quien invoca la relación de trabajo, y analiza si con las probanzas allegadas a las actuaciones se presentan los elementos indicadores de la relación de trabajo, señalados en Recomendación N° 198 de la OIT. No obstante, sí es necesario reconocerle a la sentencia una apertura a la hora de valorar los elementos que determinan la existencia de una relación de trabajo, y la revaloración del concepto de subordinación, que se acompasa con las nuevas formas de dirección y control del modelo de negocios planteado por UBER.

Así para la magistrada de primera instancia:

- Las tareas llevadas a cabo por la accionante encartan holgadamente en el giro o estructura de los cometidos de la demandada, por lo que el actor se encontraba inserto en la organización de UBER, presentándose ese elemento de laboralidad recogido en la Recomendación N° 198 de la OIT. Ello supone que, para la magistrada, UBER es una compañía de transporte. En el punto es interesante la expresión de la sentenciante que refiere: “...a una nueva modalidad de subordinación, prioritariamente caracterizada por la

*inserción de quien presta trabajo en la estructura de la empresa*". Para la sentenciante la inserción de quien presta trabajo en la estructura de una empresa, da cuenta de la existencia de subordinación. No obstante, se entiende que debería pensarse a la inserción en la organización de la empresa como un elemento distinto a la subordinación y no como un indicio de ésta.

- UBER ejerce el poder de dirección sobre los socios conductores impartiendo órdenes o directivas, ya sea mediante el envío de correos electrónicos o instrucciones de como cumplir el servicio o protocolos acerca del trato a brindar a clientes, condiciones de higiene que debe tener el vehículo y sugerencias para hacer más ameno el viaje.

- UBER premia o sanciona al empleado, por ejemplo bloqueando la aplicación si existe una conducta del conductor, lo que es típico de un empleador.

- No existe una total libertad de aceptar o no los viajes, ya que UBER premia con las tarifas dinámicas a aquellos choferes que tienen mayor aceptación de viajes.

- UBER organiza el trabajo, establece tarifas dinámicas e incentiva a los conductores a tener un mejor salario, dándoles incentivos propios de una relación de trabajo dependiente.

- El socio conductor es el que ejecuta el servicio que ofrece la empresa que actúa bajo la marca registrada "UBER".

- Cuando UBER bloquea o suspende la cuenta al socio conductor, lo hace en ejercicio del poder disciplinario, ante alguna conducta del empleado.

- El actor realiza el trabajo en forma personal y recibe periódicamente por ello una remuneración.

- Finalmente citando a este autor manifiesta que:

La actividad principal de UBER es el transporte. No se trata entonces exclusivamente de una compañía tecnológica que desarrolla un software y vincula a terceros ajenos a su estructura. Sin el servicio de transporte UBER no existiría, lo que da cuenta de la indispensabilidad de ese servicio para la



empresa y que es esa su verdadera actividad. UBER sin conductores no sería una actividad factible. Además, los ingresos de UBER no dependen exclusivamente de la entrega de su software, sino básicamente de los viajes que realizan sus conductores. Por lo tanto, en los términos de la Recomendación No. 198 de la OIT los conductores se encuentran integrados en la organización de la empresa, presentándose así un primer indicio de laboralidad. La Recomendación No. 198 de la OIT, marca ciertos indicios sobre la existencia de una relación laboral, que entendemos se presentan en el caso analizado. Así como se dijera, existe una integración del trabajador a la organización de la empresa; además el trabajo se realiza según instrucciones y bajo el control de UBER, a su vez el trabajo es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; y el trabajo presenta cierta duración y continuidad. Asimismo, a esto se le debe agregar la dependencia económica de los conductores, siendo que habitualmente representa su fuente principal de ingresos.

En definitiva, la magistrada acudiendo al principio de primacía de la realidad, y las probanzas allegadas a las actuaciones determina que existe una relación de trabajo dependiente entre el socio conductor y UBER, estableciéndose que se presentan la mayoría de los elementos que marca la Recomendación N° 198 de la OIT.

Cabe indicar como crítica a la sentencia, que no existe un análisis de los contraindicios de subordinación. Sin embargo, desde el punto de vista jurídico eso no puede afectar la validez de la sentencia, la que se presenta como suficiente y correctamente fundada.

Por su parte, la sentencia de segunda instancia confirma la de primera en cuanto a la existencia de relación de trabajo.

La plataforma fáctica que da por probada el Tribunal de Apelaciones es la siguiente:

- El actor firmó un contrato confeccionado enteramente por UBER careciendo de toda posibilidad de negociación o incidencia en la determinación de sus cláusulas y condiciones.

- Mediante el contrato el actor obtuvo la posibilidad de realizar traslado de personas que demandan la prestación del servicio a través de la tecnología – el “driver App”- que proporciona UBER B.V. que le permite localizar al pasajero, recibir el pedido y ejecutarlo, teniendo en cuenta las actualizaciones o modificaciones realizadas por UBER a su discreción de cuando en cuando.

- Para utilizar esta tecnología UBER le proporcionó al actor un “ID del conductor”, lo que significa la clave de identificación y contraseña asignada.

- El usuario del servicio de transporte debe notificar inmediatamente a UBER de cualquier incumplimiento o sospecha de incumplimiento o uso o revelación de una ID del conductor o de la Driver App.

- UBER es quien distribuye los viajes a realizar por los conductores y lo hace teniendo en cuenta criterios y parámetros respecto de los que los conductores no tienen ninguna intervención.

- Si la “driver app” está activada por el actor, lo pone en contacto con un usuario que esté en lugar cercano y si él acepta la petición del servicio, Uber le proporciona determinada información del usuario para que pueda recogerlo y trasladarlo.

- En caso de que el usuario no estuviera en el lugar, UBER le recomienda al conductor que permanezca diez minutos en el lugar aguardándolo.

- El conductor puede conocer el destino a través de la consulta a la “driver app” o directamente del usuario cuando toma contacto con él.

- UBER informa al usuario el nombre del conductor, el teléfono, fotografía, ubicación y la marca y número de matrícula del vehículo.

- El usuario abona el servicio directamente a UBER que le expide un recibo.

- El conductor no puede contactarse directamente con los usuarios.

- El conductor debe poner un vehículo a disposición para realizar el traslado de pasajeros, debiendo asumir todos los gastos. A su vez, debe registrar el vehículo, ser su propietario o arrendatario o estar bajo otro modo

de posesión, y mantenerlo en buen estado de funcionamiento y limpieza. Asimismo, el conductor posee la posibilidad de registrar más de un vehículo.

- El actor registró dos vehículos y otros choferes registraron uno de esos automóviles, conociendo UBER esa situación.

- El actor debía asumir los gastos del dispositivo a utilizar para las comunicaciones.

- El conductor debe transportar a los usuarios directamente a los destinos especificados no pudiendo realizar interrupciones ni paradas no autorizadas por UBER.

- El actor puede aceptar o rechazar una petición de servicios de transporte, con sujeción a las políticas de cancelación vigentes de UBER.

- El accionante tiene prohibido mostrar el nombre, logotipos o colores de UBER, ni llevar uniforme ni ninguna otra prenda que los exhiba.

- UBER tiene el poder de desactivar o restringir el acceso o uso a la “driver app”, a su exclusiva discreción en caso de incumplimiento del contrato o de cualquier motivo a su única y razonable discreción.

- UBER solía otorgar un premio a los choferes que devolvieran objetos olvidados en el vehículo.

- UBER elabora un perfil del chofer a partir de las calificaciones realizadas por los usuarios del servicio de transporte.

- El conductor debe mantener una calificación promedio mínima establecida por UBER que puede ser actualizada por éste a su entera discreción. Si el conductor se encuentra en una calificación por debajo de ese mínimo, UBER lo informa, y puede darle a su entera discreción, un plazo límite para aumentarla y si no lo logra, también puede desactivarle el acceso a la “driver app”.

- El chofer no puede realizar viajes durante ocho horas consecutivas o doce horas repartidas por día y si lo hace UBER tiene el poder de desactivarle la “driver app”.

- UBER tiene derecho a utilizar, compartir y exhibir las calificaciones y comentarios que los usuarios realizaran del actor.

- La obligación asumida por el conductor tiene como contrapartida el derecho al cobro de una tarifa calculada según parámetros dispuestos unilateralmente por UBER, que puede modificar a su entera discreción.

- UBER determina la tarifa del conductor, caso a caso, partiendo de una tarifa base, más la distancia recorrida (según lo determine UBER) y los importes por tiempo.

- UBER tiene derecho a modificar el cálculo de la tarifa en cualquier momento a su propia discreción basándose en factores de mercado local, lo notifica al conductor, y el uso continuado de la tecnología determina su aceptación.

- UBER tiene el derecho de ajustar la tarifa que percibe el conductor considerando caso a caso la prestación del servicio de transporte teniendo en cuenta determinados parámetros como por ejemplo haber optado por una ruta no eficiente, no haber finalizado el servicio de transporte, o una falla técnica en la “driver app”.

- El chofer toma el viaje sin saber con exactitud el beneficio económico que obtendrá.

- El chofer no tiene la posibilidad real de negociar una tarifa distinta con el usuario.

- UBER liquida la tarifa que beneficiará al conductor luego de descontar los impuestos.

- UBER debe abonar las tarifas al actor en forma semanal.

- El usuario del servicio paga directamente a UBER.

- UBER realizaba “sesiones informativas” sobre las condiciones y reglamentaciones de la tarea, enviaba guías “on line” y comunicados, y capacita al inicio y durante la ejecución del vínculo para estimular a los choferes a ser un conductor cinco estrellas.

Luego de definir la plataforma fáctica probada, el Tribunal de apelaciones analiza el marco teórico normativo aplicable para la interpretación de los hechos probados. En tal sentido manifiesta: *“La Sala comparte con la sentencia de primera instancia que, en el presente y al tiempo de ocurrencia de los hechos de autos corresponde considerar la*

*Recomendación n. 198 de OIT como el marco teórico aplicable en Uruguay cuando existe controversia en la calificación de una relación jurídica que compromete trabajo.”*

Agregando que si bien la Recomendación N° 198 de la OIT: *“...considera la subordinación, la desfocaliza como el aspecto principal y excluyente en la solución del conflicto, y lo focaliza en un elenco mucho más abierto que de todos modos lo incluye. Pero en pie de igualdad en cuanto a su trascendencia. Por lo que admite la relación de trabajo aún sin la subordinación en su concepto clásico, si se detectan uno o varios de los restantes indicadores”.*

Concluye que: *“...para la Recomendación n. 198 de OIT, la calificación del vínculo jurídico cuando una de las alternativas es irrogarle la naturaleza de relación de trabajo, debe hacerse atendiendo los siguientes lineamientos: los hechos de la etapa de ejecución del trabajo, hallando entre ellos uno o varios de los indicadores mencionados y prescindiendo de la calificación jurídica y de cualquier otro elemento consignado en el contrato que pudiera interpretarse en contra de la configuración de una relación de trabajo”.*

Se entiende que es correcto lo señalado por el Tribunal en cuanto a que el marco teórico normativo está dado por la Recomendación N° 198 de la OIT, que refleja la conciencia jurídica universal, y que en el derecho patrio ingresa mediante lo dispuesto por el art. 332 de la Constitución de la Republica.

En el punto debe señalarse que desde nuestra perspectiva, también acierta el Tribunal cuando entiende que las consultas de los catedráticos agregadas al proceso deben evaluarse como informe de partes, en definitiva como un acto de alegación. Sin perjuicio del enorme prestigio de los catedráticos intervinientes, no dejan de ser actos de alegación de UBER, que los contrató a efectos de que desarrollaran un informe, el cual presentó porque le era conveniente a los intereses de la empresa. El hecho que UBER haya contratado a los catedráticos, es clave para que esos informes no puedan valorarse como pericia, por cuanto carecen de la imparcialidad que

debe poseer esa prueba. Tampoco podría considerarse que en el estado actual de la discusión sobre la naturaleza del vínculo sean considerados doctrina más recibida.

Luego de definida la aplicación de la Recomendación N° 198 de la OIT, el Tribunal se adentra a la apreciación de la plataforma fáctica ya definida a la luz de la referida Recomendación.

Dentro de los indicadores coincidentes entre el caso en examen y la Recomendación N° 198 de OIT el Tribunal señala los siguientes:

- UBER se benefició principalmente con el trabajo prestado por el actor. Entiende el tribunal que: *“Indudablemente las dos partes obtienen un beneficio – si así no fuera, alguna dejaría de participar en el negocio- pero al no saberse cuál es el resultado concreto de cada viaje (o de cada ejercicio) – porque UBER no trajo esta información al proceso- corresponde aplicarle la regla de la distribución de la carga de la prueba y en consecuencia dar por ciertos que fue la parte que obtuvo el beneficio principal”*. Agregando que: *“Lo importante de este indicador radica en la ampliación del concepto de beneficiario que instala la Recomendación respecto del clásico y que tiene implícita la posibilidad de que quien trabaja se haga cargo en forma no principal de parte de los costos”*.

En el punto se entiende que el Tribunal acierta. La recta interpretación de la Recomendación N° 198 de la OIT determina que la circunstancia de que existan costos asumidos por el trabajador, si no son los principales, no descarta la existencia de relación de trabajo. En el caso de UBER, los costos que asume la compañía son infinitamente mayores que los que asumen sus conductores, no pareciendo razonable que los mismos sean socios de la compañía.

- El actor se integró a la organización de UBER.

En el punto el Tribunal le resta incidencia a la discusión acerca de si UBER es una empresa de transporte o una empresa de tecnología, por cuanto: *“...para determinar si la relación entre las partes califica como relación de trabajo o como contrato comercial, no interesa cómo UBER se presenta públicamente ni como se autocalifica en el contrato. Este aspecto*

*podría gravitar luego de haberse concluido en la calificación como relación de trabajo para poder conocer el salario y las condiciones de trabajo del actor”*

En el punto se entiende que erra el Tribunal, por cuanto si UBER no brindara el servicio de transporte, y no fuera una empresa de transporte, difícilmente se podría decir que sus socios conductores integran su organización. Si UBER fuera solo una compañía tecnológica sus socios conductores no realizarían una actividad que integrara la organización de UBER. En tal caso, podría pensarse que UBER igualmente se aprovecha de trabajo humano, y de ahí intentar ahondar en la existencia de una relación de trabajo. Empero, por una cuestión de principios lógicos, no puede decirse que un trabajador se integre en la organización de una empresa cuando ese trabajador no realiza ninguna tarea de las desarrolladas por la empresa.

Pero además, el Tribunal expresa: *“Independientemente de que UBER toma a su cargo la tecnología, la gobierna para organizar el transporte de pasajeros, dejando para el conductor únicamente, la ejecución del traslado de los pasajeros.”* Ello da cuenta que para el Tribunal el conductor integra la organización de la empresa porque UBER realiza transporte, porque el conductor *“ejecuta”* una parte de la actividad de UBER que *“organiza transporte”*.

En definitiva, si bien se entiende con el Tribunal que los conductores de UBER se insertan en la organización de su empresa, el argumento utilizado por el Tribunal se presenta como contradictorio y confuso.

- El “driver” realiza el trabajo según instrucciones o bajo el control de UBER.

Para el Tribunal el actor:

Ejecuta los traslados conforme las instrucciones que surgen del contrato. Traslada al pasajero que UBER le atribuye, no conoce ni al usuario ni sus datos hasta que UBER se los comunica, no puede contactarse directamente con usuarios, debe trasladarlos en el automóvil registrado que además debe mantener en determinadas condiciones de higiene, no puede realizar paradas ni interrupciones en el trayecto, tiene prohibido mostrar

cualquier tipo de elemento que lo identifique con UBER (nombre, colores, uniforme u otra prenda, logotipos); no puede realizar viajes durante más de ocho horas consecutivas o doce discontinuadas por día. Debe realizar la tarea teniendo en cuenta las actualizaciones o modificaciones realizadas por UBER a su discreción de cuando en cuando.

Asimismo, indica que también el socio conductor está sujeto a control de UBER *“...del que toma conocimiento por correo, o directamente porque le desactiva el acceso a la “driver app”. Le controla la ruta que realiza y la puede calificar y si la entiende poco eficiente, o no finalizó el servicio o se produjo una falla técnica Uber puede reducir o cancelar la tarifa”*.

En el punto se coincide con la sentencia en cuanto a que UBER dirige y controla toda la actividad del conductor. Incluso responde con actos que perjudican al chofer, representando una modalidad de ejercicio del poder sancionador típico de un empleador y no de un cocontratista comercial.

- Existió continuidad y retribución periódica.

Para el Tribunal el vínculo se desarrolló en forma continua y mediante retribución periódica, lo que es otro indicio de la existencia de relación de trabajo.

- UBER suministra herramientas.

Finalmente el Tribunal entiende que UBER suministra herramientas a los conductores, en tanto pone a disposición la “driver app” y todo su gobierno.

Por otra parte, al contrario de lo realizado por la sentencia de primera instancia el Tribunal de Apelaciones analiza los indicadores de la Recomendación N° 198 de la OIT contrarios a la calificación como relación de trabajo.

En tal sentido, estudia el elemento de actividad personal, por cuanto el actor registró dos automóviles que también habían sido registrados ante UBER por otros conductores. Entiende el Tribunal que no resultó probada la realización personal del traslado de pasajeros. Agregando que el actor no ilustró sobre el relacionamiento con los otros conductores.



Sin embargo el Tribunal culmina el fallo apreciando todos los indicadores y el contra-indicador preseñalado en conjunto, concluyendo que *pesa mayoritariamente la posición del actor respecto de la ajenidad de organización del programa de acción para el desarrollo de la obligación comprometida, la ajenidad de mercado en el sentido de total imposibilidad de dominio de la demanda de los usuarios del servicio de transporte, y la ajenidad en la determinación de la tarifa, su ajuste y sus cambios y los costos de cancelación del servicio por parte del usuario.*

Agregando que el actor:

Utilizando la tecnología suministrada por UBER, realiza trabajo dirigido y controlado por UBER desde la etapa de programación – un contrato de adhesión sin el mínimo poder de negociación para el conductor – y durante toda la ejecución. UBER no solo controla el resultado de la ejecución de la obligación comprometida – traslado de pasajeros utilizando la tecnología de comunicación de UBER – sino que determina en detalle cómo la debe realizar. Ello se acerca más a una relación de trabajo que a un contrato de trabajo autónomo por cuanto en este, de regla, el contratista tiene derecho a controlar el resultado pero la forma de la ejecución queda librada al desarrollo de la experticia de la persona contratada. En este caso, el conductor no organiza la ejecución de la obligación comprometida en base a su experticia sino que la lleva a cabo predeterminadamente paso a paso por UBER.

En definitiva, en forma correcta y como ha sido tradición en la doctrina y jurisprudencia uruguaya, el Tribunal contrapesa los indicadores y contraindicadores sobre la existencia de la relación de trabajo, determinando que en el caso concreto los indicadores de laboralidad presentan mayor peso que los contraindicadores, fallando en definitiva a favor del actor y de la existencia de una relación laboral.

## **5. Problema secundario: conjunto económico**

La sentencia de primera instancia determinó que existía un conjunto económico entre las empresas demandadas. UBER TECH es una empresa uruguaya que le presta servicios a UBER BV, por ejemplo de marketing, y es con la que se relacionaba el actor ante algunos inconvenientes. El punto fue confirmado en segunda instancia, y trajo como consecuencia que ambos demandados fueran solidariamente responsables frente al trabajador.

## **6. Problema secundario: beneficios a los que se condena**

En el Uruguay los salarios mínimos y sus ajustes son fijados principalmente a través de los Consejos de Salarios, los cuales además en ciertas circunstancias fijan condiciones de trabajo, como pueden ser beneficios diferentes al sueldo básico.

Los Consejos de Salarios se dividen en grupos según las actividades de la empresa, y según el grupo al que pertenece la empresa, ésta deberá abonar los salarios y beneficios.

UBER no se encuentra ubicada en ningún grupo; sin embargo la magistrada de primera instancia entendió que el Grupo 13 Sub Grupo 14 “Transporte Particular de personas en Automóvil” sería al que se adecuaría la empresa. Sin embargo, el actor peticionó los beneficios de otro grupo y subgrupo de actividad por lo que no se accedió a los mismos.

Cabe señalar que parte de la doctrina y jurisprudencia uruguaya entiende que no es posible ubicar por el Poder Judicial a las empresas en los distintos grupos y subgrupos de los Consejos de Salarios, ya que esta actividad pertenece exclusivamente al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Sin embargo, para la magistrada se podría realizar esa ubicación pero a los solos efectos del juicio. Empero, lo que sucedió fue que el actor denunció un grupo y subgrupo incorrecto, reclamando en definitiva beneficios de un grupo y subgrupo en el que no se puede ubicar a UBER ni siquiera a los solos efectos del proceso.

Finalmente la magistrada condena a los rubros laborales que posee cualquier trabajador dependiente en el Uruguay y que fueran exigibles al momento del fallo. A saber, licencia, aguinaldo y salario vacacional.

Asimismo asumió la posición jurisprudencial que implica que la sentencia no debe indicar el monto concreto de condena, sino que basta con que la misma sea fácilmente liquidable. Cabe indicar que en Uruguay la ley procesal laboral indica que la sentencia debe condenar a sumas líquidas. El punto fue confirmado en segunda instancia.

### **7. Problema secundario: condena a futuro**

Finalmente las sentencias admitieron la condena a futuro. Lo que implica que mientras se mantengan las condiciones UBER deberá seguir abonando al actor los rubros condenados.

### **8. Reflexiones finales**

En la actualidad nos encontramos frente a un cambio de paradigmas. El trabajo en plataformas es una muestra de ese cambio, donde el avance de la tecnología crea nuevos modelos de negocios, que no permiten vislumbrar la clásica figura de trabajador industrial del modelo taylor – fordista.

En efecto, aquel modelo basado en un vínculo por término indefinido, con jornada limitada y completa, prestado en la fábrica, por un operario de mameluco o túnica azul, que labora por cuenta ajena a cambio de un salario y que al final de su vida activa habrá de jubilarse, ya dejó de ser la *estrella polar* a través de la cual orientarnos en el mundo actual del trabajo.<sup>7</sup>

Existe una gran cantidad de individuos que ya no se ven protegidos por el Derecho del Trabajo, que gestado para otro tipo de trabajo, no alcanza a personas que igualmente ejercen trabajo humano y que además lo

---

<sup>7</sup> ROSENBAUM RIMOLO, Jorge; “El derecho laboral ante las nuevas realidades y cambios del mundo posmoderno”, en Revista Derecho Laboral, Tomo LXI, N° 270 (abril -junio 2018), F.C.U., Montevideo, 2017, pág. 250, citando a ROMAGNOLI Umberto.

necesitan vitalmente. Como sostiene Bronstein: *“tenemos un derecho del trabajo cada vez con más normas, pero menos clientes”*<sup>8</sup>.

Ante un planteo judicial, entendemos adecuada la postura de las sentencias comentadas, que atentas a la nueva realidad, redefinen los conceptos tradicionales sobre los elementos del contrato de trabajo, y en especial la subordinación, logrando dar una protección adecuada al prestador del trabajo.

En Uruguay, donde no existe una ley de contrato de trabajo, ni normas que indiquen cuáles son los elementos del contrato de trabajo, la readaptación de los elementos conformadores de una relación de trabajo puede hacerse por vía jurisprudencial como sucede en el presente.

Así parece relevante que la jurisprudencia uruguaya comience a manejar los conceptos de ajenidad de la marca o ajenidad de la información, o que gravite en mayor medida la subordinación económica o la inserción del prestador de trabajo en la organización de la empresa. Las sentencias comentadas también marcan un avance cuando logran entender que en la actualidad el poder de dirección del empleador no se exterioriza solo a través de órdenes directas, sino que también se manifiesta a través de la programación de sistemas y algoritmos. Así como el cambio que ha existido en el ejercicio del poder disciplinario, donde la mayoría de las decisiones en torno al mismo surgirá en base a algoritmos y que incluso la extinción del vínculo laboral se puede realizar sin la intervención humana

Asimismo, la clave debe ser proteger a todo el que preste trabajo humano. Como señala ROSENBAUM RIMOLO: *“Se trata de proteger el trabajo globalmente considerado, en la medida que detrás del mismo haya un ser humano (individuo-persona –ciudadano) que deba ser respetado en su dignidad e integridad.”*<sup>9</sup> Las sentencias comentadas se entiende que se alinean a este objetivo.

Puede sí criticársele a las sentencias que no hayan analizado a cabalidad la amplia libertad, que por lo menos contractualmente, poseen los

<sup>8</sup> ROSENBAUM RIMOLO, J; ob. cit., pág. 252, citando a BRONSTEIN Arturo.

<sup>9</sup> ROSENBAUM RIMOLO, J; ob. cit., pág. 254.

conductores de UBER para conectarse a la plataforma, lo que ha sido un argumento importante de la compañía a efectos de desvirtuar la existencia de una relación de trabajo subordinado. No obstante, en el análisis global de las mismas se presentan como suficiente y correctamente fundadas.

Finalmente, se señala en cuanto al alcance del fallo, que es exclusivamente para el caso concreto. En efecto, en Uruguay no existe la regla del antecedente obligatorio, por lo que válidamente otros tribunales podrían disentir del criterio adoptado por las sentencias comentadas.

En definitiva, deberá estarse a la resolución de otros casos jurisprudenciales, a efectos de determinar cuál es la tendencia jurisprudencial en nuestro país en torno a la naturaleza jurídica del vínculo entre UBER y sus prestadores de servicios.

## **Bibliografía**

DAÜBLER, Wolfgang; “Derecho del Trabajo”, traducción española, MTSS, Madrid, 1994.

ROSENBAUM RIMOLO, Jorge; “El derecho laboral ante las nuevas realidades y cambios del mundo posmoderno”, en Revista Derecho Laboral, Tomo LXI, N° 270 (abril -junio 2018), F.C.U., Montevideo, 2017,

SANDE ESCOBAL Bruno; “Plataformas y Relación de Trabajo. Análisis desde la perspectiva del Derecho del Trabajo Uruguayo” en XXX Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, FCU, 2019.

[www.revistajuridicadeltrabajo.blogspot.com](http://www.revistajuridicadeltrabajo.blogspot.com)

