



Universidad de Valladolid

Facultad de **Ciencias Sociales, Jurídicas y de la
Comunicación**

Campus de Segovia

Trabajo Fin de Grado

GRADO EN DERECHO

EL TRABAJO EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES: ESTUDIO DEL CASO UBER

ALUMNA: Lucía Rapp Sayalero

TURORA: Graciela López de la Fuente

Segovia, Julio de 2019

RESUMEN

El uso de las nuevas tecnologías ha dado lugar a la aparición de mercados económicos más avanzados, como es el caso de la Economía Colaborativa, haciendo surgir nuevas formas laborales, las cuales están resultando complejas a la hora de su comparación con las formas tradicionales de trabajo. Consigo se han originado numerosos conflictos con los sectores ya asentados tradicionales, y que hasta el día de hoy no se habían visto afectados por empresas competidoras, que permiten dejarlas atrás y conseguir superarlas. Dentro de las plataformas virtuales, encontraremos numerosos tipos de prestadores de servicios, como Deliveroo o Glovo, o prestaciones de servicios transportes, como la comparación entre Uber o Blablacar. Si bien, todas las anteriores van a diferenciarse por sus características, llevando un estudio detallado del caso Uber.

ABSTRACT

The use of the new technologies has made possible the creation of more advanced economic markets, as the case of Collaborative Economy, and with it, there have appeared a great number of new work forms, which today there are proving complex in comparison with the traditional work forms. Many conflicts have arised due to that fact, and until today they had not been affected by this kind of new enterprises, and they allow them to get over these companies. Inside virtual platforms, like the case of food providers, as Deliveroo or Glovo; even transporting providers, as Uber or Blablacar. Although all of them they are going to be very different between them due to the fact of the characteristics that they possess, leading to a detailed study of the case of Uber.

Palabras clave: Uber economy, VTC, trabajo en plataformas digitales, formas atípicas de empleo, trabajador dependiente, trabajador por cuenta propia, plataforma virtual, Sharing España.

Key words: Uber economy, VTC, work on digital platforms, atypical forms of employment, dependent worker, self-employed workers, virtual platform, Sharing España.

ABREVIATURAS

Art. /Arts.	Artículo/Artículos
APP	Aplicación
VTC	Vehículo de Transporte con Conductor
Id.	Ídem
Íb./Íbid.	Ibidem
Pág/Pags	Página/s
Op. Cit	Obra citada
Adigital	Asociación Española de la Economía Digital
ET	Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre
RETA	Ley 20/2007 de 11 de julio del Estatuto del Trabajador Autónomo
CC	Código Civil, aprobado por Real Decreto de 24 julio de 1889
TRADE	Trabajador autónomo económicamente dependiente
P2P	Peer-to-peer

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	5
CAPÍTULO 2. LA ECONOMÍA COLABORATIVA COMO NUEVO MODELO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS.	7
CAPÍTULO 3. TRABAJO EN LAS PLATAFORMAS VIRTUALES.	15
3.1 Concepto, características y funcionamiento.	15
3.2 La regulación de los trabajadores que prestan sus servicios a través de plataformas virtuales.	19
3.3 Acerca de la autonomía del trabajador en las plataformas colaborativas.	21
3.4 La cuestión de la existencia de laboralidad en plataformas de reparto. El caso particular de Deliveroo y Glovo.	24
CAPÍTULO 4. EL TRABAJO EN EL MARCO JURÍDICO DE LA UBER ECONOMY. 29	
4.1 Los problemas definitivos de la Uber Economy	29
4.1.1 <i>Especial mención a Blablacar.</i>	31
4.1.2 <i>El conflicto entre Uber y el sector del Taxi.</i>	33
4.2 Naturaleza y características de la plataforma Uber.	34
4.2.1 <i>El control ejercido sobre los trabajadores.</i>	36
4.2.2 <i>Características principales de Uber.</i>	38
4.3 Heterogeneidad de la mano de obra.	43
4.4 Los riesgos del trabajo de la plataforma.	44
4.5 Las incógnitas acerca del tipo de trabajadores que desempeñan sus servicios en Uber.	46
4.6 Fijación de las reglas o soluciones posibles.	50
5. CONCLUSIONES	53
BIBLIOGRAFÍA	57

1. INTRODUCCIÓN

A raíz de la crisis que tuvo lugar en el año 2007, hizo surgir un modelo económico, que a día de hoy conocemos como Economía Colaborativa. Este modelo, cuya función principal es la de compartir, ha dado lugar a nuevos sectores, que se han convertido en poco tiempo, por el desarrollo tecnológico, en sectores de gran relevancia. Nos estamos refiriendo a empresas como Uber y Cabify, centrados en el transporte de personas, o Deliveroo y Glovo como principales del reparto de comida.

De este modo, Uber actúa como una empresa basada en la intermediación entre sujetos, es decir, entre conductores y usuarios, aportando un servicio principal, que es el transporte de personas, aunque si bien su sector, con el paso del tiempo, se ha ido ampliando notablemente al desempeño de otros servicios. Entendemos que el desarrollo de tal actividad lleva consigo beneficios, y que por tanto está revestido de ánimo de lucro.

Uber se caracteriza por disponer de servicios inmediatos gracias a las tecnologías que permiten su desarrollo, y ponerlo a disposición con gran rapidez a sus consumidores, que serán los que disfruten de sus servicios. Pero esto, entre otras características, tendrá como consecuencia conflictos con empresas tradicionales, como será el ámbito del Taxi, en el que, del mismo modo, podemos encontrar problemas respecto a la normativa que le sea de aplicación.

Este caso al cual nos referimos va a incidir en numerosas ramas del Derecho, pero que por extensión del trabajo no podemos adentrarnos en su estudio, como sería el ámbito mercantil, en concreto lo referido a la competencia desleal. Sin embargo, la rama que cobra mayor importancia en el presente escrito será en lo referido al ámbito laboral.

La situación problemática que nos ocupa y que crea una gran incertidumbre es la posición que ocupan los sujetos que llevan a cabo la prestación de estos servicios, es decir, a si pueden enmarcarse en los modelos recogidos en el Estatuto de Trabajadores como trabajador dependiente, o bien desempeñar el servicio como trabajadores por cuenta propia. Encontramos distintas vías o soluciones para poder, de algún modo, entender cómo podrían quedar regulados. Sin embargo, esta cuestión sigue sin ser resuelta.

Por otro lado, la motivación para el desempeño de este trabajo ha sido el gran interés por una rama del Derecho tan importante a día de hoy, como es el Derecho Laboral. El estudio e investigación de un fenómeno que ha irrumpido de tal modo en el ámbito económico y que en la actualidad cobra gran importancia ha sido gratificante, sobre todo por poder

determinar y aportar soluciones que podrían ser el día de mañana la respuesta a cómo encajar un modelo tan novedoso a nuestros modelos tanto laborales como económicos ya asentados firmemente.

Finalmente, el análisis realizado se ha basado en un estudio de estos nuevos modelos, pero si bien, y en mayor medida, del caso de Uber, habiendo observado todos los elementos que lo conforman. Así, podemos distinguir un primer capítulo dedicado a la Economía Colaborativa, en la cual se lleva a cabo un análisis de este fenómeno, el cuál ha sido el desencadenante que ha dado lugar a este nuevo modelo, y de igual modo, un estudio sobre su incidencia en la sociedad actual. Por tanto, nos referimos a los efectos que han tenido lugar por su aparición. En segundo lugar, encontramos un capítulo dedicado al conjunto de las plataformas virtuales, pero desde una panorámica referida al ámbito laboral. En él, se da a conocer el funcionamiento que tienen dichas plataformas, pero más bien, respecto a cómo inciden en la relación laboral de los sujetos que desempeñan los servicios. Para concluir, en tercer lugar, encontramos el capítulo del Trabajo en el marco jurídico de la Uber Economy. Aquí encontraremos el principal conflicto en la actualidad, centrándonos en la naturaleza jurídica de esta plataforma junto sus características, la posición de los trabajadores, la situación actual en otros países para observar las soluciones escogidas, y finalmente las posibles soluciones que podrían tener lugar para solventar la problemática de los trabajadores.

En último lugar, para esta redacción he recurrido a jurisprudencia y normativa para determinar cuál resulta de aplicación y sobre todo que es lo que se ha ido determinando hasta hoy por los Tribunales. De igual modo, he acudido a doctrinas elaboradas para determinar el impacto que ha producido este modelo tan incipiente en la actualidad. Por ello, al ser un tema tan novedoso y de gran actualidad, ha permitido realizar numerosas cuestiones que a día de hoy siguen sin ser resueltas, y que, de un modo u otro, permiten buscar múltiples respuestas al no encontrar reflexiones que verdaderamente las resuelvan.

Por ello, nos adentraremos al estudio de un ámbito problemático, dejando como cuestión principal la anterior a la cual nos referíamos, ¿qué ocurre con los trabajadores que desempeñan sus servicios, actúan como trabajadores dependientes o por cuenta propia? ¿Qué naturaleza ocupa este nuevo modelo?

CAPÍTULO 2. LA ECONOMÍA COLABORATIVA COMO NUEVO MODELO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS.

Desde hace algunos años, a través de la sociedad, una nueva serie de modelos de prestación de servicios han ido socializándose de una manera más rápida que su propio estudio¹. Por ello, las empresas han ido incorporando el uso de las tecnologías para la prestación de sus servicios para contribuir así al aumento de beneficios y de la productividad. Con la incorporación de dichos modelos, se está consiguiendo crear un entorno empresarial muy competitivo, cambiando no sólo a las organizaciones empresariales, sino también a las relaciones laborales, pues se han modificado las características del puesto de trabajo y las condiciones laborales de los trabajadores. Por tanto, la incorporación a la era digital de estos nuevos modelos económicos ha llevado consigo la inseguridad jurídica respecto a la normativa aplicable².

Dentro de estos modelos económicos nos encontramos con la economía colaborativa, que se podría definir como la prestación, compartición, donación o intercambio de bienes o servicios mediatizado por aplicaciones tecnológicas que permiten poner en contacto a personas que los necesitan con otras que los ofrecen³. Además, encontramos un concepto aportado por Rachel Botsman, definiendo la economía colaborativa como un *sistema económico compuesto de redes y ámbitos de intercambio descentralizados que liberan el valor de activos infrutilizados mediante el encuentro de demandas y ofertas, de modo permitan una mayor eficiencia y acceso sin que haga falta intermediarios*⁴. Si bien, al no disponer de un concepto único, cabría citar un concepto más flexible, como un sistema económico que lleve a la interacción entre dos o más sujetos.

En resumen, sería un fenómeno que estimula el intercambio de bienes y servicios entre particulares, a veces a cambio de distintas compensaciones entre las partes, que no siempre son económicas, y otras, sin recibir nada más que la satisfacción de haber ayudado a otro u

¹ Ocaña, J.M. (2018). La Uber economy y el fenómeno de la economía colaborativa: el mundo del trabajo en disputa. En A.T. Signes, & M.H. Bejarano, *Trabajo en las plataformas digitales: innovación, Derecho y mercado* (1ª ed., pág. 70). Navarra: Aranzadi

² Signes, A.T. (2015). El Impacto de la “Uber Economy” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo. *IUSLabor* (3), 3.

³ Ocaña, J.M., *Ob. cit.*, pág. 71.

⁴ Idem

otros en la realización de alguna idea. Por ello, podríamos intuir que se trata de un modelo económico en donde convergen varias personas en la realización de un fin común⁵.

En esta economía encontramos a Sharing España, que se define como un colectivo que nace dentro de la Asociación Española de la Economía Digital (Adigital) y que agrupa diferentes empresas de la economía colaborativa, teniendo como objetivo analizar y divulgar el impacto de estos nuevos modelos. Este colectivo está constituido por numerosas entidades que se constituyen como economía colaborativa, como son *Uber*, *Cabify*, *Blablacar*, entre otras. Sin embargo, no todas las entidades que forman parte de Sharing España son economía colaborativa en sentido estricto, sino que se engloban en modelos de economía bajo demanda o economía de acceso⁶. El modelo de economía bajo demanda puede entenderse como el modelo de negocio basado en la prestación de servicios por parte de un profesional, empresario o particular ofrecido a una generalidad de personas que termina por materializarse cuando se solicita por alguna de estas, adaptándose a sus requerimientos. En este caso estaríamos hablando del modelo económico de Uber. La habitualidad en la prestación de los servicios podría llevar a considerar al prestador como trabajador autónomo⁷. Por otro lado, se encuentra el concepto de economía de acceso, que se basa en proporcionar, por parte de una empresa de base tecnológica, el acceso temporal a determinados bienes con un fin comercial o lucro económico⁸.

Para *Sharing España* la economía colaborativa tiene distintos modelos de producción, consumo o financiación que se basan en la intermediación y que se realiza por plataformas digitales, que reducen los costes de transacción aprovechando la ventaja de las comunicaciones electrónicas⁹. En el caso de la economía bajo demanda, no es la plataforma la que presta el servicio, sino que es una mera intermediaria o una base de datos que proporciona un punto de encuentro de la oferta y la demanda. Por otro lado, en el caso de

⁵ Ordoñez, G. C. (2018). Ausencia de regulación, desprotección y encubrimiento de las relaciones de trabajo, ante las nuevas tendencias de la prestación de servicio derivadas de la economía colaborativa. En A.T. Signes & M.H. Bejarano, *Trabajo en las plataformas digitales: innovación, Derecho y mercado* (1ª ed., pág. 108). Navarra: Aranzadi

⁶ Ocaña, J.M., *Ob. cit.*, pág. 73.

⁷ *Ibidem*, pág. 72

⁸ *Idem*

⁹ Azaña, M. Y-U. (2018). Economía de plataformas digitales y servicios compuestos. El impacto en el Derecho, en especial, en el Derecho del Trabajo. *Laley Unión Europea* (57), 3.

la economía de acceso, sí que es la plataforma la encargada de prestar el servicio y no los particulares o profesionales¹⁰.

Sin embargo, no toda plataforma que intervenga merece el calificativo de colaborativa, pues la economía para considerarse como tal necesita que la actividad sea realizada sin ánimo de lucro o esté inspirada en los principios de la economía social, y esté pensada para compartir gastos entre usuarios de un determinado servicio o intercambiar productos infrautilizados, de modo que los proveedores actúen como individuos no profesionales. Así pues, no toda plataforma responde a un sistema de transacciones “persona a persona”, en el que son los particulares no profesiones los que a través de la plataforma interactúan y cambian o realizan prestaciones de manera ocasional. Ni en todos los casos puede ser considerada como simple intermediaria que solo pone en contacto a personas con el prestador del servicio. Hay plataformas que no son colaborativas, en el sentido de que no comparten ni la propiedad ni los beneficios con los usuarios que son quienes generan valor, sino que inducen a particulares a convertirse en prestadores de servicios, profesionales o no, cuando crean y organizan actividades fijando las condiciones de su ejercicio¹¹. En conclusión, será economía colaborativa todo tipo de tarea que se lleve a cabo entre particulares de forma esporádica y sin profesionalización. En su defecto, será economía bajo demanda¹².

La incorporación del uso de las tecnologías para la prestación de sus servicios por las empresas ha tenido un gran auge con la finalidad de contribuir a un aumento de los beneficios económicos y de la productividad. Además, la presencia de estas tecnologías al generar estas nuevas formas de organización empresarial está dando lugar a un entorno de gran competitividad¹³.

Uno de los aspectos más importantes como anteriormente mencionaba, se refiere a las formas de trabajo, pues ha llevado consigo una modificación de las características del puesto de trabajo, o condiciones laborales de los trabajadores, llegando incluso a modificar el concepto de trabajador¹⁴.

¹⁰ Ocaña, J.M., *Ob. cit.*, pág. 74.

¹¹ Azaña, M. Y-U. Azaña, M. Y-U., *Ob. cit.*, pág. 4.

¹² Ocaña, J.M., *Ob. cit.*, pág. 75.

¹³ Valenzuela, L. A. (2017) Nuevos modelos de economía compartida: Uber Economy como plataforma virtual de prestación de servicios y su impacto en las relaciones laborales. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo* (5), 3 y 4.

¹⁴ *Ibidem*, pág. 4.

En esta economía colaborativa intervienen tres sujetos, siendo los proveedores de servicios, los usuarios, y una postura intermedia entre ambos que son los intermediarios, siendo considerados aquellos que conectan a los proveedores con los usuarios para facilitar las transacciones entre ambos. Sin embargo, no todos los modelos de negocio van a ajustarse a este concepto de economía, como ha sido el caso de Uber¹⁵.

La economía colaborativa a su vez supone numerosas novedades, encontrando entre ellas, y, en primer lugar, la mejora al acceso de las cosas. La existencia de estas plataformas conlleva una mayor facilidad para realizar una búsqueda, porque a más usuarios, mayor será la oferta y variedad accesible. Por otro lado, en este sistema económico, no se trata de adquirir todo y provocar acumulación de bienes o servicios, sino que aquí lo más importante no es el ser propietario de algo. Lo fundamental es poder disponer de aquello que se vaya a necesitar en el momento que se necesite. Además, el ahorro que conlleva la utilización de este modelo es mucho mayor que un sistema tradicional por su modelo de retribución¹⁶.

Con todo ello, se ha pasado de una economía basada en la producción y un consumismo elevado, a una economía que tiene como fin la eficiencia. Las plataformas identifican todo el potencial que se desperdicia y posibilita que circule para que otros individuos se puedan beneficiar del mismo, es decir, se combate la cultura de “usar y tirar”, esforzándose en aumentar la vida útil de los bienes y servicios. Además, la utilización de las plataformas permite que un individuo pueda ser consumidor y productor de manera simultánea¹⁷.

Por otro lado, Torralba y Fernández¹⁸ añaden tres factores clave que podrían explicar el surgimiento de la economía colaborativa:

- En primer lugar, la *combinación de cultura digital*. Internet ha sido el punto clave en la creación de la economía colaborativa, pues se encarga de interconectar y comunicar a los ciudadanos alejados temporal y físicamente. Ha posibilitado una sociedad de información, pues internet sedimenta la base para que esta economía se extienda fuera del entorno web en el espacio físico. Consigo han aparecido las plataformas virtuales que enlazan y generan confianza entre los ciudadanos. Por ello, todos permanecen conectados a través del uso de estos teléfonos y las redes sociales.

¹⁵ Ibidem, pág. 5

¹⁶ Torralba, P. R & Fernández, S.G. (2017). Economía colaborativa: una nueva actividad económica para un nuevo sistema. *Revista Universitaria Europea* (28), 152

¹⁷ Ibidem, pág. 152 y 153

¹⁸ Torralba, P. R & Fernández, S.G., *Ob. cit.*, pág. 153-155.

- En segundo lugar, la *tecnología omnipresente*. Los teléfonos inteligentes ya forman parte del día a día, llevando consigo una gran movilidad, pues este dispositivo permite abrir y utilizar aplicaciones en cualquier lugar a través de la tecnología GPS. Además, los usuarios interactúan y colaboran más entre ellos desde la aparición de las redes sociales. Si a todo esto añadimos que el entorno digital facilita el almacenamiento y la distribución a los usuarios, encontramos que la tecnología permite llevar a cabo una gran variedad de funciones, incluso facilitando todo tipo de tareas.
- En tercer lugar, la *crisis económica*. Ha estimulado el consumo colaborativo, pues las plataformas han permitido a los usuarios ganar unos ingresos extra o minimizar los gastos. Han ayudado a que muchas personas se replantearan sus comportamientos y pensarán en otra manera de hacer las cosas.

Podemos decir que, según la tesis expuesta por estos autores anteriores, es decir, Torralba y Fernández¹⁹, existe una gran variedad de actividades que se encuentran incluidas dentro de este modelo económico colaborativo. Podemos observar de este modo cuatro categorías, siendo:

- El *consumo colaborativo*, que es el más utilizado. Utiliza internet y las redes entre pares para reinventar la manera en la que se imparte e intercambia, comercia y alquilan productos o servicios. En él encontramos tres subgrupos:
 - Mercados de redistribución. Las redes sociales permiten redistribuir artículos usados conectando a individuos sin relación. Los intercambios pueden ser gratuitos, como también sistemas mixtos, trueques de bienes de valor equivalente, etc.
 - Estilos de vida colaborativos. Intercambio de activos intangibles como espacio, habilidades o tiempo. Pueden hacerse de múltiples formas. Ejemplo de ésta sería Airbnb.
 - Sistema producto servicio. Compartir un producto entre varias frente a ser todos propietarios unidad del mismo. Encontraríamos como ejemplo Uber y Blablacar.
- *El Movimiento Maker y Producción Par*. Se trata de individuos que utilizan internet con el fin de crear, diseñar, compartir e inventar. Desde las plataformas se pueden

¹⁹ Ibidem, pág. 151

coordinar y juntar acciones individuales de múltiples individuos en grandes proyectos a través de espacios creativos.

- *P2P*. Son actividades financieras que ofrecen servicios entre pares y donde no sólo existen beneficios económicos, sino también ecológicos y sociales. En este grupo encontramos todas las tipologías de crowdfunding y monedas alternativas.
- Otras actividades de *conocimiento abierto*.

Por otro lado, debemos hacer referencia a una serie de conceptos que se pueden considerar como estos nuevos modelos citados anteriormente. Así pues, Ordoñez²⁰ ha elaborado una enumeración de éstos, siendo los siguientes:

- Cuando nos referimos al término *gig-economy*, representa el conjunto de empresas que utilizan determinadas aplicaciones en la red para intermediar entre demandantes de servicios casi siempre temporales, y oferentes, los cuales se encuentran inscritos en las aplicaciones de manera previa.
- Por otro lado, tenemos la *Uber economy*, que, su noción, de modo pormenorizado debido a su posterior estudio, se trata de una empresa, denominada Uber, que es propietaria de una plataforma virtual donde se obtienen servicios de transporte de pasajeros, pero se constituye como una empresa tecnológica, más que de transporte, cuyo objetivo principal es la intermediación entre los usuarios y los propietarios de los vehículos que realizan el servicio.
- El *Crowdsourcing*, pudiendo traducirse como un “abastecimiento por multitudes”. Se inicia como una convocatoria a una multitud de usuarios o colaboradores, cuyo fin es la resolución de problemas, aporte de ideas y/o consecución de tareas, por medio de las contribuciones de estos; canjeables por dinero, aunque no en todos los casos, bien por bienes consumibles, entretenimiento o solo por reconocimiento social.
- El *Coworking* se refiere al trabajo cooperativo. Se trata de compartir un espacio de trabajo entre varias personas, los cuales se constituyen como trabajadores autónomos, sean de igual profesión o no, que interactúan entre ellos, enriqueciendo sus propósitos individuales o efectuando proyectos comunes. En resumen, se alquila un espacio de trabajo, confluyendo distintos profesionales autónomos, ejecutando proyectos individuales y/o comunes, pudiendo ser retribuidos o no.

²⁰ Ordoñez, G.C. *Ob. cit.*, pág. 110-121.

- El *Crowdworking* hace referencia a multitudes trabajando. Esta tendencia tiene como objetivo la búsqueda de ideas y proyectos específicos. Se ejecuta en un espacio físico determinado, visualizando a una o varias personas que dictan los parámetros que se deben seguir. Se utiliza una consecución de tareas o metas a desarrollar. Además, se realiza un concurso para seleccionar los distintos proyectos, descartando o manteniendo a los participantes dentro de este espacio. De igual modo que los anteriores, puede retribuirse o no. En determinados casos, a estos participantes se les otorga capacitación profesional, herramientas, etc.
- Por último, estaría el *Microtasking*, significando micro-tareas, y en este caso mediante una plataforma digital, un usuario indica una necesidad postulando una tarea específica, proponiendo para ello una tarifa para quien la realice, y es ahí donde el interesado, que será otro usuario de la plataforma se postula para llevarlo a cabo. Finalmente, será valorado por el beneficiario, creando así un sistema de postulación, y estando presente la retribución económica.

Todos estos modelos económicos poseen no solo semejanzas, sino también diferencias los unos con los otros, y las empresas utilizarán de este modo el modelo que más se ajuste para desempeñar sus servicios.

La economía de las plataformas digitales queda proyectada sobre mercados tanto bilaterales como multilaterales, entendiéndolos como aquellos en los que una o varias plataformas permiten la interacción entre oferentes y usuarios finales, y como se proyecta sobre bienes y servicios entre ellos el consumo, siendo calificado como colaborativo²¹.

Además, hay que recalcar que si el creador de la plataforma dispone de un grupo de prestadores de servicios que están a la espera de que un cliente solicite su servicio a través de una aplicación de móvil o entrando en una página web se habrá generado trabajo a demanda vía app, y este trabajo realizado por un individuo resultado de una conexión con el solicitante de tal servicio mediante la plataforma, puede operar con distintos niveles de control sobre la relación con el prestador y el receptor²².

Finalmente, y haciendo referencia a la evolución de la economía colaborativa como sabemos, se encuentra en una fase inicial, y por ello no está clara cuál será su transformación. Algunos autores consideran que no se trata de un sistema basado en modas, y por ello entienden que

²¹ Azaña, M. Y-U., *Ob cit.*, pág. 2.

²² *Ibidem*, pág. 5

no tiene marcha atrás. Además, habría una ampliación de nuevas actividades colaborativas además de las ya surgidas y explicadas. En un futuro, habrá una cultura colaborativa donde la manera de intercambiar, en vez de pagar todo a través del dinero, se recurrirá a otras formas, como trueques de talentos, habilidades, monedas virtuales sociales, etc. Por lo tanto, estos autores consideran que la economía colaborativa se convertirá en el sistema dominante²³.

Sin embargo, el problema de la regulación de este sector se debe a que el gobierno se mueve de un modo más despacio que la innovación tecnológica²⁴. De esta realidad han derivado numerosos problemas jurídicos que llevan a considerar que sería conveniente pasar a una regulación limitada y proporcional que revista de certeza y seguridad jurídica a todos los implicados en este modelo económico, evitando así conflictos derivados de la ausencia de regulación²⁵. Por otro lado, se alega también que todo intento regulador sería negativo al ahogar la iniciativa particular que está detrás de este sector, impidiéndole cumplir sus expectativas en cuanto al crecimiento económico y el empleo. Destruiría todo su potencial, y sería por ello contraproducente. De la misma manera existe cierto nivel de debate es el de los objetivos a lograr con esta nueva regulación: si el legislador se debe limitar a regular su funcionamiento o si por el contrario debe promoverla para facilitar su desarrollo²⁶.

Respecto al futuro trabajo de la economía colaborativa existen dos posiciones, una en la que se considera que se maximiza la diversificación de la ocupación humana, y otra en la que se considera que se pagará un alto coste por la liberalización de los trabajadores y que el empleo precario mal remunerado será el trabajo mayoritario dentro de la economía colaborativa. Estas posiciones son creíbles, pero que se hagan realidad dependerá de numerosos factores²⁷.

En conclusión, nos encontramos con un fenómeno que está llamado a permanecer y ensanchar sus fronteras, tratándose de una realidad con justificación económica y conductual, proponiendo un consumo compartido de los bienes y servicios que se antepone a la propiedad²⁸.

²³ Torralba, P. R & Fernández, S.G., *Ob cit.*, pág. 155.

²⁴ *Ibidem*, pág. 156

²⁵ Azaña, M. Y-U., *Ob cit.*, pág. 3.

²⁶ Royo M. R. P. (2017). La agenda reguladora de la economía colaborativa: aspectos laborales y de seguridad social. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social* (138), 129.

²⁷ Torralba, P. R & Fernández, S.G., *Ob cit.*, pág. 156.

²⁸ Jiménez, J. M. (2017). La economía colaborativa. *eXtoikos* (19), 57.

CAPÍTULO 3. TRABAJO EN LAS PLATAFORMAS VIRTUALES.

3.1 Concepto, características y funcionamiento.

Como sabemos, la *on-demand economy* representa la última ola de la economía digital. Estos modelos de negocios se instalan en sectores tradicionales de actividad ya consolidados, transformando sus formas y modos de actividad. Estas empresas han conseguido competir con las ya establecidas, empujándolas a innovar más allá de sus métodos tradicionales y generando grandes conflictos. Además, se trata de negocios fácilmente exportables a otros países, pues se adaptan con facilidad a cualquier entorno económico. Por todo ello, están teniendo un impacto muy importante en el ámbito laboral. El trabajo autónomo, así como la división del trabajo en micro empleos es la resultante natural de este modelo de actividad²⁹.

La economía colaborativa, como decíamos, realiza su función a través de las plataformas virtuales, poniendo en contacto a una pluralidad de predisponentes y usuarios, pudiendo entrar de manera más fácil a relaciones jurídicas, generalmente entre pares o iguales, para conseguir una satisfacción de necesidades de terceros, sin necesidad de que éstos adquieran la titularidad de los bienes³⁰. Este fenómeno de entre pares, tiene como agentes protagonistas a los particulares, personas que al hacer uso de estas redes de intercambio no actúan como comerciantes, empresarios, profesionales, etc³¹. Con ello, la empresa posee una página web o aplicación en la que pueden inscribirse sujetos que se encuentren interesados en la prestación de servicios, debiendo completar un formulario, y siendo la empresa la encargada de realizar diversos controles sobre estos sujetos para verificar y validar las afirmaciones realizadas por ellos. Por otro lado, los clientes a través de la página web, solicitan un servicio determinado, de carácter periódico o puntual³², por ello, la prestación de trabajo no se contrata con un determinado prestador, sino que se despersonaliza permitiendo que ésta pueda llevarse a cabo por un número indeterminado de trabajadores³³. Así pues, la conexión de la oferta y demanda se facilita por medio de estas nuevas tecnologías de la información y

²⁹ Uguina, J.R. (2018). La prestación de servicios en las plataformas profesionales: nuevos indicios para una nueva realidad. En A.T Signes, & M.H. Bejarano, *Trabajo en las plataformas digitales: innovación, Derecho y mercado* (1ª ed., pág.155 y 156). Navarra: Aranzadi.

³⁰ Carrillo, E. F. (2017). Aprovechamiento temporal de bienes muebles en la economía colaborativa, durabilidad de los productos y tutela del consumidor en la UE. Retos y propuestas. *Revista de Estudios Europeos* (70), 332

³¹ Ocaña, J.M., *Ob. cit.*, pág. 80.

³² Uguina, J.R. *Ob. cit.*, pág. 157.

³³ Párraga, F. T. (2018). El trabajo en las plataformas virtuales: a propósito del caso Uber. En A.T. Signes & M.H. Bejarano, *Trabajo en las plataformas digitales: innovación, Derecho y mercado* (1ª ed., pág. 227) Navarra: Aranzadi.

la comunicación a través de dispositivos utilizados a diario por la sociedad³⁴. La aparición de las nuevas tecnologías aplicadas a las nuevas formas de negocio representa el desarrollo del sistema³⁵. Además, la descomposición de este trabajo en pequeñas unidades podría dar lugar a un acceso universal a este tipo de trabajo, con independencia de la formación y el perfil profesional del trabajador, aunque ello implicaría una descualificación profesional intensa para este tipo de trabajo. Este proceso de descomposición del trabajo más creativo o intelectual en pequeñas unidades asegura una fuente inagotable de trabajadores³⁶.

Con el término plataforma nos referimos, a un soporte o programa que permite que funcionen las mismas. El tipo de estructura, la complejidad o los estándares de calidad son factores, entre otros, que moldean la clase de soportes que tienen las plataformas y que se encargan de conectar a los usuarios. Para que sean exitosas, los usuarios deben confiar en los soportes que van a utilizar y su utilización debe ser provechosa para los pares. A mayor nivel de utilización, los usuarios tendrán más confianza³⁷. Sin embargo, el trabajo realizado a través de éstas impide en muchas ocasiones reconocer a los sujetos de las relaciones de producción. Esta dificultad de la identificación de los sujetos en las relaciones de producción que tienen lugar por medio de las plataformas se complica más del lado empresarial cuando éstas afirman que las relaciones se producen entre iguales a través de relaciones de producción de carácter autónomo³⁸.

Respecto al funcionamiento, el sistema asigna el servicio a varios profesionales que reúnan los requisitos profesionales y geográficos, pudiendo éstos aceptar o rechazar la solicitud de encargo, quedando adjudicado al primero que lo acepta. El precio por hora de servicio lo marca la empresa, basándose en sistemas de algoritmos, siendo igual para todos los servicios y prestadores. El cliente realiza el pago de tal forma que las cantidades abonadas quedan en depósito en una entidad bancaria. Los profesionales reciben una contraprestación por los servicios desarrollados y se descuenta de la misma un porcentaje por gastos de gestión. De

³⁴ Ocaña, J.M. (2018). La Uber economy y el fenómeno de la economía colaborativa: el mundo del trabajo en disputa. En A.T. Signes, & M.H. Bejarano, *Trabajo en las plataformas digitales: innovación, Derecho y mercado* (1ª ed., pág. 77). Navarra: Aranzadi

³⁵ Íbidem, pág.78

³⁶ Párraga, F. T., *Ob. cit.*, pág. 228.

³⁷ Torralba, P. R & Fernández, S.G., *Ob cit.*, pág. 162 y 163.

³⁸ Párraga, F. T. *Ob. cit.*, pág. 228 y 229.

la cantidad resultante, la empresa ordena dos veces al mes una transferencia a los prestadores de servicios por los trabajos realizados³⁹.

Respecto a las características de estas plataformas, podemos citar las siguientes:

- En primer lugar, la *falta de personalidad en la relación laboral*. La característica fundamental de la relación de trabajo consiste en la implicación del trabajador en la ejecución de las obligaciones contractuales. Se ha señalado la intimidad de la conexión entre su sujeto y su objeto hace que la prestación contractual de trabajo sea personalísima, no ya en el sentido jurídico estricto de que sea debida por persona determinada, sino en el que empeña la persona del trabajador en su cumplimiento. Ello lleva a la necesidad de que en la relación laboral se tengan en cuenta las aptitudes técnicas o profesionales y sus cualidades personales. El carácter personalísimo supone que un trabajador se compromete a realizar un trabajo, y salvo excepciones, no podrá ser sustituido por otra persona. Pero en el caso de las plataformas la exigencia de trabajo personal desaparece hasta el punto de que resulta posible que los prestadores de servicios puedan subcontratar el desarrollo de los servicios encomendados. Por ejemplo, Deliveroo incorpora en los contratos la posibilidad de que el prestador pudiera buscar un sustituto para realizar el servicio de entrega aceptando a través de la App. Los términos en los que se puede llevar a cabo la sustitución demuestran que la obligación no es personalísima, y no es necesario atender otros posibles rasgos para concluir que no estamos ante una relación laboral. Por ello, autores como Uguina en este caso, tienen en consideración que no se trata de una prestación dependiente, sino al contrario, relación independiente en la que el profesional decide libremente prestar sus servicios en aquellos momentos que considere oportuno⁴⁰. Sin embargo, y como veremos más adelante, los tribunales están considerando una posición contraria, mostrando la presencia de notas características de una relación dependiente.
- En segundo lugar, estaría la *voluntaria aceptación y exclusiva voluntad* como presupuesto de la prestación de servicios. Se refiere a la plena voluntariedad en el tiempo y lugar de prestación de servicios. Muchas de estas plataformas actúan a través de un sistema de tablón, en el que la plataforma expone el servicio ofertado y que los profesionales compiten por aceptar dicho servicio. El precio del servicio puede ser establecido en

³⁹ Uguina, J.R., *Ob. cit.*, pág.157.

⁴⁰ *Íbidem*, pág, 158-161

función de distintas circunstancias, como de la distancia a recorrer, o determinado por subasta *on line* de oferta de prestación de servicio por parte de los profesionales, entre otras. Los prestadores de servicios eligen bajo sus propios criterios el volumen de negocio y franja horaria para desempeñar el servicio. Esta oferta puede realizarse durante un período de tiempo, lo que permite a la plataforma coordinar las propuestas realizadas, concluido el cual los proveedores de servicios reciben un correo electrónico confirmando las zonas y franjas en las que hay acuerdo entre ambas partes para desempeñar el trabajo. Llegado el día y hora en que ambas partes han acordado la prestación de servicios, el proveedor se conecta y se muestra disponible a través de la aplicación descargada en su dispositivo móvil. El proveedor dispone de un período breve de tiempo para aceptar o rechazar. Puede en cualquier momento abandonar el servicio a voluntad propia⁴¹.

- En tercer lugar, la *transparencia de las operaciones y delegación del pago*. Otro factor importante es la transparencia de sus operaciones en la medida en que toda información relacionada con cada transacción quede registrada, es decir, el objeto, el pago o los intervinientes se encuentran determinados, asegurando que las transacciones sean transparentes. De este modo se garantiza la viabilidad de la actividad económica y productiva, y la mejora de los procesos de recaudación y control administrativo a efectos fiscales y de Seguridad Social. Una forma típica de materialización es el recurso a los contratos de depósito del precio. El recurso a este sistema de control de las transacciones se encuentra lejos de constituir un indicio de laboralidad, siendo importante la premisa de que cuando la plataforma solo tramita el pago depositado por un usuario y lo pasa al prestador del servicio subyacente, esto no implica que la plataforma esté determinando la remuneración⁴².
- En cuarto lugar, se encontraría la *trazabilidad digital del encargo*, es decir, la reputación del profesional y valoración del cliente. El alto nivel de confianza que se genera entre los usuarios que proveen servicios y quienes los reciben se deben a cuestiones como la verificación de identidades de los sistemas de reputación y evaluación. Se encuentra el establecimiento de sistemas para garantizar la confianza en los prestadores de servicios a través de la valoración de los usuarios. Funciona así para asegurarse que

⁴¹ Uguina, J.R., *Ob. cit.*, pág. 161 y 162.

⁴² *Ibidem*, pág. 162 y 163.

los clientes y profesionales más respetuosos están utilizando ese modelo económico para satisfacer sus intereses o necesidades⁴³. El concepto de valor reputacional por ello ha venido ocupando un lugar importante, pues el valor que otorgan, y la confianza que ponen las personas usuarias en la otra parte es lo que permite un mercado fluido. Es este elemento, junto con otros, de los que explica la rápida expansión de este fenómeno⁴⁴.

- En quinto lugar, la *coordinación algorítmica*. El uso de algoritmos se está generalizando como un método objetivo y eficiente de asignación de tareas, e incluso, de selección del personal. Las plataformas basan su actuación en algoritmos y efectúan asignaciones de actividades a los profesionales incluidos dentro de la plataforma. El programa se encarga de elaborar una planificación perfecta que permite la asignación más eficiente de los recursos disponibles. El sistema informático es el que procede a la asignación de tareas asignando el servicio al profesional que en cada momento concreto reúna los requerimientos profesionales y geográficos mejor adaptados a las necesidades del cliente⁴⁵.
- Finalmente, la *digitalización y las bases de datos* permiten la prestación de trabajo, en algunos casos, sin necesidad de concurrir a un lugar físico que responda a una empresa, y en otros recibir instrucciones de trabajo sin necesidad de que el prestador de servicios salga de su casa. En definitiva, esta forma de trabajar *on line* o a través de plataformas virtuales rompe el contacto físico del trabajador con el dador del trabajo y un lugar de trabajo⁴⁶.

3.2 La regulación de los trabajadores que prestan sus servicios a través de plataformas virtuales.

Un tema bastante debatido se ha referido a la regulación jurídica de los trabajadores que desempeñan sus servicios en estas plataformas virtuales concretas a las cuales nos estamos

⁴³ Íbidem, pág.163

⁴⁴ Ocaña, J.M., *Ob. cit.*, pág. 81.

⁴⁵ Uguina, J.R., *Ob. cit.*, pág. 164 y 165.

⁴⁶ En: <http://revista-ideides.com/el-trabajo-y-las-plataformas-virtuales/> consultado el 20 de mayo de 2019.

refiriendo. La Comisión Europea promovió la elaboración de un estudio basado en una serie de “pilares” que permitiría un desarrollo adecuado de las plataformas, siendo⁴⁷:

- Establecimiento de un *salario mínimo*, junto con un número máximo de horas de trabajo al día; la aceptación de uno y otro no debería poder ser utilizado por las plataformas para desactivar o extinguir los contratos de los trabajadores⁴⁸. La existencia de jornada máxima no solamente beneficia a los trabajadores, sino que beneficia a la sociedad en general, pues las extensas jornadas laborales provocan mayores problemas de salud que acaba pagando, en muchos casos, la sociedad en general. Cabe mencionar que una normativa sobre salarios mínimos no solo pretendería proteger a los trabajadores, sino al mercado en general. Los bajos salarios de los trabajadores impiden que exista capacidad de compra en la sociedad perpetuando una espiral negativa de decrecimiento y desempleo⁴⁹.
- Introducción de alguna forma, por mínima que fuera, de *protección social* y de aseguramiento de la salud⁵⁰.
- Estudio de alguna forma de *aseguramiento por daños* a terceros, así como algunas formas de medidas de protección de la salud y seguridad⁵¹.
- Regulación de tipo de las diversas *formas de control tecnológico* y de la utilización de los datos del trabajador para asegurar la protección de su intimidad⁵².
- Debe asegurarse que la clasificación algorítmica y las calificaciones reputacionales no producen, al maximizarse los volúmenes de las plataformas, discriminación por razón de género, origen étnico, raza y edad⁵³.

Sin embargo, desde otras perspectivas, se defiende la ausencia de regulación, a partir de visiones sobre el libre acceso a las actividades económicas. Son las posiciones más proclives a la libre competencia las que promueven el abstencionismo legislativo respecto de la economía colaborativa. Estas posturas se apoyan sobre todo en la normativa europea que

⁴⁷Royo M. R. P. (2017). La agenda reguladora de la economía colaborativa: aspectos laborales y de seguridad social. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social* (138), 136.

⁴⁸ Idem

⁴⁹ En: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2705402 págs. 22 y 23. Consultado en mayo de 2019.

⁵⁰ Royo M. R. P., *Ob cit.*, pág 136.

⁵¹ Idem

⁵² Idem

⁵³ Idem

defiende el libre acceso a los mercados de todos los operadores económicos de la Unión, interpretando todo intento de regulación como una restricción ilegítima e injustificable. La existencia de estas críticas no debe ocultar la realidad de que es mayoritaria la opción a favor de la opción reguladora. Ésta encuentra cada vez más apoyos desde diversas posiciones, que consideran que los problemas detectados y los riesgos identificados son lo suficientemente relevantes como para exigir una nueva regulación que los resuelva, permitiendo una adaptación de nuestro Derecho para que pueda mantener su capacidad de regular el trabajo individual dentro de unos esquemas de decencia y dignidad⁵⁴.

Por otro lado, el Comité Económico y Social Europeo aprobó el 19 de agosto de 2016⁵⁵ un Dictamen sobre el tema “La economía colaborativa y la autorregulación”, en el que concluye también afirmando la necesidad de un marco regulador, “en efecto, desde el momento en que las prácticas espontáneas entre particulares adquieren la importancia de una actividad económica y los derechos y obligaciones recíprocos de las partes revisten carácter contractual, deben estar sujetos a un marco normativo, nacional o europeo, que encuadre legalmente los derechos y obligaciones de unos y otros”⁵⁶.

Pero el sector opuesto alega también que todo intento regulador sería negativo al ahogar la iniciativa particular que está detrás de este sector, impidiéndole cumplir sus expectativas en cuanto al crecimiento económico y el empleo. Destruiría todo su potencial, y sería por ello contraproducente⁵⁷.

3.3 Acerca de la autonomía del trabajador en las plataformas colaborativas.

Aunque las características de las plataformas colaborativas de prestación de servicios son numerosas, la doctrina ha destacado algunas características comunes en este modelo de negocio, señalándose⁵⁸:

⁵⁴ Ibidem, pág. 129

⁵⁵ En: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016AE0933&from=IT> (consultado el 8 de Junio de 2019)

⁵⁶ Royo M. R. P., *Ob cit.*, pág. 130 y 131.

⁵⁷ Ibidem, pág. 129

⁵⁸ Molina, Oscar; Pastor, Albert (2018). La Digitalización, Relaciones Laborales y Derecho del Trabajo. En Fausto Miguélez (coord.) La revolución digital en España. Impacto y Retos sobre el Mercado de Trabajo y el

- La mayor autonomía de sus trabajadores.
- La utilización de economías de escala, es decir, en el empleo de una gran cantidad de trabajadores, de ahí el término de *crowdworkers*, y en el empleo de medios de trabajo que sea propiedad de éstos.
- Su ámbito de actuación global.
- Su discutida naturaleza entre empresa tecnológica y empresa prestadora de servicios.

El trabajo desarrollado a través de las plataformas colaborativas es un trabajo caracterizado por una mayor autonomía de la persona que desarrolla el servicio o presta el servicio. Esto lleva a cuestionar la propia aplicabilidad del Derecho del Trabajo por cuanto supone la desaparición de la nota de la dependencia como elemento sustantivo de la aplicación de aquel. La autonomía del trabajador se sustenta básicamente en dos argumentos: la libertad del trabajador para decidir qué prestaciones de servicios realiza, y su autonomía en el desarrollo del trabajo⁵⁹.

Se ha llegado a considerar el trabajo autónomo y la división del trabajo en micro empleos como resultado de este modelo de actividad. De esta forma, se señala que las personas que participan en estas plataformas de prestación de servicios actúan como autónomos por cuanto disponen de libertad para asumir las prestaciones de servicios que son ofrecidas por la plataforma. Sin embargo, esta supuesta autonomía del "trabajador" es más aparente que real, por cuanto la libertad del trabajador, tanto en la aceptación de los trabajos como en su desarrollo, está condicionada por la forma en la que la empresa organiza y comercializa su trabajo⁶⁰.

Por lo que se refiere a la libertad del trabajador en la aceptación del trabajo, ciertamente el trabajo en estas plataformas se desarrolla a través de prestaciones de servicios que el trabajador es libre de asumir o no. Sin embargo, esa libertad es más aparente que real, pues la oferta de servicios que realiza la plataforma y que el trabajador puede decidir libremente asumir o no, constituye una manera de organización empresarial que el trabajador sólo puede

Bienestar (pág.330). Bellaterra: Universitat Autònoma de Barcelona. Disponible en: <https://ddd.uab.cat/record/190328>

⁵⁹ Idem

⁶⁰ Ibidem, págs. 333 y 334

aceptar o no y, además, no con absoluta libertad, por lo que el rechazo de prestaciones de servicios se penaliza⁶¹.

Por lo que se refiere a la libertad/autonomía del trabajador durante la prestación de servicios, ciertamente el distanciamiento físico entre trabajador y empresa determinan que la forma de control se transforme, pero no que desaparezca. Por ello, se conserva el control sobre el trabajador y sobre la forma en la que se presta el servicio, pero se trata de un control diferente del tradicional, no se realiza durante la prestación de servicios, sino en muchos casos a través de la propia aplicación y con un importante peso de las evaluaciones realizadas por los clientes. En este sentido, la prestación de servicios del trabajador está preordenada por la aplicación que atribuye clientes, tiempos de respuesta y de prestación de servicios y que penaliza aquellas prestaciones de servicios no realizadas conforme a los parámetros preestablecidos⁶².

En resumen, estas actividades suelen negar su vertiente como empresarios empleadores, pese a que el trabajo desarrollado en el seno de las plataformas establece la específica técnica y modos de prestar el servicio a través del establecimiento de condiciones contractuales adhesivas. Por todo esto, estas características causan como efecto una tendencia a la negación del trabajo por cuenta ajena⁶³.

Sin embargo, existen otras teorías que consideran estos servicios como una total autonomía laboral, siendo así por distintos indicadores⁶⁴:

- La auto-organización del trabajo, pues es el propio prestador del servicio el organizador de su prestación.
- El desempeño es libre, no sujeto a órdenes o instrucciones.
- La ausencia de control de la prestación de servicio.
- La persona del prestador de servicio es sustituible.
- Una posición jurídica igualitaria o equivalente entre los sujetos que se vinculan.
- La detentación de la condición de empresario en cabeza de quien presta el servicio.
- La asunción por parte del prestador del servicio de los riesgos de la explotación.

⁶¹ Ibidem, pág. 334

⁶² Idem

⁶³ Párraga, F. T., *Ob. cit.*, pág. 229.

⁶⁴ En: <http://revista-ideides.com/el-trabajo-y-las-plataformas-virtuales/> consultado el 20 de mayo de 2019.

- La asunción por parte del prestador del servicio de los gastos que insume la prestación.
- Que los ingresos del prestador del servicio sean por montos notablemente superiores a los que son propios de un contrato de trabajo.
- La explotación de la propia prestación en interés propio y por cuenta propia.
- Carácter no exclusivo del vínculo.

En conclusión, por existir rasgos que evidencian que no se trata de una plena autonomía, las figuras laborales creadas por medio de la utilización empresarias de las plataformas virtuales, requieren una regulación específica que contemple las particularidades de la prestación de servicios de las personas contratadas a tal efecto dotando a las mismas una cobertura de protección de los derechos que les corresponden. Hasta tanto ello no suceda, simplemente podrían constituir en la práctica uno de los tantos modos de flexibilizar el derecho del trabajo⁶⁵.

3.4 La cuestión de la existencia de laboralidad en plataformas de reparto. El caso particular de Deliveroo y Glovo.

La forma de los servicios pactados por determinadas empresas, como Deliveroo y Glovo, entre otras, poseen singularidades que las separan de manera radical de los modos laborales tradicionales. Lo cierto es que subsisten factores que pueden hacer dudar del carácter encubierto de la relación laboral subyacente⁶⁶.

La problemática que se ha dado desde el surgimiento de estas plataformas es que han generado a numerosos conflictos con las propias empresas y los trabajadores. El fundamento de tales enfrentamientos ha sido el hecho de ser considerados bien trabajadores por cuenta ajena, o bien trabajadores por cuenta propia. Problemas relacionados con el trato a los trabajadores han dado lugar a sentencias en las cuales se han decantado finalmente por considerarlos como trabajadores dependientes.

Por un lado, tenemos el caso de Glovo. Esta misma indica en la sentencia núm. 128/2019 de 3 de abril del Juzgado de lo Social de Madrid que la relación se califica como propia de

⁶⁵ En: <http://revista-ideides.com/el-trabajo-y-las-plataformas-virtuales/> consultado el 20 de mayo de 2019.

⁶⁶ Uguina, J.R., *Ob. cit.*, pág. 158.

TRADE. De este modo, añade que la actividad consiste en poner en contacto usuarios y proveedores de servicios mediante la aplicación como repartidores para que realicen el transporte de los pedidos realizados por los usuarios a los proveedores. El actor asume el riesgo del transporte respondiendo de su buen fin y es retribuido por transporte efectivamente realizado. Decide el itinerario, no percibe retribución en vacaciones ni permisos. Cobra mediante facturación y está integrado en el RETA. Además, añade que se le proporciona una caja para transporte de mercancía a cambio de una fianza. Está geolocalizado de forma que los usuarios y los proveedores saben dónde se encuentra.

Pero, por otro lado, las características de los *glovers* que de igual modo quedan expuestas en la sentencia hacen controvertida su clasificación. Algunas de sus características son las siguientes:

- Son libres de aceptar los pedidos, pero en caso de no aceptación en se les penaliza desde el momento que la plataforma les llama menos. La reasignación es la capacidad que tienen de solicitar que un pedido, ya aceptado y asignado, sea derivado a otro sin penalización.
- Glovo confecciona franjas horarias semanales o periódicas en función de las previsiones de los establecimientos. Las envía a los *glovers* que comunican libremente las franjas que quieren.
- La empresa tiene concertado con una compañía un seguro a favor de los *glovers* desde que cubre los casos de accidente, hospitalización, defunción y sepelio y 300 euros por baja médica en las condiciones de la póliza. El seguro lo paga la empresa sin que por parte de los trabajadores exista aportación alguna.
- El reparto y la mensajería está gestionada y organizada por la misma a través de su plataforma APP.
- Glovo interviene y negocia todos los aspectos relacionados con la forma o método de recoger los productos y tiempo y modo de entrega. En ninguna de las negociaciones interviene el repartidor.
- Los trabajadores están geolocalizados en todo momento durante el uso de la aplicación además dispone de un sistema de control en la valoración del repartidor, al que premiará o penalizará en función de su comportamiento.

En base a estas características y a todos los hechos probados, el Juzgado de lo Social de Madrid estima que se trata de una relación laboral más que un trabajo por cuenta propia, siendo el fundamento principal que *la cuestión de si existe una relación de empleo o no debe determinarse*

en función de cada caso, considerando los hechos que caracterizan la relación entre la plataforma y el prestador del servicio subyacente, y la realización de las tareas en cuestión, basándose acumulativamente en particular en los tres criterios esenciales siguientes: la existencia de un vínculo de subordinación; la naturaleza del trabajo; y la existencia de una remuneración. Para que se cumpla el criterio de subordinación, el prestador del servicio debe actuar bajo la dirección de la plataforma colaborativa, que determina la elección de la actividad, la remuneración y las condiciones laborales. En otras palabras, el prestador del servicio subyacente no es libre de elegir qué servicios prestará ni cómo los prestará, p. ej., con arreglo a la relación contractual que estableció con la plataforma colaborativa. Cuando la plataforma colaborativa solo tramita el pago depositado por un usuario y lo pasa al prestador del servicio subyacente, esto no implica que la plataforma colaborativa está determinando la remuneración. La existencia de subordinación no depende necesariamente del ejercicio efectivo de la gestión o la supervisión de manera continua.

En conclusión, en el contrato existente entre la plataforma y los repartidores, su relación se establece no bajo la figura de trabajador por cuenta propia, sino que la Inspección de Trabajo concluye que en realidad se esconde detrás de una relación laboral de dependencia⁶⁷.

Para autores como Navarro Nieto, considera que en el caso de Deliveroo es en el que de manera más clara se puede percibir la relación laboral. Considera que esta empresa aporta dos modelos de contratos de servicios a sus *riders*, en función de si desean ser trabajador autónomo repartidor no TRADE o trabajador autónomo económicamente dependiente. Lo normal en estas plataformas es evitar la calificación de relación de servicios como laboral⁶⁸.

La sentencia del Juzgado de lo Social de Valencia, Sentencia núm. 244/2018 de 1 de junio, expuso que se daban notas pertenecientes tanto al ámbito de trabajo por cuenta propia, como dependiente. Sin embargo, se recogieron una serie de notas que terminaron por considerar al trabajador como dependiente, siendo tales características:

- El trabajador se encuentra bajo la administración de la empresa, formando parte de la aplicación que ella dirige.
- Es la empresa la que decide la zona en la que el trabajador debe desempeñar sus funciones.

⁶⁷ Molina, Oscar; Pastor, Albert (2018): “La Digitalización, Relaciones Laborales y Derecho del Trabajo”. En Fausto Miguélez (coord.) La revolución digital en España. Impacto y Retos sobre el Mercado de Trabajo y el Bienestar. Bellaterra: Universitat Autònoma de Barcelona. Disponible en: <https://ddd.uab.cat/record/190328>

⁶⁸ Nieto, F. (2018). El debate sobre la laboralidad de la prestación de servicios en la economía digital. *Diario la Ley* (9225), 2 y 3.

- En cuanto al horario, siendo cierto que el trabajador ofertaba a la empresa las franjas horarias en las que quería trabajar, también lo es que esas franjas tenían que estar dentro del horario previamente establecido por la demandada, y que era ésta quien finalmente decidía en qué horario iba a desempeñar sus funciones.
- Respecto al servicio de reparto, la empresa otorga instrucciones concretas a los repartidores sobre la forma en que éste se tiene que llevar a cabo, fijando tiempos y normas de comportamiento que éstos debían cumplir.
- Además, la empresa tiene en todo momento geolocalizado al trabajador, llevando un control de tiempos de cada reparto, siendo la empresa la que decide en cada momento sobre los repartos a realizar y la efectiva asignación de los mismos.
- De igual modo, se ha probado que una vez asignado a un repartidor un turno de reparto por la empresa, éste precisa encontrar a otro trabajador que le sustituya y la autorización de la empresa para poder cambiar éste.
- El trabajador que quisiese dejar temporalmente de prestar servicios, debía comunicarlo a la empresa con dos semanas de antelación.
- Se ha probado, así mismo, que el trabajador, aun cuando aportaba para el trabajo su bicicleta y su teléfono móvil, carecía de organización empresarial, siendo la empresa, la titular de la plataforma virtual.

Por todo ello, se estimó en la sentencia que estos trabajadores, de igual modo que Glovo, serían trabajadores dependientes.

Si bien, por otro lado, encontramos una demanda interpuesta por la Tesorería General de la Seguridad Social contra Deliveroo por la situación irregular que afectaba a más de 500 trabajadores. Se considera macro juicio por este gran número de trabajadores que han sido citados por el Tribunal. Por ello, ha sido considerado como el juicio más grande celebrado a día de hoy respecto de estas plataformas.

Los indicios tuvieron lugar a partir de una inspección de trabajo realizada para la determinación de la situación en la que se encontraban estos trabajadores. Con ello, se reclamó a Deliveroo las cuotas de la Seguridad Social correspondientes y pese a su impugnación, la Tesorería General presentó la demanda.

Deliveroo se excusó atribuyendo el carácter autónomo a sus trabajadores, y, por tanto, negando la existencia de subordinación o dependencia. Pero el abogado defensor de la Tesorería incluyó en su alegación que los trabajadores tenían falsa apariencia de autónomo, encubriendo una relación de carácter dependiente.

La decisión que se obtenga de este macro juicio será de gran importancia para Deliveroo, pero también para plataformas idénticas de reparto, como Glovo. Además, también lo será para los procedimientos iniciados de igual modo por la Inspección en Barcelona y Valencia.

CAPÍTULO 4. EL TRABAJO EN EL MARCO JURÍDICO DE LA UBER ECONOMY.

4.1 Los problemas definatorios de la Uber Economy

Como decíamos, estos modelos de negocio a los que nos venimos refiriendo se instalan en sectores tradicionales de actividad consolidados, llegando a transformar sus modos de actividad. En todo caso, se considera que estas empresas novedosas han entrado a competir con las ya establecidas, obligándolas a innovar en sus formas o métodos de prestar sus servicios⁶⁹.

En *Sharing España* encontramos entidades como la que nos compete en este caso, que es Uber, a pesar de que se realiza una diferencia conceptual del concepto de economía colaborativa y otros afines, excluye a los servicios de vehículo con conductor que facilita Uber⁷⁰.

La *sharing economy* tiene lugar a través del desarrollo de la *on-demand economy*, dando lugar a nuevos sujetos en el ámbito laboral. Sin embargo, es difícil conseguir hacer una separación entre ambos términos, y, por tanto, es difícil identificar sus diferencias⁷¹. La segunda, se refiere a las actividades económicas que se llevan a cabo a través de plataformas virtuales que actúan como intermediarios, y por ello puede asimilarse al *crowdsourcing*, que es herramienta para externalizar tareas y conseguir disminuir la carga de trabajo de los miembros de una empresa. Emplea la colaboración en masa a través de las nuevas tecnologías para ejecutar un determinado proyecto dentro de una organización. Es decir, a aquellas formas de gestión de la prestación que sustituyen la asignación de tareas a un trabajador seleccionado por la empresa a través de la plataforma⁷².

En la definición otorgada a los trabajadores que conforman esta economía pueden integrarse sujetos que pertenecen a dos dinámicas diferentes, por un lado, al nacimiento de las plataformas virtuales que permiten poner en contacto al sujeto que demanda un bien o servicio con el sujeto que lo oferta, y, por otro lado, la utilización de los *zero hours contracts*,

⁶⁹ Uguina, J.R., *Ob. cit.*, pág. 156.

⁷⁰ Ocaña, J.M., *Ob. cit.*, pág. 88.

⁷¹ Dagnino, E. (2015). Uber law: perspectiva jurídico-laboral de la sharing/on-demand economy. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo* (3), 3.

⁷² *Ibidem*, pág. 4

que son formas contractuales en las que no se prevé un horario mínimo garantizado al trabajador. Además, conlleva la sustitución de formas estables y regulares de empleo⁷³.

Mediante aplicaciones y plataformas online se han creado puntos de encuentro de demanda y oferta de bienes y servicios que pueden ser compartidos, prestados, regalados, intercambiados, alquilados o comprado⁷⁴. De este modo, Uber puede definirse como una organización comercial, a través de la cual se solicitan servicios de trasladados mediante el uso de una aplicación móvil, pero se constituye como una empresa tecnológica, siendo el objeto de su actividad la intermediación a través de la tecnología entre los usuarios y los propietarios de vehículos que prestan el servicio⁷⁵.

Sin embargo, más que un nuevo concepto laboral, su proceder encuadra dentro de una forma de encubrimiento de relación laboral, en donde, para desvirtuar una verdadera relación laboral, el empresario actúa como intermediario y el profesional como un trabajador independiente o por cuenta propia⁷⁶.

En este esquema la prestación del servicio se realiza de manera personal, como usuario inscrito en la plataforma, pero sin poder delegar tal prestación en otra persona, siendo ésta la característica más importante del trabajo dependiente. Se evidencia de igual modo la obtención de una remuneración por la realización del servicio, pero el problema es que no dispone de la totalidad obtenida, ya que la plataforma retiene parte del dinero para sí. En cuanto a la subordinación, dependencia y ajenidad, existen distintas teorías, algunos opinan que no se cumplen estos requisitos, ni tampoco existiría la figura de horarios fijos, ni la aportación por parte de la empresa del suministro de herramientas y materiales para desempeñar el servicio⁷⁷. Si bien, este tipo de prestación de servicios es objeto de supervisión, aunque si bien no se encarga de realizarlo la empresa, sino que serán los clientes a través de sus propias valoraciones.

Por contra, más que simples bases de datos que conectan la oferta y la demanda estas empresas prestan un servicio específico. No puede atenderse a la demanda de Uber de ser considerada una empresa tecnológica. La clave del éxito de estas plataformas reside en la

⁷³ Ibidem, pág. 2

⁷⁴ Fabrellas, A. G. y Duran, S. G. (2016). Sharing economy vs uber economy y las fronteras del Derecho del Trabajo: la (des)protección de los trabajadores en el nuevo entorno digital. *InDret* (1), 4.

⁷⁵ Ordoñez, G.C. *Ob. cit.*, pág. 110.

⁷⁶ Ibidem, pág. 111

⁷⁷ Ibidem, pág. 112

subdivisión del trabajo en microempleos y en disponer de un gran número de trabajadores autónomos prestadores de servicios para garantizar una oferta suficiente⁷⁸.

Los colaboradores de estas plataformas se configuran entorno a la figura de trabajadores por cuenta propia. La absoluta libertad en la determinación del volumen y momento de la prestación de servicios y la utilización de medios de producción propios permiten a estas empresas justificar la exclusión de la relación laboral y de toda responsabilidad de sus colaboradores. Pero como sabemos, la existencia de otros elementos propios de la relación laboral ha generado un debate jurisprudencial y doctrinal sobre la posibilidad de reconocer una relación laboral entre la empresa y sus colaboradores⁷⁹.

4.1.1 Especial mención a *Blablacar*.

Como sabemos, *Blablacar* es un medio relacionado con la plataforma virtual de Uber por los servicios similares que desempeñan, pero existen numerosas diferencias entre ambos que pueden resultar de necesario contraste.

En primer lugar, *Blablacar* se trata de una plataforma virtual basada en la prestación de servicios de transporte, siendo una empresa tecnológica. Sin embargo, se puede apreciar que no existe relación jurídica que surja entre el conductor que realiza el viaje con la propia plataforma. Esto se debe a que esta empresa pone en contacto, a través de la plataforma virtual, ya sea a través de aplicaciones como de webs, a conductores que publican un trayecto programado con anterioridad y disponen de asientos vacíos para compartirlo de algún modo con personas que quieren realizar ese mismo viaje o se dirigen hacia el mismo lugar⁸⁰. Hasta aquí encontraríamos solamente la relación existente en que se publica una oferta en una plataforma.

Por otro lado, una de las principales diferencias que podemos observar, siendo una de las más importantes, es que *Blablacar* no tiene una relación contractual con el particular, pues éste decide compartir de manera libre un trayecto con otras personas y una misma destinación. Por otro lado, en el caso de *Uber* se aprecia una relación contractual con sus *partners* o colaboradores, y son retribuidos por dicho servicio. Además, la finalidad de esta

⁷⁸ Fabrellas, A. G. y Duran, S. G., *Ob cit.*, pág. 5 y 6.

⁷⁹ Fabrellas, A. G. y Duran, S. G., *Ob cit.*, pág. 7.

⁸⁰ Uguina, J.R., *Ob. cit.*, pág. 166.

primera plataforma es compartir un vehículo para así poder compartir los gastos de gasolina o peajes entre otros, no teniendo como finalidad el transportar pasajeros⁸¹, pues el conductor va a realizar este trayecto con independencia de que lleve a otras personas, y tampoco va a obtener un beneficio más allá de los gastos anteriormente comentados, y, por tanto, no obtiene una retribución. *Uber*, sin embargo, realiza el viaje solamente para transportar al cliente, pues de modo contrario, el conductor no haría el viaje.

Otra de las diferencias sería que la plataforma no interviene fijando los precios por la prestación del servicio, ni tampoco establece unos estándares de calidad, pues *Blablacar* permite directamente fijar el precio, y establecer en todo caso las condiciones a seguir, como podría ser el poder fumar o no en el vehículo, el poder poner música o no, el lugar de recogida y bajada, y el número disponible de plazas. Además, el particular no está obligado a publicar el trayecto si no quiere. Por el contrario, *Uber* debe seguir unos estándares de calidad que quedan fijados y el precio es fijado por la empresa, no por conductor. Con referencia a ese precio estipulado de manera libre por el conductor en el caso de *Blablacar*, la empresa obtiene un 8,90% del precio para cubrir los gastos de su infraestructura, gestión de la web, los SMS o correos electrónicos enviados para notificar a cada parte⁸². Por el contrario, *Uber* se basa en algoritmos en los que se modifican los precios según la demanda en un momento concreto.

Por otro lado, según lo dispuesto en el artículo 26 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores de 2015⁸³ (en adelante, ET), se puede extraer el carácter de salario, y se entiende que solo se considera como tal las prestaciones económicas que reciba el trabajador con ocasión de la prestación de servicio. Así pues, el servicio que realiza *Blablacar* se podrá considerar como una mera actividad de favor, por la que simplemente se comparten los gastos y no existe una relación contractual, no dándose las notas del artículo 1.1 del ET, y excluyéndose del artículo 1.3 d) del mismo la relación entre el conductor y el viajero⁸⁴.

⁸¹ Fabrellas, A. G. y Duran, S. G., *Ob cit.*, pág. 26 y 27.

⁸² Uguina, J.R., *Ob. cit.*, pág. 166 y 167.

⁸³ Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, BOE nº 255, 2015.

⁸⁴ Fabrellas, A. G. y Duran, S. G., *Ob cit.*, pág. 27 y 28.

4.1.2 *El conflicto entre Uber y el sector del Taxi.*

En relación con los taxis, encontramos las denominadas licencias de Vehículos de Turismo con Conductor (en adelante, VTC). En España se establece una licencia de VTC por cada treinta de taxi⁸⁵. El precio de la misma ronda los cinco mil euros, pudiéndose otorgar otros precios según exista reventa o no. Un porcentaje importante de estos conductores son dueños de esta licencia, pero otros trabajan para la empresa que la ha adquirido.

Las diferencias que se presentan entre estos servicios son diversas. Una de ellas se debe al método de contratación, así los taxis obtienen su tarifa al finalizar la prestación del servicio. Por el contrario, en las plataformas los precios se ofrecen antes de realizar el servicio con un servicio de prepago. Otra muy importante es que los VTC no pueden contratarse en paradas o en la calle como se realiza con los taxis. Así, solo pueden recoger a pasajeros procediendo del lugar en que estén estacionados y regresando al lugar en el que están estacionados, habiendo celebrado previamente un contrato con éstos. Los taxis establecen paradas establecidas como punto de partida. Respecto al precio, en el caso de los taxis se trata de un precio estable, sin embargo, los VTC lo establecen en función de la demanda, dando lugar a una inestabilidad del precio. Finalmente, los VTC pueden adquirir un número ilimitado de estas licencias, pero los taxis solo pueden adquirir dos licencias por persona. Por otro lado, las licencias de los taxistas se encuentran reguladas por una tarifa administrativa, mientras que las VTC no. La fijación del número de licencias corresponde a cada ente local competente, que determinará su cuantía en función de criterios a los que apunte la normativa, es decir, niveles de oferta y demanda del servicio, etc. La restricción de estas licencias impide que se generen nuevos títulos administrativos, pero no que se transmitan los ya existentes, produciendo una gran barrera de salida de este mercado⁸⁶.

A los titulares de licencias de VTC se le imponen exigencias adicionales a la disposición del título habilitante, como la necesidad de disponer de un determinado número de vehículos, la determinación de la antigüedad, el ámbito geográfico, etc. Sin embargo, la reglamentación de los servicios de taxi influyen en la regulación de las jornadas de trabajo y de los períodos de descanso obligatorios. Con ello surge el problema de que se puede dar lugar a una

⁸⁵ Peralta, E. O. (2017). Liberalizar el transporte urbano de pasajeros para permitir la competencia más allá de taxis y VTC: una cuestión de política de la competencia. *Revista de Estudios Europeos* (70), 285.

⁸⁶ *Ibidem*, pág. 285 y 287.

inadecuación de la oferta ante momentos puntuales en que la demanda del servicio es mayor, y son las plataformas virtuales las que vienen a dar una solución al respecto⁸⁷.

Los clientes obtienen un servicio de traslado a un menor coste que el que e un principio una empresa tradicional les podría ofrecer, y con una serie de ventajas añadidas.⁸⁸ Estas ventajas podría deberse a las recomendaciones aportadas por la empresa para mantener un determinado nivel de calidad, y que el conductor debe llevar a cabo, como puede ser el determinado uso de música, la vestimenta, ofrecimiento de bebidas, la apertura de puertas, entre otras.

En resumen, lo que existe entre el taxi y las plataformas virtuales, en concreto Uber, son una serie de barreras tanto de entrada como de salida de este sector. Una solución aportada por la doctrina es la de mantener el número de licencias de taxis y su regulación tal y como se encuentra, y fomentar el transporte en su modalidad de arrendamiento de vehículos con conductor. Sin embargo, con esta solución se plantean dos cuestiones, en primer lugar, que sería necesario liberalizar o suprimir las limitaciones cuantitativas del número de licencias de VTC o las que se conceden a los conductores ocasionales en caso de que se regulase esta figura, y, en segundo lugar, que se podría mantener la reserva de actividad de taxis para las paradas y lugares concurridos, aunque se debiera permitir la entrada de los VTC⁸⁹.

4.2 Naturaleza y características de la plataforma Uber.

El caso de Uber ha sido de gran polémica, pues según la empresa, actúa como intermediario entre los conductores y clientes. Sin embargo, es evidente que sus facultades exceden de mero intermediario. Por lo que la cuestión se centra en la determinación de si se trata de una plataforma de contacto, que sería lo que hasta ahora hemos venido definiendo como economía colaborativa, o bien una compañía de transporte que no respeta la normativa, considerándose economía sumergida.

El transporte de viajeros en España se encuentra regulado por la Ley 16/1987, de 30 de julio, de Ordenación de Transportes Terrestres, que ha sido reformada por la Ley 9/2013, de 4 de

⁸⁷ Ibidem, pág. 289

⁸⁸ Valenzuela, L. A., *Ob cit.*, pág. 6.

⁸⁹ Peralta, E. O., *Ob cit.*, pág. 290.

julio. Por otro lado, es aplicable la Ley 34/2002, de 11 de julio, de Servicios de la Sociedad de la Información.

Con relación a la App operativa en España, *UberPop*, se ofrecían servicios de transporte de pasajeros por conductores de vehículos privados sin licencia administrativa y sin el pago de impuestos donde sólo se requería carné de conducir, vehículo y su seguro. Frente a esta situación, en 2014 las organizaciones sindicales de taxistas de Barcelona ante la Inspección de Trabajo de Cataluña contra la empresa de Uber realizaron un escrito para denunciar la competencia desleal que esto causaba al sector del taxi, manifestándose la Inspección señalando la existencia de que existe laboralidad. Así pues, señaló que la actividad de Uber se enmarca en el ámbito del transporte público de viajeros sujeto a remuneración ya que llevan una remuneración económica por parte de la App al realizar un transporte, y que concurrían todas las características de laboralidad⁹⁰.

Tras las situaciones de suspensión producidas en Barcelona y en Madrid de manera provisional, la empresa decidió modificar el modelo productivo y comenzaría a partir de marzo de 2016 a trabajar solo con conductores profesionales a través de la plataforma *UberX*, que sería la denominación actual de la antigua *UberPop*. Este modelo legalizado daría lugar a que a los conductores se les sumaran los requisitos para pasar a ser conductores del negocio, exigiendo la licencia VTC. Además, se les exigiría la ITV al corriente, estar de alta en el régimen de autónomos o en constitución como empresa, y el certificado de antecedentes penales. Se les incluiría un sistema de control de facturas con desglose de IVA⁹¹.

Las empresas de la *Uber economy* suelen emplear un modo de organizar la actividad económica que en cierta medida se alejan de ser meras bases de datos y espacios de encuentro de oferta y demanda. Por ello, las consecuencias de que sea una u otra tienen repercusión en distintos ámbitos, pero en concreto con el personal laboral⁹².

Se discute por todo ello la naturaleza de la actividad que desarrollan, es decir, si realizan una actividad propia de prestadores de servicios de la sociedad de la información o si se trata de empresas que prestan sus servicios de transporte. La plataforma controla todos los factores económicamente pertinentes del servicio, lo que conduce a concluir que los servicios del transporte se prestan directamente por Uber. Se concluye, además, que no se puede

⁹⁰ Valenzuela, L. A., *Ob cit.*, pág. 10 y 11.

⁹¹ *Ibidem*, pág. 15

⁹² Ocaña, J.M., *Ob. cit.*, pág. 91.

considerar los servicios como servicios de la sociedad de la información, dado que la prestación de conexión entre pasajero y conductor ni es autónoma ni principal en relación la prestación de transporte. Se trataría de organizadores del transporte terrestre de pasajeros o transportistas contractuales que crean y gestionan una red empresarial con transportistas efectivos que realizan los transportes materialmente, siguiendo las pautas organizadoras de la plataforma y que se reflejan en el contrato de uso de la aplicación⁹³.

4.2.1 *El control ejercido sobre los trabajadores.*

Para hablar del control nos vamos a referir al control ejercido por Uber sobre los trabajadores, sobre la demanda del servicio, sobre los algoritmos usados por la misma, entre otros aspectos.

En primer lugar, pese a negar la existencia de una relación laboral, Uber ejerce un poder de dirección y control sobre sus trabajadores en el momento inicial de la relación contractual, en su desarrollo y en el acto extintivo de la misma. Los conductores están sometidos a un proceso de selección, en el cual tienen que acreditar el cumplimiento de una serie de condiciones que vienen definidas por la empresa, como el permiso de conducir, la antigüedad del vehículo, el seguro de coche y una prueba de conocimiento geográfico⁹⁴, y les imparte cursos de formación. A su vez Uber prohíbe a los conductores atender reservas fuera de su aplicación⁹⁵. Del mismo modo, Uber fija el precio del viaje unilateralmente. Los viajeros pagan un precio total por cada viaje realizado, mediante una tarjeta de crédito directamente a Uber, quien después pagará al conductor con una reducción de una comisión entre un 20 y un 30%. Solo se le permite al conductor modificarla a la baja a solicitud del viajero, el cual esta facultado para solicitar cargos más bajos. Sin embargo, quien gestionará y decidirá sobre dicha solicitud es Uber. En todo caso, desaconseja que los conductores puedan recibir propinas. También determina que los cargos abonados son definitivos y no reembolsables, salvo que la multinacional determine lo contrario. Uber se reserva el derecho de establecer, eliminar y/o revisar los cargos para alguno o todos los servicios o bienes obtenidos a través del uso de los servicios. Igualmente, puede aumentar los precios cuando la demanda aumente.

⁹³ Peralta, E. O., *Ob cit.*, pág. 277 y 278.

⁹⁴ Birgillito, M, *Ob. cit.*, pág. 254 y 255.

⁹⁵ Boboc, S. (2017). Uber ¿Transportista o intermediaria en el transporte? El caso español. *Revista de Estudios Europeos* (70), 19.

Uber comunica al viajero la existencia de una tarifa de reparación o limpieza en caso de que algún conductor informe de la necesidad de reparación o limpieza debidas al viajero⁹⁶.

Por otra parte, organiza los medios de producción. Se refiere a los medios tecnológicos, es decir, la inversión que realiza en la tecnología que sustenta la plataforma y asume el riesgo del negocio. Determina el tipo de vehículo y su antigüedad. Los conductores no deciden si aceptan o no un servicio, sino que lo aceptan a ciegas, y una vez aceptado sabrán el destino y el importe. Si después de haberlo aceptado, lo rechazasen, y fuera una actuación repetitiva, podrá ser desactivado por la plataforma⁹⁷.

De igual modo, gestiona la calidad del servicio, mediante las valoraciones públicas que realizan los viajeros de los servicios prestados. Los conductores no eligen los términos o modos en los que van a prestar el servicio de transporte, sino que deben ajustarse a las condiciones impuestas por la plataforma, y la valoración de la prestación del servicio se realiza por el viajero de manera global, esto es, el viajero no realiza una doble valoración, sino que la realiza de manera conjunta⁹⁸.

Uber tiene el mando exclusivo de la forma de organizar la actividad económica. Por un lado, custodia la información clave, gestiona la prestación y el precio del servicio, por otro lado, asume el riesgo de su actividad productiva, es decir, es propietaria de la plataforma, adquiere los dispositivos móviles que entrega a los conductores para la prestación de servicio, es titular de una póliza de seguro para la cobertura de conductor y cliente en caso de accidente. El trabajador carece de una organización propia y está obligado a aceptar las condiciones de producción impuestas por la empresa⁹⁹.

Para llevar a cabo todo el control anterior, utiliza el mecanismo de los algoritmos, concretándose sus finalidades en tres funciones. En primer lugar, procede a la asignación de la concreta actividad mientras el usuario de un conductor esté activado, la App le asigna trabajos cercanos. El sistema funciona mediante el rastreo de la proporción de trabajos que el conductor ha aceptado y realiza un promedio de la puntuación de los pasajeros han asignado al conductor después del servicio. En segundo lugar, asigna tarifas y sube los precios durante las subidas de demanda, y el precio estará determinado por una tarifa estándar de acuerdo con un algoritmo de precios dinámico. Finalmente, el algoritmo permite la evaluación del

⁹⁶ Ibidem, pág. 20.

⁹⁷ Ibidem, pág 21

⁹⁸ Idem

⁹⁹ Birgillito, M., *Ob. cit.*, pág. 256.

rendimiento, así después del viaje, tanto pasajeros como conductores se evalúan entre sí a través de un sistema de valoración. Los conductores también tienen una tasa de aceptación que se calcula por el número de viajes aceptados dividido por el número total de solicitudes enviadas al conductor. Los conductores con un promedio bajo de pasajeros y aceptación pueden ser objeto de revisión o incluso de desactivación¹⁰⁰.

4.2.2 Características principales de Uber

Para entender las características de Uber, Todolí Signes (2015)¹⁰¹ las recoge en su tesis del siguiente modo:

- *Menor dependencia.* Esto se debe porque este tipo de empresas no va a necesitar dirigir y supervisar el trabajado realizado. Las empresas confían en las evaluaciones realizadas por sus clientes de los resultados del trabajo para tomar decisiones en materia de selección de futuros prestadores de servicios como ceses de la actividad. La empresa en vez de dar instrucciones y controlar el proceso de ejecución para asegurar su calidad, delegan estas funciones en los clientes. Si desean trabajar, deben estar formados y listos para el trabajo. La plataforma retiene gran parte del control sobre la forma en la que se presta el servicio como anteriormente hemos comprobado, y aunque las empresas solo establecen recomendaciones sobre cómo prestar el servicio, aquellos que no las sigan, pueden ser desactivados por malas evaluaciones. Sin embargo, un problema que se plantea es que no queda claro cuándo la empresa estará dictando las instrucciones necesarias para controlar el proceso y cuándo no. La idea está muy enlazada con la desigualdad en el poder de negociación, dado que un alto desequilibrio conllevará a que la empresa pueda elegir qué instrucciones dar y cuáles no.
- *Economías de escala* o necesidad de una masa crítica. El negocio se basa en acumular unas grandes cantidades de prestadores de servicios y de usuarios. El hecho de que se cuente con una gran cantidad de ellos es lo que hace innecesario a la empresa contratar trabajadores propios y señalarles un determinado horario o una jornada de trabajo. Uber cuenta con que el gran número de colaboradores asociados haga que

¹⁰⁰ Uguina, J.R., *Ob. cit.*, pág. 165.

¹⁰¹ Signes, A.T. (2015). El Impacto de la “Uber Economy” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo. *IUSlabor*(3), 6 y 7, 10-12.

los clientes siempre encuentren un prestador de servicios disponibles. El mercado va a tender a convertirse en un monopolio, no pudiendo existir más de dos o tres empresas que se dediquen al mismo sector.

- Algo más que una *base de datos*. Su naturaleza sigue siendo un gran debate en la actualidad, y en este sentido lleva a disputa si son empresas de índole tecnológica, es decir, una base de datos, o por el contrario son empresas dedicadas a la prestación de servicios en el sector en el que desempeñan la actividad. Si se considera que la empresa propietaria de la plataforma se limita a la realización de una base de datos donde los clientes y los prestadores de servicios pueden encontrarse, la empresa no podría ser declarada responsable por la mala calidad de la ejecución del servicio, ni por daños causados durante la prestación de éste. No tendría igualmente la obligación de cumplir la normativa vigente aplicable a las empresas de este sector. Sería difícil, además, considerar que aquellas personas que prestan servicios sean trabajadores de esa empresa. Sin embargo, Uber no puede considerarse como empresa tecnológica, pues de serlo debería abstenerse de intervenir en la prestación de los servicios.
- *Negocio global*. Una vez creada la plataforma, expandirla por todo el mundo no tiene un coste elevado, por lo que estas empresas tienden a ser globales y prestar de este modo sus servicios en todo el mundo, aprovechando claras economías de escala permitiendo obtener confianza de los clientes en todas partes del mundo, aumentando así los costes de entrada para nuevas empresas.
- *Falta de oportunidades empresariales*. Otra característica es la inexistencia de oportunidades empresariales, pues los trabajadores prestan servicios a través de la plataforma donde solo prestan trabajo puro, hace que no existan posibilidades de desarrollo empresarial. Simplemente se está aportando experiencia, formación ya obtenida con anterioridad por él mismo y habilidades que la propia empresa no posea y que pretenda adquirir con los sujetos que prestan el servicio.
- *Desequilibrio del poder regulador*. Se defiende que el contrato de trabajo debe aplicarse a todo prestador de servicios sometido a una desigualdad del poder negociador con independencia de la forma en la que se ejecute la prestación.

- *Integración en la regulación ajena.* Distintos autores consideran que la dependencia no debe buscarse en la existencia de instrucciones directas sobre la forma de ejecutar el trabajo, sino en la integración en la organización de empresario, o en la falta de una organización empresarial propia por parte del trabajador. Solamente puede ser trabajador autónomo cuando se cuenta con su propia organización y se asumen los riesgos y beneficios de la actividad por sí mismo. Pero en el momento en el que entra en contacto con el empresario que ejerce su libertad en la empresa, sería un trabajador dependiente.

- *La protección o desprotección de los trabajadores.* La protección laboral que existe en la actualidad no parece que se adapte a las nuevas formas de negocio. Esto se debe en gran medida a que el trabajador puede elegir cuándo y cuánto tiempo va a realizar los servicios, considerándose incompatible con la regulación que conocemos sobre la jornada de trabajo, los horarios, al igual que descansos o vacaciones, e igualmente el salario fijo cuantificado en horas realizadas. Además, si pensamos en que son los clientes los encargados de llevar a cabo la evaluación del prestador del servicio también se podría considerar incompatible al no ser la propia empresa quién lleve a cabo tal evaluación. Para la protección de los trabajadores es importante la negociación colectiva, no es solo de gran importancia, sino también de complicación. Tiene tal grado de dificultad porque en un mercado virtual es difícil conocer la cantidad de personas que realmente están activas. Si bien, también hemos de sumar que no solo van a trabajar en estas plataformas, sino que tienen la libertad de realizar servicios en otras plataformas virtuales, lo que complica más esta idea de negociación colectiva, porque los trabajadores no tienden a conocerse entre sí, y mucho menos establecer relaciones de confianza para poder elegir representantes¹⁰².

- *Los gastos.* Respecto de éstos, son asumidos por el trabajador. En los modelos antiguos existía un reembolso por parte del empresario, pero en estos nuevos modelos de negocio, en los que los trabajadores no se encuentran subordinados al empresario y que le confiere tal libertad, no puede integrarse la idea de que sea el empresario quien se haga cargo. Aunque si bien, existen gastos que se realizan

¹⁰² Signes, A.T. (2015). El Impacto de la "Uber Economy" en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo. *IUSlabor* (3), 15 y 16.

exclusivamente como consecuencia de la realización del servicio y que son reembolsados¹⁰³.

- *El salario.* Los conductores desconocen la retribución que les pertenece, debido a que viene determinada no solo por el trayecto a realizar, sino las horas en las que se produzca el viaje y la afluencia de los clientes. Se trataría de salario por unidad de obra, y, por tanto, se fija un precio por cada trabajo realizado. Respecto al salario en especie, el ET impone la restricción de su artículo 26.1, fijando en un 30% el salario a la cantidad que pueda ser considerada en especie. Así en la página web de Uber se anuncia que los conductores gozarán de una serie de descuentos exclusivos dentro del apartado de bonificaciones. En relación con los complementos salariales, Uber ofrece una serie de complementos en atención a las especiales dificultades del tráfico, y esto no puede encuadrarse ni en complementos personales ni en los resultados de la empresa. Por tanto, dichas circunstancias deben ser reguladas a través de un acuerdo entre las propias partes.¹⁰⁴

4.2.2.1 *La situación actual de Uber en Francia, Estados Unidos y Reino Unido.*

Con relación al caso en España, la relación existente entre los conductores y la empresa Uber no ha quedado aún determinada. Se pueden observar en ellas indicios de una relación tanto autónoma como dependiente, encontrando artículos doctrinales, como veremos posteriormente, apoyando a una opción u otra, más que jurisprudencia que lo recoja. Si bien, casos como Francia, Estados Unidos y Reino Unido, ha permitido reflejar por sus tribunales que la relación existente entre los prestadores de servicio con la plataforma Uber es una relación dependiente.

En el caso francés, el desencadenante ha tenido lugar a partir de que un conductor que trabajaba para la empresa se vio afectado por la desactivación de la cuenta, tomando como resultado una acción legal en el año 2017. En la Sentencia de la Cour d'appel de París de 10

¹⁰³ Ibidem, pág. 16.

¹⁰⁴ Abril, J.D. (2018). Cuestiones derivadas de la indeterminación salarial del convenio colectivo con respecto a los trabajadores de Uber. En A.T. Signes, & M.H. Bejarano, *Trabajo en las plataformas digitales: innovación, Derecho y mercado* (1ª ed., pág. 610-626). Navarra: Aranzadi.

de enero de 2019, se consideró que la relación existente en aquel momento entre el conductor con la empresa se trataba de un contrato de trabajo, por existir numerosas características que permitían determinarla, quedando el trabajador subordinado a la empresa. Siendo así, la primera vez que la Tribunal considera una relación laboral existente entre el trabajador y Uber.

Como se desprende de esta sentencia, el trabajador cumplió con todas las instrucciones para el desempeño del servicio, desde el aporte del vehículo hasta la instalación de la aplicación en el dispositivo móvil. Lo que este trabajador demandaba era la consideración de que todos los servicios que había realizado al mando de esta empresa fueran calificados como un contrato indefinido. Por otro lado, Uber mantenía la posición de que ellos no llevaban una relación subordinada con los trabajadores. Por sí, añade que al tratarse de un contrato el cual no tiene establecido un concepto, se entiende que se contrata por cuenta y bajo la dirección de otra, y que, por dicho motivo, requiere de las sanciones al igual que de las instrucciones para conseguir que los conductores tengan una buena actitud frente al desempeño del servicio.

Las características plasmadas en la sentencia para esta determinación fueron, entre otras, la existencia del control ejercido por la empresa sobre la aceptación y rechazo de los servicios, el control ejercido para conseguir que el conductor esté en línea, por la geolocalización. Y, por otro lado, respecto a la libertad horaria, el hecho de poder elegir los días y las horas de trabajo se considera que no impide una relación laboral. Por todo ello, el Tribunal, basado en un sinnúmero de características, permite concluir que se trataba de una relación de trabajo con dicha empresa.

En relación con la situación de Estados Unidos, el caso comenzó respecto a las quejas realizadas por los conductores, quejas basadas en la clasificación incorrecta por parte de Uber como contratistas independientes. La Corte de Apelaciones del 9º Circuito de los EE. UU determinó que Uber utilizó dicha denominación para evitar el reembolso de gasolina, mantenimiento del vehículo, junto a otros gastos. Por otro lado, Uber prefería que los conductores descontentos demandaran de manera individual antes que una demanda colectiva, para evitar obtener una mayor recuperación. Es decir, Uber consideraba que si se establecían de manera individual tendrían menos beneficios que una demanda colectiva se optó por un arbitraje como opción necesaria. Uber finalmente, se ha enfrentado a numerosos juicios en los que se concluye que los conductores son empleados con derecho a salario mínimo, horas extra y otros beneficios que los contratistas no pueden pagar. Además, el

Gobierno ha determinado que quedará limitada en favor de los taxis, sobre todo para mejorar el sueldo de los conductores.

Finalmente, en el caso de Reino Unido, la Corte de Apelación del Tribunal de Apelación de Empleo han considerado de igual modo que los conductores que desempeñan estos servicios son trabajadores de la empresa. En la sentencia se recoge que pese a que en los términos contractuales se indica que los conductores realizan sus servicios como si fueran contratistas, se puede observar que en la práctica no reflejan verdaderamente las características de los mismos, sino más bien las de un trabajador dependiente. Por ello, se ha determinado que deben establecerse unos derechos mínimos, como el salario mínimo y las vacaciones a estos trabajadores.

4.3 Heterogeneidad de la mano de obra.

Como recoge Emanuel Dagnino, la mano de obra queda marcada por una característica heterogeneidad, es decir, nos referimos a si el trabajador desarrolla su actividad a través de la plataforma como actividad única o principal fuente de ingresos, o si por contra el servicio ofrecido es una prestación presencial, o una prestación intelectual o desvinculada de una ubicación física necesaria, o bien el patrimonio mínimo de competencias para prestar el servicio. Por todo esto, el trabajador presenta diferentes condiciones¹⁰⁵.

No todos los trabajadores tienen las mismas exigencias, porque hay trabajadores que su actividad en la plataforma es de manera única y exclusiva de obtención de ingresos, y otros que a través de su inscripción pretenden de manera simple aumentar sus ingresos por desarrollar una actividad de otro tipo. Así pues, midiendo en escalas del 0 a 100% realizadas a través de diferentes estudios, el 24% de los conductores reciben ingresos únicos de Uber, el 40% es su fuente principal de ganancias, y el 38% opina que no es la fuente principal de ingresos¹⁰⁶.

Con todo esto, se ha llevado a un cambio en las modalidades del trabajo. En gran medida por el tiempo parcial, pues esto lleva a mostrar dinámicas de crecimiento o reducción que dan lugar a que el ámbito laboral se esté llenando de sujetos que alternan varios puestos de trabajo para alcanzar un nivel de ingresos que les permita mantenerse. Una gran característica

¹⁰⁵ Dagnino, E. *Ob. cit.*, pág. 6

¹⁰⁶ *Ibidem*, pág. 7.

es que esta forma de desarrollar el trabajo deja una mayor libertad para gestionar el tiempo de ocio y el tiempo dedicado al trabajo¹⁰⁷.

4.4 Los riesgos del trabajo de la plataforma.

Los riesgos del trabajo de esta plataforma, según la tesis expuesta por Dagnino¹⁰⁸, se pueden dividir en distintos aspectos:

- En relación a la seguridad y estabilidad económica, uno de los principales riesgos es que los propios trabajadores dudan poder encontrar el volumen de trabajo suficiente, pero si a esto se suma que les corresponde el pago de los impuestos, además de no tener derecho al reembolso de aquellos gastos que deriven de su actividad, genera una gran preocupación entre ellos. De igual modo, se encuentra presente el riesgo de la inestabilidad de las ganancias, pues dependen de las fluctuaciones del mercado de la demanda, y también de oferta que se ve ligada a las idas y venidas de las condiciones generales del mercado de trabajo. Así se puede considerar que este modelo está creando un mercado con nuevos repartos de las ganancias, pero también del riesgo. Además, hay que incidir sobre el ámbito relacionado con la Seguridad Social, pues cabe preguntarse cuál puede ser el modelo que responda de un modo adecuado para los trabajadores y que se adecúe a sus características y necesidades. Por ello se acude al pensamiento de una deslaboralización de la Seguridad Social. Dentro de este ámbito, algunos autores, como Ordoñez¹⁰⁹ consideran que sería lo necesario para conseguir que extraiga de manera directa del producto de trabajo las cotizaciones. Por eso la solución sería mejorar la cobertura a través de iniciativas tributarias que graven directamente el producto del trabajo a través de un impuesto directo. Así pues, mientras se siga teniendo en cuenta la seguridad social como un sistema dependiente del campo laboral, subordinado y el pago de aportes contemple el factor salario, el problema será siempre el mismo, es decir, la cobertura y la desprotección.
- Por otro lado, como las tutelas para los trabajadores subordinados establecidas no resultan aplicables a este modelo, conlleva consecuencias en relación con las

¹⁰⁷ Ibidem, pág. 7 y 8.

¹⁰⁸ Dagnino, E. *Ob. cit.*, pág. 10-12.

¹⁰⁹ Ordoñez, G.C. *Ob. cit.*, pág. 142 y 143.

condiciones en las que los trabajadores desarrollan su prestación laboral. Un modelo económico que genera una gran inestabilidad en las ganancias como anteriormente quedó plasmado, deriva en una variabilidad del nivel de empleo, consiguiendo de manera desafortunada un poco seguridad económica de los participantes de dicho modelo. Uno de los factores que indican en determinados ámbitos y que afecta a la salud, sería que la ganancia neta sea inferior a los mínimos salariales previstos por la ley o convenios colectivos. Otro factor además sería que la reducción de costes respecto de los instrumentos utilizados y su calidad llevase consigo la creación de mayores riesgos¹¹⁰.

Uno de los temas más discutidos está relacionado con las horas realizadas del servicio, considerando que debería ser objeto de tutela, ya que se deberían establecer unos límites, tanto horarios máximos para realizar el mismo, como horarios mínimos de descanso. Esta falta de regulación lleva consigo un gran riesgo, no solo para el trabajador, sino también para los clientes¹¹¹.

De este modo, partiendo de la idea de Emanuel Dagnino, esto conlleva a que se pueda crear un vínculo vicioso, considerando que la persona que tiene mayores dificultades acepte las peores ofertas, reduciéndose la posibilidad de mejorar sus condiciones de trabajo¹¹².

- Con relación a su formación, este modelo se basa en la asignación inmediata al usuario por parte de la plataforma del servicio solicitado que puede ofrecerlo. En este caso el trabajador tiene la necesidad de adquirir, mantener y mejorar las habilidades que le permiten operar de manera rentable en el mercado de trabajo¹¹³.
- Por otro lado, encontramos que es difícil crear una negociación colectiva, dado que conocer las unidades de negociación es dificultoso en un mercado en el que no se tiene certeza de cuantas personas están activas. Si sumamos que dichas personas pueden desarrollar a su vez su trabajo en otras plataformas virtuales, se entiende que los trabajadores no se conocen entre sí, creando esta complejidad para crear relaciones de confianza que sean suficientes para elegir representantes¹¹⁴.

¹¹⁰ Dagnino, E. *Ob. cit.*, pág. 15 y 16.

¹¹¹ *Ibidem*, pág. 16.

¹¹² *Ibidem*, pág. 17.

¹¹³ *Ibidem*, pág. 22.

¹¹⁴ Signes, A.T. (2015). El Impacto de la "Uber Economy" en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo. *IUSlabor* (3), 15 y 16.

Así pues, tal y como afirma Todolí Signes, los riesgos psicosociales pueden definirse como “los riesgos para la salud mental, física y social, ocasionadas por las condiciones de empleo y los factores organizacionales y relacionales susceptibles de interactuar con el funcionamiento mental”¹¹⁵. Como este modelo necesita el uso de plataformas virtuales, esta actividad puede dar lugar a problemas de aislamiento, extensión de la jornada laboral, no delimitación de las horas de trabajo y de las horas de ocio, lo cual puede materializar el riesgo psicosocial en problemas de salud mental como tensión, estrés, sensación de soledad, etc. Como se encuentran subordinados los trabajadores económicamente, determina la exigencia a los empleadores de hacerse cargo de los riesgos generados en el ejercicio de sus funciones¹¹⁶.

4.5 Las incógnitas acerca del tipo de trabajadores que desempeñan sus servicios en Uber.

En primer lugar, debemos recordar que la aplicación de la normativa laboral se encuentra recogida en el artículo 1.1 ET. Dentro de la definición correspondiente a trabajador encontramos unas notas características que son la ajenidad, subordinación y dependencia jurídica, voluntariedad y onerosidad¹¹⁷.

Entrando a su determinación, encontramos la ajenidad, que supone una desconexión entre el trabajador y los beneficios, riesgos y costes derivados de la actividad. Es decir, se considera una puesta a disposición del empresario por parte del trabajador de los productos elaborados o servicios realizados; también la toma de decisiones del empresario respecto a las relaciones con el mercado y con el público, la remuneración, el control, entre otros¹¹⁸.

Respecto a la subordinación y dependencia, que ha sido un tema realmente debatido, se refiere a someter al trabajador no solo a la organización, sino también a las órdenes que recibe del empresario, instrucciones a seguir y el relativo control¹¹⁹. Por ello, a someter al trabajador a unos límites respecto al horario y su jornada, a la utilización de los medios y materiales aportados por la empresa, la necesidad de comunicación del trabajador con el empresario, el lugar en el que se lleva a cabo el desempeño del servicio, como el poder sancionador que

¹¹⁵ Forero, Á. A., *Ob. cit.*, pág. 138.

¹¹⁶ Idem

¹¹⁷ Fabrellas, A. G. y Duran, S. G., *Ob. cit.*, pág. 11.

¹¹⁸ En: <https://www.iberley.es/temas/regulacion-ajenidad-elemento-contrato-trabajo-11361> consultado el 23 de marzo de 2019.

¹¹⁹ Fabrellas, A. G. y Duran, S. G., *Ob. cit.*, pág. 11.

posee el empresario. En resumen, el trabajador va a disponer de cierta autonomía a la hora de desempeñar su trabajo, pero ha de seguir siempre las instrucciones y órdenes del empresario que debe seguir.

Por otro lado, se encuentra la voluntariedad, pues en todo momento queda prohibida la prestación de servicios de manera forzosa, y, por tanto, la prestación debe ser libre y voluntaria¹²⁰. Es decir, puede entenderse al consentimiento de la persona a realizar el servicio.

Por último, encontramos la onerosidad, es decir, que toda prestación de servicios debe encontrarse remunerada, haciendo referencia no sólo al trabajo desarrollado, sino también los descansos pertinentes.

Estas notas proporcionan una distinción entre el conocido trabajo por cuenta ajena y por cuenta propia. El trabajo por cuenta ajena es aquel en el que los servicios se llevan a cabo en el ámbito de dirección, organización y control de otro sujeto, mientras que el trabajo por cuenta propia es aquel en el que los trabajadores se encargan de prestar servicios con independencia, asumiendo ellos mismos los riesgos y beneficios que deriven de la actividad¹²¹.

Según el Estatuto del Trabajador Autónomo define al mismo como “personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajador por cuenta ajena”. Además, una de las principales notas características es la prestación de los servicios de manera habitual, es decir, la realizada de manera continuada o con frecuencia¹²².

En caso de que no se cumplan estos elementos característicos, no se podrá considerar al trabajador como autónomo.

En esta concepción encontramos el principio de libertad de contratación, en el que no existen condiciones mínimas de prestación de servicio en relación a la retribución, el tiempo dedicado al trabajo, la duración del contrato, etc¹²³.

¹²⁰ Idem.

¹²¹ Ibidem, pág. 12

¹²² Ibidem, pág. 13.

¹²³ Ibidem, pág. 14.

Una diferencia importante es que el trabajador autónomo no establece un contrato con un empresario para desarrollar sus servicios en su organización, sino que lo establece directamente con un cliente.

Por otra parte, la doctrina entiende que para decidir si se está ante un trabajador dependiente o autónomo no es relevante los materiales aportados por los trabajadores, porque son más costosos los medios de producción tecnológicos aportados por Uber, que los medios aportados por los trabajadores¹²⁴.

La nota que lleva a diferenciar a entre estos dos tipos de trabajadores, es decir, el trabajador por cuenta ajena y el trabajador autónomo, es que éste último queda excluido del ET por no disponer de la primera nota característica y más importante, que es la ajenidad. Por ello, en lo referido a la ajenidad en los riesgos y frutos va a ser él mismo quien lo asuma, como también la percepción de los ingresos. En el caso del trabajador por cuenta ajena, era el empresario quien se encargaba de asumirlo.

Sin embargo, en la zona intermedia a estas dos figuras, encontramos la del falso autónomo, que es aquél que presenta un cierto grado de autonomía pero que en realidad goza de las notas de dependencia y ajenidad y por tanto se le considera personal laboral; y el trabajador autónomo económicamente dependiente¹²⁵. El artículo 1.2 del LETA los define como “aquéllos que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales.”

Una vez detalladas estas figuras, sería conveniente realizar un estudio de los conductores de Uber para poder introducirlos en alguna de ellas.

De este modo, vistos todos los elementos característicos anteriores, podemos decir que estos conductores serían considerados por un lado autónomos, pues se encargan de asumir aquellos gastos que derivan del desempeño de la actividad, y además son titulares del vehículo, al igual que se hacen cargo de la libertad horaria para desempeñar sus servicios, ya que no están sujetos a una jornada mínima¹²⁶.

¹²⁴ Signes, A.T. (2017). El trabajo en la <<Uber economy>>: ni dependiente ni autónomo, sino todo lo contrario. Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales (25), 10.

¹²⁵ En: <https://www.derecholaboral.info/2013/03/el-trabajador-autonomo.html> consultado en abril de 2019

¹²⁶ Fabrellas, A. G. y Duran, S. G., *Ob cit.*, pág. 16.

La empresa utiliza este argumento para declararse como mero intermediario, poniendo a la disposición de los trabajadores los medios técnicos para poner en contacto al conductor con el cliente a través de un teléfono móvil en el que se encuentre la aplicación de la plataforma virtual descargada. Sin embargo, que este “intermediario” tome las decisiones económicas, estratégicas y el control sobre sus conductores, conlleva que esta empresa se dedique al servicio de transporte urbano¹²⁷.

En contraposición, no existe una autentica organización empresarial autónoma por parte de estos conductores, debiéndose en gran parte a que gozan de características que podrían encajarse en un trabajador por cuenta ajena. Si bien, pese a disponer de libertad horaria entre otros privilegios, Uber sí que establece, aunque de manera indirecta, un mínimo de prestación de estos servicios, pues esta plataforma espera que se acepten todos los viajes que se le encomiendan, llevando consigo la desactivación de los conductores en la plataforma si cancelan demasiados viajes. Esta desactivación también está presente en el caso de las conexiones a la plataforma¹²⁸. Así para tener una constante conexión de los conductores, Uber realiza una serie de incentivos para incitar a su conexión. Esto es un claro ejemplo de que existe la nota característica del control por parte de la empresa hacia el trabajador, aunque sea de modo indirecto. Por otro lado, igualmente se puede apreciar este esquema de no ser un trabajador autónomo porque no solo se los controla la conexión a la plataforma, sino que también se les condiciona el ámbito en el que deben desarrollar sus servicios.

Un dato muy importante es el relacionado con las recomendaciones que aporta Uber a sus conductores. La plataforma afirma que se trata de meros consejos a seguir, pero se puede observar que se trata de instrucciones aportadas por el empresario, teniendo lugar de nuevo ese control empresarial de modo indirecto. Además, se encuentran controlados por la evaluación que deben realizar los clientes al finalizar el trayecto sobre el conductor. Sin embargo, que la empresa aporte estas instrucciones no quiere decir que estos trabajadores dejen de estar subordinados a la empresa¹²⁹.

Por ello, se llega a la conclusión de que existe de manera clara la conducta que ejerce Uber sobre los transportistas, encargándose así de llevar la dirección de los servicios, la toma de

¹²⁷ Idem

¹²⁸ Ibidem, pág.18.

¹²⁹ Ibidem, pág. 20.

decisiones comerciales y los precios según la demanda, dando lugar a la presencia de laboralidad.

En conclusión, el modelo de relación del trabajo clásico no resulta suficiente para dotar de cobertura jurídica a este nuevo modelo¹³⁰. Sin embargo, esta plataforma podría encontrar cabida en la figura anteriormente citada del trabajador autónomo económicamente dependiente. Se trata de una modalidad específica de trabajador autónomo que cuenta con un régimen jurídico propio y que se sitúa en la frontera entre el trabajador autónomo y el dependiente. Se trata en todo caso de un trabajador autónomo y no le resulta de aplicación la legislación laboral. Así pues, su configuración lleva consigo un régimen jurídico, especialidades en materia de jornada, interrupciones justificadas actividad, extinción de su contrato, buscando todo ello una mayor protección y tutela. Además, esta regulación lleva consigo la posibilidad de que concluyan acuerdos de interés profesional, siendo concertados entre las asociaciones o sindicatos que los representen y a las empresas para las que ejecuten su actividad¹³¹.

El problema radica en que esta figura tampoco resuelve la cuestión, dado que la plataforma alega ser un mero intermediario. Además, esta figura ha sido retratada como un camino intermedio, pero hay que recordar en todo caso que se trata de un subtipo de trabajador autónomo¹³².

4.6 Fijación de las reglas o soluciones posibles.

Una vez visto todo lo anterior, podría existir, por tanto, una argumentación suficiente para que se calificase a los conductores como un trabajador por cuenta ajena tradicional. Sin embargo, los problemas que surgirían al encajarlos en tal figura llevaría consigo numerosos problemas. Estos harían imposible la condición de este trabajador, por ver afectada en gran medida la autonomía que se les proporciona. De ser considerada esta prestación como un modelo tradicional, todos los servicios realizados hasta ese momento serían entendidos

¹³⁰ Uguina, J.R., *Ob. cit.*, pág. 172.

¹³¹ *Ibidem*, pág. 174 y 175

¹³² Signes, A.T. (2017). El trabajo en la <<Uber economy>>: ni dependiente ni autónomo, sino todo lo contrario. *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales* (25), 13.

ilícitos por ser realizados al margen de la ley. Por ello, una idea lógica sería readaptar este modelo tradicional frente a los nuevos modelos de negocio¹³³.

Por otro lado, el legislador debe intervenir para regular estas situaciones, pues la espera para su regulación ampliaría el riesgo de que se deje que estas relaciones queden en un vacío normativo y regulatorio. Sería entonces necesario que el legislador acogiera una posición, siempre y cuando sea una postura que permita adaptar y modificar la normativa en función de estas novedosas vías del desarrollo. Sin embargo, al no haber llevado a cabo una regulación concreta hasta ahora se ha ido buscando una reconducción al trabajo por cuenta ajena para poder dar respuesta a la tutela de mano de obra, considerando empresario a la compañía que gestiona la plataforma¹³⁴. Como regla podría utilizarse por parte del legislador una regulación especial o específica, es decir, crear una nueva categoría de trabajador, y favorecer e incentivar así formas de representación de la mano de obra empleada y también una acción sindical a los participantes y a sus representantes¹³⁵.

El ET tiene incorporado numerosas relaciones laborales especiales, pudiendo ser bastante sencillo una incorporación de los trabajadores de Uber en el contrato de trabajo, modificando los preceptos incompatibles de este modelo¹³⁶.

Partiendo de la tesis recogida por Todolí Signes¹³⁷ una buena forma de regulación de dicho modelo podría ser la siguiente:

- *Instrucciones*. Las empresas solo podrían dictarlas cuando fueran necesarias o imprescindibles para el desarrollo del trabajo, dejando en manos del trabajador la forma de prestar el servicio. Con ello se conseguiría que con el dictado de instrucciones no habría regulación específica, sino una relación laboral común.
- *Libertad*. Se refiere en el sentido de fijar su horario y jornada. El empresario debería fijar un número máximo de horas semanal, pero no un mínimo, para evita una sobrecarga de trabajo.

¹³³ Valenzuela, L. A., *Ob cit.*, pág. 17-19

¹³⁴ Dagnino, E. *Ob. cit.*, pág. 25 y 26.

¹³⁵ *Ibidem*, pág. 28.

¹³⁶ Signes, A.T. (2015). El Impacto de la "Uber Economy" en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo. *IUSlabor*(3), 21.

¹³⁷ *Ibidem*, págs. 21-24.

- *Libertad para trabajar en varias plataformas* con objeto de promocionar la libertad de entrada en el mercado, impidiendo que se puedan firmar acuerdos de exclusividad con estos trabajadores.
- *Responsabilidad por daños de los trabajadores.* Los trabajadores deberían responder por las negligencias cometidas durante la prestación de sus servicios, incluyendo accidentes de trabajo o daños a los clientes.
- *Salario mínimo.* La existencia de un salario mínimo en un modelo en el que se puede elegir cuántas horas se quiere trabajar, sería difícil. Esto es así porque existe el interrogante de los tiempos de espera, pues en esta plataforma, los conductores deben estar activos para encontrar clientes. Por ello, una solución para este tiempo es considerarlo tiempo a disposición del empresario, pero improductivo. Según el artículo 30 del ET¹³⁸ debe ser retribuido como tiempo de trabajo, pero la normativa especial podría mantener vigente esta regulación, pero permitiendo que la negociación colectiva lo modificara, pudiendo reducir de este modo la retribución de los tiempos de espera por debajo del mínimo o incluso eliminarlo si resultara conveniente.
- *Compensación de gastos.* Los bienes no consumibles que el trabajador debe poseer para poder formar parte de la plataforma deberían ser costeados por la compañía, al igual que cualquier gasto relacionado con la prestación del servicio.
- *Subsriedad del Estatuto.* Se debería observar las prescripciones del Estatuto, incluyendo la preferencia por la contratación indefinida.

De este modo, si se llevase a una readaptación, existiría una regulación adaptada a las necesidades de estos trabajadores dentro del propio ET siguiendo una posición reformista frente a la posición inmovilista consistente en prohibir estas formas de prestación de servicios¹³⁹. Si el legislador optase por la prohibición de estos servicios tendría consecuencias negativas, debido en gran parte a que fomentaría desempleo y la posibilidad de poder seguir estudiando este nuevo modelo de prestación de servicios, sin dar opción a que llegara a ser una opción de empleo.

¹³⁹ Fabrellas, A. G. y Duran, S. G., *Ob cit.*, pág. 37.

5. CONCLUSIONES

Tal y como se ha mostrado a lo largo del trabajo, las dificultades jurídicas que ha traído consigo este nuevo modelo económico, han sido bastante abundantes en el ámbito laboral, con independencia de los sectores en los que ha comenzado de manera incipiente a llevar a cabo sus distintas actividades económicas. La mayor problemática ha sido la referida a las plataformas virtuales, sobre todo del caso Uber. Por ello, en estas conclusiones reflejo para cada caso concreto el modo de solución posible para poder poner fin a estos conflictos mencionados.

PRIMERA.- La economía colaborativa ha tenido lugar a raíz de la crisis económica del año 2007, a través de la cual han surgido numerosas ventajas económicas e innovadoras posibilitando el intercambio de bienes y servicios cuando sean considerados necesarios. Con ella se ha producido un cambio en la mentalidad de las personas, y que a día de hoy es una gran cifra la cantidad de ellas que actúan en este ámbito de la economía. La mayor ventaja de esta aparición ha sido la utilización de bienes infrautilizados llevando consigo el uso de las nuevas tecnologías de la mano, y por tanto, de nuevas formas laborales.

Con la irrupción de esta economía se entiende que los sujetos que se ofrecen al desempeño de todas las actividades que engloba la economía colaborativa, conlleva a la pérdida de derechos y garantías de los trabajadores que tradicionalmente disponían por encontrarse en los sectores laborales regulados más asentados, arriesgándose por ello a sectores no amparados aun legalmente.

La mayor dificultad que encontramos es implantar una solución para evitar esta disminución de derechos y garantías de los sujetos que desarrollan sus servicios, ya que no en todos los sectores ha irrumpido del mismo modo, y que no en todos ha sido recibida de modo agradable, aunque en la mayoría de los casos no ha actuado del modo correcto. Por ello, lo lógico sería dar pie a prácticas que sean favorables para los distintos sectores económicos, revestido de las garantías necesarias para la protección de los trabajadores que llevan a cabo el desempeño del servicio, del resto de sectores competidores, y de los consumidores que hacen uso de dichos sectores.

Por todo esto, las nuevas formas laborales que están surgiendo por la aparición de esta economía no tendrían cabida en una economía tradicional dejando una situación de indeterminación para los prestadores de servicios como cuestión principal, debiendo implantar una solución acorde a las características de cada sector para evitar cualquier desprotección laboral.

SEGUNDA.- La precariedad laboral que recogen las plataformas digitales es abundante. En el ámbito del servicio de reparto, como en el servicio de transportes, y siguiendo la posición de muchos tribunales, se han pronunciado acerca de la laboralidad en determinadas empresas dotándolas de carácter dependiente, por existir las características necesarias para que tenga lugar una relación laboral entre trabajador y plataforma. Sin embargo, autores como Uguina llevan consigo una posición contraria a una regulación como trabajadores dependientes, considerándolos trabajadores autónomos.

Por ello, debería existir una normativa supranacional en este ámbito de las plataformas a las cuales nos referimos a lo largo del trabajo, con independencia de que en cada Estado se disponga una regulación particular. Por ello, quedaría una regulación uniforme para los trabajadores que desempeñen sus servicios en estos sectores y evitar tanto la desprotección de los mismos, como cualquier conflicto que pueda surgir por estar actuando a su libre arbitrio al margen de una regulación. Es decir, una regulación centrada en cada sector determinado, para evitar cualquier vacío legal.

TERCERA.- Respecto al caso de servicios de transporte, en concreto Uber, ha generado grandes conflictos. Por ello, en referencia al problema relacionado con los Taxis, es entendible el conflicto generado ante la importancia que ha adquirido su empresa competidora. Si bien, el Taxi ha sido tradicionalmente un ámbito que solo se ha podido ver afectado por otros servicios de transporte público, aunque no tanto, porque era el sector que verdaderamente poseía rapidez y por el hecho de poder disponer de ellos casi inmediatamente, lo que lo diferenciaba del resto. Si bien, a mi parecer, la problemática se puede entender desde este punto de vista, que, al surgir un modo completamente parecido, con muchas mejoras en comparación, ha generado miedo e inseguridad entre los propios taxistas. Si bien, es entendible que estos conflictos han tenido lugar por la situación irregular en la que actúan las empresas novedosas frente a este sector que cumple la normativa legalmente, y que por los gastos que comporta, no pueden innovar en ese sentido.

Por otro lado, otro ámbito de gran polémica ha sido cómo actúa la empresa, bien como plataforma de contacto, que sería lo que hasta ahora hemos venido definiendo como economía colaborativa, o bien una compañía de transporte que no respeta la normativa. Sin embargo, el Tribunal de Justicia estimó que no se trataba de economía colaborativa por no limitar sus funciones a una simple intermediación.

CUARTA.- El sentir mayoritario ha sido la calificación de los trabajadores que actúan en este sector. De este modo, autores como Todolí Signes o Dagnino, consideran

positivamente una regulación especial de los trabajadores frente a autores que parten directamente de la calificación de estos trabajadores como autónomos o por suprimir estos nuevas empresas de la actualidad.

Por ello la solución lógica, sería que de igual modo en el que encontramos en el ET una serie de relaciones laborales de carácter especial, debería incluirse una relación especial para estos trabajadores. Esto se debe a que como poseen notas de trabajador dependiente, pero también de autónomo, se debería realizar una regulación que contase con las notas que parecen determinar que es trabajador por cuenta propia para no desvirtuar la característica principal de esta empresa, con una serie de características que le encuadran también como trabajador dependiente. Es decir, que sigan disponiendo de una libertad para fijar sus horarios como característica principal, simplemente aportando un horario máximo para evitar una sobrecarga del trabajo, en vez de uno mínimo; pero disponiendo de una responsabilidad de daños causados por ellos mismos, revestido de un salario mínimo para el desempeño de la actividad y una compensación por los gastos y así de este modo evitar la precariedad que encontramos a día de hoy, siempre y cuando se obedezca a las instrucciones dadas por la empresa para evitar cualquier desactivación, debiendo tener por su parte de manera subsidiaria el ET, todo ello para disponer de una situación más conforme y similar a los sectores tradicionales a la hora de regulación.

Sería la respuesta más lógica para un sector que a día de hoy se encuentra muy introducido en la sociedad y que sería difícil su eliminación, no solo por el número de empleos que produce, sino también porque se conseguiría que la innovación que ha tenido lugar hasta ahora no tuviera lugar a posibles desarrollos futuros que pudieran desarrollarse aún más a otras formas más novedosas aún.

Por ello, también de parte de Emanuel Dagnino, el legislador debería optar por una regulación como la anteriormente citada, puesto que cuanto más se tarde en dotar a este sector de una regulación se puede considerar que están actuando arbitrariamente. Pero no se podría optar por una regulación ya existente en el ET porque de este modo existirían lagunas normativas al dejar aspectos sin regular.

QUINTA.- En definitiva, gracias al gran avance que aportan estas empresas y por los puestos de trabajo que generan, crear una situación que las permita correctamente y legalmente llevar a cabo sus servicios, es la respuesta que evitaría perder unas empresas que puede llegar a ser muy importantes en la sociedad, y no terminar a su vez de estudiarlas, ya

que aún poseen numerosas incógnitas por descubrir, puede hacernos perder oportunidades de desarrollo tanto laboral y económico, como social.

Por ello, Uber es una empresa que siempre y cuando quede regulada su situación, no solo por sus trabajadores, sino por la competencia generada al resto de empresas de este sector que cumplen su normativa, puede traer numerosas ventajas. Sin embargo, no se puede actuar en un mercado sin cumplir las exigencias previstas. La situación laboral de ésta quedaría en una situación mucho más agradable, tanto para los trabajadores, como para la misma empresa, evitando cualquier conflicto generado entre ambos por la incertidumbre creada por su indeterminación y por la desprotección referida de los prestadores de sus servicios.

Si bien, con la imposición de límites que se están llevando a cabo para esta empresa, como la implantación de salarios mínimos entre otros, parece que se está llegando poco a poco a que esta situación quede regulada de algún modo en un futuro próximo, siendo la solución más afín la anteriormente citada. Además, es la propia empresa la que decide adecuarse a esos límites, o abandonar su actuación en el lugar respectivo de la limitación.

Por todo lo expuesto, aunque a Uber se le impongan limitaciones, que finalmente acabará aceptando para poder seguir desempeñando sus servicios, seguramente sea una empresa que conseguirá seguir desarrollándose, porque el avance en su estudio encontrará nuevas características que permitan nuevamente seguir superando a sectores asentados, siempre que se dé con la normativa y con la regulación adecuada, no solo para la protección del resto de empresas competidoras, sino para la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores que desempeñan los servicios y que a día de hoy, es la cuestión más importante. Por ello, solo queda esperar a la decisión del legislador acerca de la regulación pertinente.

BIBLIOGRAFÍA

LIBROS Y REVISTAS

Abril, J.D. (2018). Cuestiones derivadas de la indeterminación salarial del convenio colectivo con respecto a los trabajadores de Uber. En A.T. Signes, & M.H. Bejarano, *Trabajo en las plataformas digitales: innovación, Derecho y mercado* (1ª ed., pág. 610-626). Navarra: Aranzadi.

Azaña, M. Y.-U. (2018). Economía de plataformas digitales y servicios compuestos. El impacto en el Derecho, en especial, en el Derecho del Trabajo. *La Ley Unión Europea* (57), 2-5.

Birgillito, M. (2015). (<<Au-delà de>>) La calificación jurídica de los conductores de Uber. ¿Nuevos paradigmas sociales u operaciones de ingeniería jurídica? En A.T. Signes, y M.H. Bejarano, *Trabajo en las plataformas digitales: innovación, Derecho y mercado* (1ª ed., pág. 254-256). Navarra: Aranzadi.

Boboc, S. (2017). Uber: ¿Transportista o intermediaria en el transporte? El caso español. *Revista de Estudios Europeos* (70), 18-21.

Carrillo, E.F. (2017). Aprovechamiento temporal de bienes muebles en la economía colaborativa, durabilidad de los productos y tutela del consumidor en la UE. Retos y propuestas. *Revista de Estudios Europeos*, 332-336.

Dagnino, E. (2015). Uber law: perspectiva jurídico-laboral de la sharing/on-demand economy. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones laborales y derecho del empleo* 3(3), 2-28.

Fabrellas, A.G., y Duran S.G. (2016). Sharing economy vs uber economy y las fronteras del Derecho del Trabajo: la (des)protección de los trabajadores en el nuevo entorno digital. *InDret* (1), 11-28 y 33-35.

Toralba, P.R. y Fernández, S.G. (2017). Economía Colaborativa: una nueva actividad económica para un nuevo sistema. *Revista Universitaria Europea* (28), 150-156 y 160-163.

Forero, Á.A. (2017). La economía virtual y los derechos de los trabajadores: reto del derecho laboral en la era de las nuevas tecnologías. En A.T. Signes, y M.H. Bejarano, *Derecho en las Plataformas Digitales: innovación, Derecho y mercado* (1ª ed., págs. 138-144). Navarra: Aranzadi.

Jiménez, J. M. L. (2017). La economía colaborativa. *eXtoikos* (19), 55-66.

Molina, Oscar; Pastor, Albert (2018): “La Digitalización, Relaciones Laborales y Derecho del Trabajo”. En Fausto Miguélez (coord.) *La revolución digital en España. Impacto y Retos sobre el Mercado de Trabajo y el Bienestar*. Bellaterra: Universitat Autònoma de Barcelona. Disponible en: <https://ddd.uab.cat/record/190328>

Nieto, F.N. (2018) El debate sobre la laboralidad de la prestación de servicios en la economía digital. *Diario de la Ley* (9225), 2-15.

Ocaña, J.M. (2018). La Uber economy y el fenómeno de la economía colaborativa: el mundo del trabajo en disputa. En A.T. Signes, y M.H. Bejarano, *Derecho en las Plataformas Digitales: innovación, Derecho y mercado* (1ª ed., págs. 70-82 y 88-100). Navarra: Aranzadi.

Ordoñez, G.C. (2018). Ausencia de regulación, desprotección y encubrimiento de las relaciones de trabajo, ante las nuevas tendencias de prestación de servicio derivadas de la economía colaborativa. En A.T. Signes, y M.H. Bejarano, *Derecho en las Plataformas Digitales: innovación, Derecho y mercado* (1ª ed., págs. 107-121). Navarra: Aranzadi.

Párraga, F.T. (2018). El trabajo en plataformas virtuales: a propósito del caso Uber. En A.T. Signes, y M.H. Bejarano, *Derecho en las Plataformas Digitales: innovación, Derecho y mercado* (1ª ed., págs. 227-232 y 237-242). Navarra: Aranzadi

Peralta, E.O. (2017). Liberalizar el transporte urbano de pasajeros para permitir la competencia más allá de taxis y VTC: una cuestión política de la competencia. *Revista de Estudios Europeos* (70), 277-279.

Royo, M.R.-P. (2017). La agenda reguladora de la economía colaborativa: aspectos laborales y de seguridad social. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social* (138), 126-159.

Signes, A.T. (2017). El trabajador en la <<Uber economy>>: ni dependiente ni autónomo, sino todo lo contrario. *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales* (25), 10-15.

Signes, A.T. (2015). El impacto de la “Uber Economy” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo. *IUSlabor* (3), 3-24.

Uguina, J. R. (2018). La prestación de servicios en las plataformas profesionales: nuevos indicios para una nueva realidad. En A.T. Signes, y M.H. Bejarano, *Derecho en las Plataformas Digitales: innovación, Derecho y mercado* (1ª ed., págs. 155-175). Navarra: Aranzadi.

Valenzuela, L. A. (2017). Nuevos modelos de economía compartida: Uber Economy como plataforma virtual de prestación de servicios y su impacto en las relaciones laborales. *Revista Internacional y Comparada de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO* 5(1), 3-19.

RECURSOS DE INTERNET

Derecho en red. (22 de Marzo de 2019). Obtenido de:

<https://www.derecholaboral.info/2013/03/el-trabajador-autonomo.html>

González, M. D. (20 de Mayo de 2019). *EL TRABAJO Y LAS PLATAFORMAS VIRTUALES*. Obtenido de Ideides: <http://revista-ideides.com/el-trabajo-y-las-plataformas-virtuales/>

Iberley el valor de la confianza. (23 de Marzo de 2019). Obtenido de:

<https://www.iberley.es/temas/regulacion-ajenidad-elemento-contrato-trabajo-11361>

Signes, A.T. (05 de Mayo de 2019). El contrato de trabajo en el S. XXI: La economía colaborativa, On-demand economy, Crowdsourcing, uber economy y otras formas de descentralización productiva que atomizan el mercado de trabajo. Obtenido de SSRN: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2705402

SENTENCIAS

Sentencia núm. 128/2019 de 3 de abril del Juzgado de lo Social de Madrid.

Sentencia núm. 244/2018 de 1 de junio, del Juzgado de lo Social de Valencia.

Sentencia de la Cour d'appel de Paris, pôle 6 – ch. 2, de 10 de enero de 2019.

Sentencia núm. A2/2017/3467 del Tribunal de Apelación (División Civil) en Apelación del Tribunal de Apelación de Empleo de 19 de diciembre de 2018. (THE COURT OF APPEAL (CIVIL DIVISION) ON APPEAL FROM THE EMPLOYMENT APPEAL TRIBUNAL)

REFERENCIAS LEGALES

Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Ley 20/2007 de 11 de julio del Estatuto del Trabajador Autónomo.

Real Decreto de 24 julio de 1889 por el que se aprueba el Código Civil.