

*Sharing economy vs. uber
economy* y las fronteras del
Derecho del Trabajo: la
(des)protección de los trabajadores
en el nuevo entorno digital

Anna Ginès i Fabrellas
Sergi Gálvez Duran

Facultad de Derecho
ESADE – Universitat Ramon Llull

Abstract

El objeto del presente trabajo es determinar si las nuevas formas de prestación de servicios surgidas en el nuevo entorno digital han alterado las fronteras del Derecho del Trabajo. Esto es, si las plataformas virtuales, que –correcta o incorrectamente– enmarcadas en la sharing economy emplean el crowdsourcing y la prestación de servicios on-demand mediante trabajadores autónomos, han ocupado un espacio anteriormente correspondiente al Derecho del Trabajo y, por consiguiente, han ampliado el ámbito de las relaciones de complacencia. O si, por el contrario, las notas clásicas de laboralidad todavía son adecuadas para detectar posibles supuestos de fraude en la contratación de trabajadores autónomos en el nuevo entorno digital.

The aim of this paper is to determine whether new forms of work emerged in the new digital environment have altered the boundaries of Labor Law. That is, if App-based companies, –correctly or incorrectly– included in the sharing economy that employ crowdsourcing and on-demand work by independent contractors, have occupied an area previously owned by Labor Law, expanding, therefore, the scope of non-legally binding relationships. Or if, on the contrary, the traditional characteristics of the employment relationship are still adequate to expose cases of possible fraud in hiring independent contractors in the new digital environment.

Title: Sharing economy vs. uber economy and the boundaries of Labor Law: vulnerability of workers in the new digital environment.

Palabras clave: economía colaborativa, uber economy, relación laboral, trabajo por cuenta propia, ajenidad, subordinación, retribución, entorno digital.

Keywords: sharing economy, uber economy, labor relation, self-employed workers, working on behalf of someone else, subordination, salary, digital environment.

Sumario

1. Introducción: *sharing v. uber*
2. El concepto tradicional de trabajador por cuenta ajena y el problema de su encaje en el nuevo entorno digital
 - 2.1. Los elementos definitorios de la relación laboral: ajenidad, subordinación y dependencia jurídica, voluntariedad y onerosidad
 - 2.2. La importancia de la habitualidad, una auténtica organización empresarial autónoma y la asunción del riesgo y ventura en el trabajo por cuenta propia
3. ¿El entorno digital ha reformulado las fronteras del trabajo por cuenta ajena?
 - 3.1. ¿El debilitamiento de las notas de ajenidad y subordinación y dependencia jurídica? La «uberización» de las relaciones laborales
 - a) Ausencia de una auténtica organización empresarial propia y autónoma
 - b) La flexibilidad en el tiempo de trabajo no impide una clara sujeción a la dirección, instrucciones y control de la empresa
 - c) El desplazamiento de mayor riesgo a los conductores no conlleva la asunción del riesgo y ventura de la actividad productiva
 - d) El caso BlaBlaCar como contraposición a Uber: empresa tecnológica y exclusión de trabajo por cuenta ajena o propia
 - 3.2. La onerosidad como elemento esencial para distinguir la relación laboral de los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad. ¿El caso Workaway?
 - a) La exclusión del voluntariado en actividades económicas con ánimo de lucro
 - b) Las nuevas tecnologías han ampliado el ámbito de los trabajos de amistad, benevolencia o buena vecindad...
 - c) ...pero el carácter oneroso y la subordinación del trabajo de los *workawayers* impide su categorización como trabajos benévolos
4. Consideraciones finales
 - 4.1. La desprotección de los trabajadores en la no-sharing economy
 - 4.2. Las todavía vigentes fronteras del Derecho del Trabajo
 - 4.3. En un futuro -no lejano- será necesario el replanteamiento de la nota de laboralidad de subordinación y dependencia jurídica
 - 4.4. El *crowdsourcing* de la propia actividad: importante riesgo de contratación fraudulenta de trabajadores autónomos
 - 4.5. ¿La necesidad de una regulación específica del trabajo por cuenta ajena en el marco de plataformas virtuales?
5. Tablas de jurisprudencia citada
6. Bibliografía

1. *Introducción: sharing v. uber*

Las nuevas tecnologías han permitido la globalización de las relaciones de complacencia y la expansión de la *sharing economy* o economía colaborativa,¹ complementando, desde un punto de vista innovador, económico y ecológico, la economía de la producción y la economía del consumo.² “[T]echnology is enabling trust between strangers. We now live in a global village where we can mimic the ties that used to happen face to face, but on a scale and in ways that have never been possible before.”³

Mediante aplicaciones y plataformas online, se han creado puntos de encuentro de demanda y oferta de bienes y servicios infrautilizados que pueden ser compartidos, prestados, regalados, intercambiados, alquilados o comprados.⁴ Así, existen plataformas virtuales como BlaBlaCar, que permite compartir coche y gastos en desplazamientos; Fon, una *start up* española que permite compartir redes wifi entre sus usuarios; NeighbourGoods, que facilita el préstamo de todo tipo de productos domésticos; Nightswapping, que permite el intercambio gratuito de alojamiento en casas de los usuarios; Couchsurfing conecta viajeros con locales dispuestos a ofrecer alojamiento gratuito y compartir experiencias; Workaway permite intercambios culturales y voluntariado; o numerosas plataformas que permiten alquilar coches (RelayRides o Getaround) o bicicletas de vecinos (Spinlister).

En este escenario, plataformas como Airbnb, Uber o Lyft –alterando la esencia de la economía colaborativa–⁵ han aparecido y crecido rápidamente hasta convertirse en grandes

¹ “The rise of the sharing economy”, *The Economist*, 9 de marzo de 2013 (disponible en: <http://www.economist.com/news/leaders/21573104-internet-everything-hire-rise-sharing-economy>; última consulta: 10.12.2015).

² Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «Consumo colaborativo o participativo: un modelo de sostenibilidad para el siglo XXI» de los días 21 y 22 de enero de 2014 (<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:52013IE2788>; última consulta: 11.12.2015).

³ Discurso de Rachel Botsman “The case of collaborative consumption” en TedxSydney 2010 (https://www.ted.com/talks/rachel_botsman_the_case_for_collaborative_consumption?language=en#t-126978; última consulta: 5.12.2015).

⁴ Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «Consumo colaborativo o participativo: un modelo de sostenibilidad para el siglo XXI», *op. cit.*

⁵ Alex HERN, “Why the term “sharing economy” needs to die”, *The Guardian*, 5 de octubre de 2015 (<http://www.theguardian.com/technology/2015/oct/05/why-the-term-sharing-economy-needs-to-die>; última consulta: 11.12.2015); Rachel BOTSMAN, “Defining The Sharing Economy: What Is Collaborative Consumption – And What Isn’t?”, *Fastcoexist.com*, 27 de mayo de 2015 (disponible en: <http://www.fastcoexist.com/3046119/defining-the-sharing-economy-what-is-collaborative-consumption-and-what-isnt>; última consulta: 11.12.2015).

empresas.⁶ Por el contrario, las plataformas verdaderamente dirigidas a compartir un taladro eléctrico con desconocidos⁷ no parecen haber tenido tanto éxito.⁸ Las todavía existentes manifestaciones de la verdadera *sharing economy*, divorciadas muchas del concepto de la aldea global, han sido superadas por verdaderos modelos de negocio⁹ que, manifestaciones de capitalismo puro, han transformando el modelo de relaciones laborales.

Así, la hoy denominada *uber economy*¹⁰ se basa en plataformas virtuales –páginas web o apps– cuyo objetivo declarado es el contacto directo entre clientes y prestadores de servicio, calificados como trabajadores autónomos. Así, encontramos plataformas como Uber y Lift en el sector del transporte de pasajeros, Myfixpert en el sector de la reparación de aparatos electrónicos, GetYourHero de la limpieza del hogar, Zarli de tareas del hogar, Sharing Academy de clases particulares, TaskRabbit dedicada a todo tipo de tareas –desde limpieza del hogar, montaje de muebles del IKEA o hacer cola para comprar el nuevo modelo de iPhone–¹¹ o Amazon Mechanical Turk que permite el contacto entre empresas y usuarios para realizar HIT.¹²

⁶ A modo de ejemplo, Airbnb, creada en 2008 por dos jóvenes que alquilaron una habitación de su *loft* para poder llegar a final de mes, actualmente cuenta con una valoración de 20.000 millones de dólares (Jason CLAMPET, “Airbnb’s New \$1 Billion Funding Would Value It At \$20 Billion”, *Skift*, 28 de febrero de 2015 (<http://skift.com/2015/02/28/airbnbs-new-1-billion-funding-would-value-it-at-20-billion/>; última consulta: 10.12.2015)). La valuación del mercado de Uber se estima que se encuentra entorno a los 41.000 millones de dólares (Steven HILL, “The Future of Work in the Uber Economy. Creating a Safety Net in a Multi-Employer World”, *Boston Review*, 22 de julio de 2015 (<http://bostonreview.net/us/steven-hill-uber-economy-individual-security-accounts>; última consulta: 11.12.2015)).

⁷ Compartir un taladro eléctrico, cuyo uso medio se estima en 12-13 minutos, fue el ejemplo paradigmático de la *sharing economy*. A modo de ejemplo, véase “Borrow items from neighbor through new Web site”, *The New York Daily News*, 8 de julio de 2008 (disponible en: <http://www.nydailynews.com/news/money/borrow-items-neighbors-new-web-site-article-1.349441>; fecha consulta: 5.12.2015) o “Why sharing makes sense in an over-consuming world”, *The Guardian*, 12 de enero de 2012 (disponible en: <http://www.theguardian.com/sustainable-business/collaborative-consumption-sharing>; fecha consulta: 5.12.2015).

⁸ Sarah KESSLER, “The sharing economy is dead, and we killed it”, *Fast Company*, 14 de septiembre de 2015 (disponible en: <http://www.fastcompany.com/3050775/the-sharing-economyis-dead-and-we-killed-it>; fecha consulta: 4.12.2015).

⁹ “[T]he success stories of the sharing economy solved the problem by looking to the old economy. And so “sharing” became “renting.” (Alex HERN, “Why the term “sharing economy” needs to die”, *op. cit.*).

¹⁰ A modo de ejemplo, véase, Steven HILL, “The Future of Work in the Uber Economy”, *op. cit.*

¹¹ Julianne PEPITONE, “Pay someone to wait in line for your new iPhone”, *CNN Money*, 19 de septiembre de 2013 (disponible en: <http://money.cnn.com/2013/09/19/technology/mobile/taskrabbit-iphone/>; última consulta: 12.12.2015).

¹² *Human Intelligent Tasks* son trabajos sencillos que no pueden realizarse por una máquina y requieren un cierto nivel de inteligencia humana, como procesamiento de imágenes o datos, verificación de datos, recopilación de información, etc. (<https://requester.mturk.com/>; última consulta: 15.12.2015).

No obstante lo anterior, más que simples bases de datos que conectan oferta y demanda –según su propia definición–,¹³ estas empresas prestan un servicio específico.¹⁴ Así se deriva de su inserción en un sector concreto, el sistema de retribución establecido con los prestadores de servicio –generalmente un porcentaje del precio del servicio–, la incidencia en el precio del servicio, la existencia de servicios de apoyo a los prestadores de servicios (por ejemplo, *helpdesk*), la adopción de decisiones económicas y comerciales y, esencialmente, el control que mantienen sobre los prestadores de servicio mediante procesos de selección para mantener una determinada calidad del servicio y sistemas de *feedback* por parte de los clientes. Así, estas empresas intervienen en la prestación del servicio para garantizar un nivel de calidad, así como disponibilidad del mismo para garantizar la cobertura de la demanda en todo momento.

En este sentido, el *United States District Court (Northern District of California)* en el asunto *O'Connor et al. v. Uber Technologies, Inc.*¹⁵ concluyó que no puede atenderse a la demanda de Uber de ser considerada una empresa tecnológica, por cuanto estas empresas se abstendrían de intervenir en la prestación de servicios.¹⁶ Uber, por el contrario, “*is deeply involved in marketing its transportation services, qualifying and selecting drivers, regulating and monitoring their performance, disciplining (or terminating) those who fail to meet standards, and setting prices*”. Esta misma conclusión es alcanzada por la *California Labor Commission* en su decisión de 3 de junio de 2015 en el asunto *Barbara Ann Berwick v. Uber Technologies, Inc.*

La clave del éxito de estas plataformas virtuales reside en la subdivisión del trabajo en *microtask*¹⁷ y en disponer de un gran número de trabajadores autónomos prestadores de servicios para garantizar, en todo momento, una oferta suficiente para la cobertura de la demanda. Así, dichas empresas, más allá de la propia web o App, no disponen de trabajadores por cuenta ajena ni de la infraestructura productiva necesaria para la

¹³ En este sentido, *Uber Terms and Conditions* expresamente establece que Uber no es una empresa que provea servicios de transporte y, por consiguiente, excluye toda responsabilidad derivada de los servicios prestados por sus conductores (www.uber.com/legal/usa/terms; última consulta: 15.12.2015).

Asimismo, en una entrevista para *The Wall Street Journal*, Travis Kalanick, director de Uber, ante la pregunta “[a]re we American Airlines or are we Expedia?”, afirma “[i]t became clear, we are Expedia” (Andy KESSLER, “Travis Kalanick: The Transportation Trustbuster”, *The Wall Street Journal*, 25 de enero de 2013 (<http://www.wsj.com/articles/SB10001424127887324235104578244231122376480>; última consulta: 12.12.2015)).

¹⁴ TODOLÍ SIGNES (2015, p. 4).

¹⁵ No C-13-3826 EMC, 11 de marzo 2015.

¹⁶ El análisis de la naturaleza de Uber –empresa tecnológica o prestadora de servicios en el sector del transporte– es esencial en la jurisprudencia norteamericana por cuanto existe una presunción de laboralidad cuando una parte presta servicios por otra (*O'Connor et al. v. Uber Technologies, Inc.*, No C-13-3826 EMC, 11 de marzo 2015 (p. 6)).

¹⁷ En este sentido, véase, MOLINA (2015).

prestación del servicio en un momento previo a la contratación, sino que contratan *on-demand*;¹⁸ esto es, en el momento en que se produce la demanda o solicitud de servicio.¹⁹

Aparece, así, el primer impacto de estas plataformas virtuales sobre el modelo de relaciones laborales: el *crowdsourcing*.²⁰ Esto es, la descentralización de un servicio hacia un gran número de personas en forma de llamamiento o convocatoria, únicamente posible gracias a las nuevas tecnologías.²¹ Gracias a esta forma de prestación de servicios, estas plataformas virtuales consiguen que pueda desarrollarse una actividad completamente mediante trabajadores autónomos, prescindiendo –supuestamente, como se analizará a continuación– de la relación de trabajo subordinado.

La afectación que el *crowdsourcing* tiene sobre las relaciones laborales es significativa. Al excluir del ámbito de la relación laboral a los prestadores de servicios que actúan en el marco de estas plataformas virtuales mediante relaciones de trabajo por cuenta propia, se produce una huida del Derecho del Trabajo. Servicios que anteriormente eran prestados por trabajadores por cuenta ajena en la actualidad –y gracias a las nuevas tecnologías y las economías de red– se realizan de forma íntegramente descentralizada.²²

Sin perjuicio del modelo de negocio empleado por estas plataformas, la duda que surge desde una óptica del Derecho del Trabajo es la calificación jurídica que debe otorgarse a la relación entre la empresa y los prestadores de servicios.

Formalmente, como se ha apuntado, los colaboradores de estas plataformas virtuales 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 –características propias del trabajo autónomo– permiten a dichas empresas justificar la exclusión de la relación laboral y de toda responsabilidad en relación con sus colaboradores. Sin embargo, la existencia de otros elementos propios de la relación laboral –como el establecimiento de “recomendaciones” en la prestación del servicio o el control de dicha prestación mediante *feedback* de los clientes– ha generado un

¹⁸ “Workers on tap”, *The Economist*, 3 de enero de 2015 (disponible en: <http://www.economist.com/news/leaders/21637393-rise-demand-economy-poses-difficult-questions-workers-companies-and> ; última consulta: 11.12.2015).

¹⁹ DAGNINO (2015, p. 4).

²⁰ En este sentido, véase Jeff HOWE, “The rise of crowdsourcing”, *Wired*, 1 de junio de 2006 (disponible en: <http://www.wired.com/2006/06/crowds/>).

²¹ TODOLÍ SIGNES (2015, p. 3).

²² La empresa Uber, por ejemplo, además del servicio de transporte de pasajeros, ha entrado también en el mercado de reparto mediante Uber Rush. Véase Doug GROSS, “Uber gets into delivery game with Rush”, *CNN*, 8 de abril de 2014 (<http://edition.cnn.com/2014/04/08/tech/mobile/uber-rush-delivery/>; última consulta: 12.12.2015).

debate jurisprudencial y doctrinal sobre la posibilidad de reconocer una relación laboral entre la empresa propietaria de la plataforma virtual y sus colaboradores.

La plataforma Uber se encuentra en el centro de este debate social sobre el encaje de estas plataformas virtuales en la sociedad actual. En Europa y también en el estado español, el conflicto se ha centrado en torno al derecho a la competencia. En este sentido, en Francia, el 25 de junio de 2015 los taxistas franceses paralizaron París en protesta contra Uber²³ y días más tarde la policía arrestó a dos gerentes de Uber en Francia por “actividad ilícita” –en concreto, violación de la normativa de Seguridad Social.²⁴ Recientemente la justicia francesa ha condenado a Uber a pagar una multa de 1,2 millones de euros a la organización Unión Nacional de los Taxis por incumplimiento en la comunicación de las normas a sus conductores.²⁵ En el estado español poco tiempo después de su llegada, en diciembre de 2014, el Juzgado de lo Mercantil nº 2 de Madrid declaró la paralización de la actividad de la compañía, fundamentándose en el “daño inmediato” que la aplicación UberPOP estaba realizando en el sector del taxi.²⁶ También en Alemania, la justicia prohibió los servicios de transporte por parte de Uber por violación de la ley de transporte de pasajeros al operar los conductores sin las licencias legalmente requeridas.²⁷

Sin embargo, el debate en Estados Unidos –aunque también recientemente en Europa–, donde el transporte mediante Uber se ha normalizado, se ha centrado en la calificación jurídica de la relación entre la empresa y sus conductores, resolviéndose –hasta el momento– a favor de la relación laboral. En este sentido, la *California Labour Commissioner* condenó a Uber a pagar a Barbara Ann Berwick, una antigua conductora, 4.152,20 dólares en concepto de gastos reembolsables e intereses, por considerar que era una empleada de la compañía y no una trabajadora autónoma.²⁸ En la actualidad, prácticamente 2.000

²³ Gabriela CAÑAS, “La protesta de los taxistas contra Uber bloquea varias ciudades en Francia”, *El País*, 25 de junio de 2015 (disponible en: http://internacional.elpais.com/internacional/2015/06/25/actualidad/1435228253_718447.html; última consulta 24.1.2016).

²⁴ AA.VV., “Detienen en París al director general de Uber para Europa”, *elEconomista.es*, 29 de junio de 2015 (disponible en: <http://www.eleconomista.es/empresas-finanzas/noticias/6831321/06/15/Detienen-en-Paris-al-director-general-de-Uber-para-Europa.html>; última consulta 24.1.2016).

²⁵ Ana TERUEL, “La justicia francesa condena a Uber a pagar 1,2 millones a los taxistas”, *El País*, 27 de enero de 2016 (http://economia.elpais.com/economia/2016/01/27/actualidad/1453919317_956893.html; última consulta 28.1.2016).

²⁶ Auto de medidas cautelares previas 707/2014 del Juzgado de lo Mercantil nº 2 de Madrid de 9.12.2014.

²⁷ AA.VV., “Un tribunal prohíbe la aplicación de Uber en toda Alemania”, *El Mundo*, 2 de septiembre de 2014 (<http://www.elmundo.es/tecnologia/2014/09/02/54059031ca4741c8098b4577.html>; última consulta 28.1.2016) y Javier PASTOR, “Uber vetado en Alemania”, *Xataka*, 18 de marzo de 2015 (disponible en: <http://www.xataka.com/servicios/uber-vetado-en-toda-alemania>; última consulta 28.1.2016).

²⁸ Barbara Ann Berwick v. Uber Technologies, case no. INC 11-46739 EK (2015) (disponible en: <http://digitalcommons.law.scu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1988&context=historical>; última consulta: 13.12.2015).

conductores de Uber²⁹ han interpuesto una *class action*³⁰ para reclamar se reconozca su condición de trabajadores por cuenta ajena y se les reembolse por sus gastos de actividad; *class action* cuya vista está prevista para el mes de junio de 2016.³¹ En este escenario favorable –de momento– a la laboralización de los conductores de Uber, empiezan a aparecer, asimismo, asociaciones de trabajadores –como la *California App-based Drivers Association*– o acciones colectivas de conductores de Uber dirigidas a la defensa de sus intereses.³²

El debilitamiento de las notas clásicas de laboralidad presentes en estas relaciones jurídicas –así como su carácter transnacional, la velocidad de las transacciones o su difícil control–, impide que estas nuevas fórmulas de trabajo encuentran una respuesta expresa y completa en el ordenamiento jurídico-laboral.³³

El *Code du travail* francés no prevé una respuesta laboral expresa a la nueva prestación de servicios surgida en el marco de la *on-demand economy*.³⁴ Tampoco la *Fair Labour Standards Act*,³⁵ aprobada en 1938 durante la presidencia de Franklin Roosevelt, se ha actualizado de acuerdo con las realidades del trabajo moderno. Y así ocurre en muchos países, entre ellos España, cuyo texto refundido del Estatuto de los Trabajadores (ET, en adelante) aprobado en 2015³⁶ mantiene –acertadamente como posteriormente analizaremos– la tradicional definición de trabajador basada en la prestación de servicios por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona.

²⁹ Advuértase que la decisión de la *California Labour Commissioner* únicamente afecta a la demandante Barbara Ann Berwick antigua conductora de Uber, sin que pueda extenderse al resto de conductores de la empresa.

³⁰ El 11 de marzo de 2015 el *United States District Court (Northern District of California)* en su decisión *O'Connor et al. v. Uber Technologies, Inc.*, No C-13-3826 EMC (2015) denegó la petición de Uber de juicio sumario y el 1 de septiembre de 2015 en su decisión *O'Connor et al. v. Uber Technologies, Inc.* No. C-13-3826 EMC (2015) certificó la *class action* interpuesta por varios conductores de Uber que prestan servicios en California; esto es, consideró que las diferentes reclamaciones presentaban similitudes suficientes como para resolver todas en una única acción.

³¹ Información disponible en uberlawsuit.com, incluido el escrito de demanda de la *class action* (<http://uberlawsuit.com/Complaint.pdf>; última consulta: 4.12.2015).

³² Avi ASHER-SCHAPIRO, "Against Sharing", *Jacobin*, 19 de septiembre de 2014 (disponible en: <https://www.jacobinmag.com/2014/09/against-sharing/>).

³³ MOLINA (2015).

³⁴ Disponible en: <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050>

³⁵ Disponible en: <http://www.dol.gov/whd/flsa/>

³⁶ 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.

Las ventajas de este nuevo modelo productivo son múltiples: mejora la intermediación entre oferta y demanda de bienes y servicios, reduce las asimetrías informativas y los costes de transacción que afectan a dichas actividades,³⁷ permite la explotación de economías de red y reduce los niveles de infrautilización de recursos, entre otras.³⁸ En este sentido, algunos autores son contrarios a la regulación de este fenómeno para evitar impedir el desarrollo de la industria y la aparición de nuevas oportunidades de negocio e innovación.³⁹

Sin embargo, la ausencia de una regulación o posición legal específica sobre las consecuencias laborales de esta nueva forma de prestación de servicios *on-demand* conlleva también consecuencias negativas. Así, a pesar de recientes pronunciamientos judiciales⁴⁰ y de la autoridad laboral,⁴¹ existe una importante inseguridad jurídica entorno a la calificación legal que reciben los prestadores de servicios de estas plataformas virtuales. Inseguridad jurídica aprovechada por algunas empresas que, amparándose bajo el concepto de *sharing economy*, escapan la aplicación de las normas laborales mediante trabajadores autónomos⁴² para poder beneficiarse de la ventaja comparativa que los menores costes laborales les proporcionan.

El *crowdsourcing* y la utilización de contratos de trabajo autónomo en la prestación de servicios en el marco de estas plataformas virtuales generan una huida del Derecho del Trabajo y sustitución de formas estables de empleo,⁴³ con la consiguiente reducción en los estándares de protección social. En tanto que –formalmente– trabajadores autónomos, estos

³⁷ En materia de costes de transacción, véase ROGERS (2015, p. 86-89).

³⁸ DOMÉNECH PASCUAL (2015, p. 65).

³⁹ HARDY (1994, p. 994 y siguientes).

⁴⁰ Decisión del *United States District Court (Northern District of California)* en el caso *O'Connor et al. v. Uber Technologies, Inc.*, No C-13-3826 EMC (2015).

En este punto, aunque en sede mercantil, es interesante mencionar también la existencia de una cuestión prejudicial ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea planteada por el Juzgado mercantil nº 3 de Barcelona (disponible en: <http://www.poderjudicial.es/cgpi/es/Poder-Judicial/Sala-de-Prensa/Archivo-de-notas-de-prensa/El-Juzgado-Mercantil-3-de-Barcelona-plantea-cuestion-prejudicial-al-Tribunal-de-la-UE-en-relacion-al-conflicto-de-UBER>)

⁴¹ Decisión de la *California Labor Commission* de 3 de junio de 2015 en el caso de *Barbara Ann Berwick v. Uber Technologies, INC.* (case no. 11-46739 EK (2015)) e informe de la *Inspecció de Treball de Catalunya* de 9 de marzo de 2015 derivado de actuaciones realizadas a la empresa Uber Systems Spain, S.L. (núm. expediente 8/0025767/14).

⁴² Esta práctica se conoce con el término “1099 economy” en referencia al formulario de impuestos estadounidense, donde el número 1099 se identifica con las rentas procedentes del trabajo autónomo (Steven HILL, “The Future of Work in the Uber Economy...”, *op. cit.*).

⁴³ DAGNINO (2015, p. 2).

prestadores de servicios asumen directamente los costes de producción y no están cubiertos por la normativa laboral y las tutelas propias del trabajo subordinado –salario mínimo, jornada máxima, horas extraordinarias, seguridad y salud laboral, igualdad y no discriminación⁴⁴, acción colectiva, etc.–⁴⁵ ni por el sistema general de Seguridad Social. La «uberización» de las relaciones laborales está creando “*a new market, with a new allocation of risk and reward*”,⁴⁶ que conduce a la acumulación de riesgo económico al último eslabón de la cadena productiva.⁴⁷

La huida del Derecho del Trabajo tiene consecuencias importantes, por cuanto determina la aplicación de las disposiciones de derecho necesario establecidas en la legislación –y, en su caso, en el convenio colectivo de ámbito sectorial y/o empresarial (artículo 3 ET)– en materia de igualdad y no discriminación (artículos 14 CE y 4.2.c) ET), salarial (artículo 26 ET), jornada máxima (artículo 34 ET), horas extraordinarias (artículo 35 ET), descansos, fiestas y permisos (artículo 37 ET), vacaciones retribuidas (artículo 38 ET), seguridad y salud laboral (artículo 19 ET y Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales), Seguridad Social (artículos 7.1 y 104.1 LGSS), representación de los trabajadores (artículos 61 y siguientes ET y Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical), negociación colectiva (artículo 37 CE, 81 y siguientes ET), etc.

En este contexto, el objeto del presente artículo es estudiar las nuevas formas de prestación de servicios aparecidas en el marco de la *sharing economy* y, especialmente, de estas plataformas virtuales que emplean el trabajo *on-demand* mediante el fenómeno del *crowdsourcing*. La finalidad perseguida es determinar si el nuevo entorno digital ha alterado las fronteras del Derecho del Trabajo y, en concreto, el concepto de trabajo por cuenta ajena o, por el contrario, la actual regulación laboral es todavía adecuada para garantizar la cobertura y protección de los trabajadores también en el entorno digital.

2. *El concepto tradicional de trabajador por cuenta ajena y el problema de su encaje en el nuevo entorno digital*

⁴⁴ ROGERS (2015, p. 95).

⁴⁵ En relación con las consecuencias de la ausencia de tutela laboral para los prestadores de servicios en la *on-demand economy*, véase DAGNINO (2015, p. 15-25).

⁴⁶ ROGERS (2015, p. 98).

⁴⁷ DAGNINO (2015, p. 12).

En este punto, no obstante, ROGERS argumenta que no es posible afirmar que todo el riesgo económico sea asumido por los prestadores de servicio. “*How much risk drivers will bear, and what rewards they will enjoy, are very mucho en question*” (ROGERS, 2015, p. 98).

2.1. Los elementos definitorios de la relación laboral: ajenidad, subordinación y dependencia jurídica, voluntariedad y onerosidad

El artículo 1.1 ET delimita el ámbito de aplicación de la normativa laboral, atendiendo a la naturaleza y características de la prestación de servicios. En particular, proporciona la definición legal de trabajador asalariado, que comprende a quienes “*voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario*”. Esta definición fija las cuatro notas que caracterizan la relación laboral: ajenidad, subordinación y dependencia jurídica, voluntariedad y onerosidad.⁴⁸

La ajenidad, manifestada en los frutos, riesgos, propiedad de los medios de producción o en la relación con el mercado, implica la desconexión entre el trabajador y los beneficios, riesgos y costes derivados de la actividad económica o empresarial; la dependencia y subordinación jurídica –que no económica– supone el sometimiento del trabajador a la organización, órdenes, instrucciones y control de la empresa; la voluntariedad exige la prestación de servicios de forma total y absolutamente libre y voluntaria; y, finalmente, la onerosidad exige la existencia de ánimo de lucro en la prestación de servicios, retribuyéndose no únicamente el trabajo efectivo, sino también los períodos de descanso.⁴⁹

Es doctrina consolidada de la sala social del Tribunal Supremo entender que es absolutamente irrelevante la denominación que las partes hayan atribuido al contrato. “[L]a naturaleza de los contratos no se determina por la denominación que le otorgan las partes, sino por la realidad de las funciones que en su virtud tengan lugar, por ello, si estas funciones entran dentro de los previsto en el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores, el contrato tendrá índole laboral cualquiera que sea el nombre que los contratantes le dieran”.⁵⁰ Por consiguiente, si de la realidad de la relación jurídica se deriva la concurrencia de las anteriores notas o características del artículo 1.1 ET que definen el concepto de trabajador por cuenta ajena se declarará la existencia de una relación laboral.⁵¹

Confirmar o excluir la existencia de una relación laboral, por consiguiente, requiere el análisis de las circunstancias concretas del supuesto de hecho, sin que puedan establecerse *a priori* normas o principios generales. Existen actividades profesionales que pueden

⁴⁸ Véase DEL REY GUANTER y MARTÍNEZ FONS (2013, p. 44-53).

⁴⁹ El salario también retribuye los periodos de descanso computables como de trabajo, esto es, el descanso semanal, las fiestas laborales, los permisos retribuidos y las vacaciones anuales (artículos 37.2, 37.3 y 38.1 ET).

⁵⁰ STS, 4ª, 25.1.2000 (RJ 2000/1312; MP: Leonardo Bris Montes).

⁵¹ En este sentido, el artículo 8.1 ET establece una presunción de laboralidad de la prestación de servicios realizada “*por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquél*”.

“organizarse en régimen laboral, con sujeción a un contrato de trabajo y sometida a la organización de la empresa, o por el contrario de forma autónoma, al amparo de un contrato civil de arrendamiento de servicios”.⁵²

Las notas características que permiten distinguir entre el trabajo por cuenta ajena y por cuenta propia son la ajenidad y la subordinación y dependencia jurídica.⁵³ Así, mientras que los trabajadores autónomos prestan servicios con independencia y autonomía asumiendo los beneficios y costes de la actividad económica, los trabajadores por cuenta ajena prestan servicios dentro del ámbito de dirección, organización y control de otro sujeto sin asumir el riesgo y ventura de la actividad empresarial.

No obstante lo anterior, las nuevas tecnologías y los procesos de descentralización productiva sufridos en el mercado laboral han flexibilizado la nota de subordinación y dependencia jurídica. Aunque inicialmente esta nota podía equipararse a una subordinación estricta a las órdenes del empleador –resultando significativa la sujeción a un concreto tiempo y lugar de trabajo–, en la actualidad se le ha otorgado mayor flexibilidad, de modo que la protección laboral alcanza a personas que trabajan previo encargo del cliente o libertad de horario, siempre que desarrollen su trabajo dentro del ámbito de organización y empresarial.⁵⁴ Así, es doctrina consolidada de la sala cuarta del Tribunal Supremo entender que el trabajo subordinado no es incompatible con un –incluso amplio– espacio de autonomía en el desarrollo de la actividad profesional.⁵⁵

La nota de dependencia *“viene sufriendo constante relajación al incluirse en ella (la relación laboral) ciertas profesionales, cual es el ejercicio de la medicina o el Derecho al servicio de las empresas, incompatibles con una sujeción en cuanto a las funciones, lugar y tiempo de ejercitarlas, similar a otros trabajadores (...) no debiendo entenderse la dependencia como absoluta subordinación, sino como inserción en el círculo rector y disciplinario de la empresa (...)”*.⁵⁶

⁵² STS, 4ª, 11.4.1990 (RJ 1990/3460; MP: Enrique Álvarez Cruz).

⁵³ STS, 4ª, 7.10.2009 (RJ 2009/5663; MP: Mariano Sampedro Corral) y 29.11.2010 (RJ 2011/1355; MP: Mª Luisa Segoviano Astaburuaga), entre otras.

⁵⁴ STS, 4ª, 19.7.2002 (RJ 2002\9518; MP: Luis Ramón Martínez Garrido).

En este sentido, véase MARTÍN VALVERDE, RODRÍGUEZ- SAÑUDO GUTIÉRREZ y GARCÍA MURCIA (2013, p. 178).

⁵⁵ “[E]sta Sala ha declarado la existencia de relación laboral en supuestos de amplia libertad de horario que no desvirtúa la existencia del requisito de dependencia, para la que no es necesaria la concurrencia de una subordinación absoluta, sino únicamente la inclusión en el ámbito organicista y rector” (STS, 4ª, 29.12.1999 (RJ 1999/1427; MP: Fernando Salinas Molina)).

Más recientemente, véase, por todas, STS, 4ª, 6.10.2010 (RJ 2010/5017; MP: Manuel Ramón Alarcón Caracuel) y 19.2.2014 (RJ 2014/2075; MP: Manuel Ramón Alarcón Caracuel).

⁵⁶ STSJ Navarra 30.12.2000 (AS 2001/3661; MP: Víctor Cubero Romeo).

La distinción entre el trabajo por cuenta ajena y cuenta propia resulta esencial, por cuanto, la existencia de una relación laboral da lugar a la aplicación de la normativa laboral y de Seguridad Social. Así, surgirá la obligación empresarial de respetar las disposiciones de derecho necesario establecidas en materia laboral y de Seguridad Social.

2.2. La importancia de la habitualidad, una auténtica organización empresarial autónoma y la asunción del riesgo y ventura en el trabajo por cuenta propia

El trabajo subordinado del artículo 1.1 ET se contrapone al trabajo por cuenta propia o autónomo que, regulado en el artículo 1.1 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo (LETA, en adelante), se define como aquél realizado por *“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.”*

Como se puede observar de esta definición, para la existencia de un trabajador por cuenta propia es necesaria la concurrencia de cinco condiciones: prestación de servicios de forma (i) personal y directa, (ii) habitual, (iii) por cuenta propia, asumiendo el riesgo y ventura de la actividad económica o profesional (iv) con la dirección y organización propia, sin sujeción a las órdenes de otra persona y (v) a título lucrativo. Como puede observarse, la habitualidad, la existencia de una auténtica organización empresarial autónoma y propia y la asunción del riesgo y ventura de la actividad económica son requisitos esenciales del trabajo por cuenta propia.

En la categoría de trabajo autónomo, el artículo 1.2 LETA incluye expresamente los trabajadores autónomos económicamente dependientes (TRADE, en adelante). Regulado su régimen jurídico en los artículos 11 y siguientes LETA, los TRADE realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal y directa, distinguiéndose de los trabajadores autónomos “ordinarios” por la dependencia económica respecto de un único cliente *“por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales”* (artículo 11.1 LETA).⁵⁷

Los artículos 1 y 11 LETA configuran, como puede observarse, el trabajo autónomo o por cuenta propia como una prestación de servicios realizada con frecuencia o continuidad;

⁵⁷ Asimismo, los TRADE no pueden tener trabajadores por cuenta ajena a su cargo ni subcontratar parte o toda su actividad a terceros (artículo 11.2.a) LETA) y necesariamente deben formalizar el contrato por escrito y comunicar su condición de dependencia económica al cliente para que pueda aplicarse el régimen jurídico correspondiente (artículo 12.2 LETA). En cuanto a estos dos últimos requisitos, el Tribunal Supremo en reiteradas ocasiones ha descartado el carácter constitutivo del carácter escrito del contrato, aunque no así la comunicación de la dependencia económica (por todas, véase STS, 4ª, 11.7.2011 (RJ 2011/6391)).

excluyendo de su ámbito de aplicación, por consiguiente, las actividades económicas realizadas de forma puntual o esporádica.⁵⁸

El requisito de habitualidad ha sido concretado por parte del Tribunal Supremo utilizando como baremo de referencia la compensación económica recibida como consecuencia de la prestación de servicios. Según el alto tribunal, el criterio de la cuantía de la retribución es adecuado al resultar de más fácil cómputo y validación que el criterio del tiempo de trabajo, además que *“en las actividades de los trabajadores autónomos o por cuenta propia la cuantía de la retribución guarda normalmente una correlación estrecha con el tiempo de trabajo invertido”*.⁵⁹

Así, se entiende que concurre el requisito de la habitualidad –o, en otras palabras, que la actividad económica es realizada con frecuencia y continuidad– cuando ésta es superior al umbral del salario mínimo interprofesional.

“Aunque se trate de una cifra prevista para la remuneración del trabajo asalariado, el legislador recurre a ella con gran frecuencia como umbral de renta o de actividad en diversos campos de la política social, y específicamente en materia de Seguridad Social, de suerte que en la actual situación legal resulta probablemente el criterio operativo más usual a efectos de medir rentas o actividades. La superación de esta cifra, que está fijada precisamente para la remuneración de una entera jornada ordinaria de trabajo, puede revelar también en su aplicación al trabajo por cuenta propia -y, en concreto, al trabajo de los subagentes de seguros-, la existencia de una actividad realizada con cierta permanencia y continuidad, teniendo además la ventaja, como indicador de habitualidad del trabajo por cuenta propia, de su carácter revisable”.⁶⁰

Las personas que realicen una actividad económica o profesional por cuenta propia y de forma independiente y habitual –superando, por tanto, el criterio jurisprudencial del salario mínimo interprofesional–⁶¹ tendrán la consideración de trabajadores autónomos –o TRADE en el caso de cumplir con las exigencias adicionales de los artículos 11 y 12 LETA.

⁵⁸ STS, 3ª, 21.12.1987 (RJ 1987/9582; MP: Francisco José Hernando Santiago) y 2.12.1988 (RJ 1988/9310; MP: Ramón Trillo Torres).

⁵⁹ STS, 4ª, 29.10.1997 (RJ 1997/7683; MP: Antonio Martín Valverde) y 20.3.2007 (RJ 2007/3185; MP: Luis Gil Suárez).

⁶⁰ STS, 4ª, 29.10.1997 (RJ 1997/7683; MP: Antonio Martín Valverde).

⁶¹ La referencia al salario mínimo interprofesional debe entenderse efectuada al indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM), según el Real Decreto Ley 3/2004, de 25 de junio, para la racionalización de la regulación del salario mínimo interprofesional y para el incremento de su cuantía.

Para el 2016, el IPREM se estipula en 532,51 euros mensuales o 6.390,13 euros anuales (disposición adicional octogésima cuarta Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016 (fecha entrada en vigor: 1.1.2016)). No obstante, téngase en cuenta que la cuantía anual del IPREM será de 7.455,14 euros cuando las correspondientes normas se refieran al salario mínimo

El trabajo autónomo se fundamenta en el principio de libertad de contratación, no existiendo, como norma general, condiciones mínimas de prestación de servicio en cuanto a retribución, tiempo de trabajo, duración del contrato, etc. En este sentido, a diferencia de la protección conferida a los trabajadores por cuenta ajena mediante la normativa laboral, la principal fuente de regulación del régimen profesional del trabajador autónomo –dentro del respeto a las disposiciones básicas de la LETA y normativa común relativa a la contratación civil, mercantil o administrativa– es el contrato establecido individualmente entre el trabajador autónomo y el cliente (artículo 3.1.c) LETA). La única excepción se establece en relación con los TRADE, cuyo régimen jurídico sí establece ciertas limitaciones a la jornada de la actividad profesional (artículo 14 LETA) e interrupciones y extinción del contrato (artículos 15 y 16 LETA).

Aunque fuera del ámbito del Derecho del Trabajo, los trabajadores autónomos –incluidos también los económicamente dependientes– tienen la obligación de cotizar en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos de la Seguridad Social.⁶² El artículo 7.1 LGSS establece que están comprendidos en el sistema de Seguridad Social en su vertiente contributiva –y, por tanto, tienen obligación de afiliarse (artículo 12 LGSS) y cotizar (artículo 15 LGSS)⁶³ a la Seguridad Social– los españoles o extranjeros residentes legalmente en el estado que realicen una actividad económica en calidad de –además de trabajadores por cuenta ajena– trabajadores por cuenta propia o autónomos mayores de 18 años.

3. *¿El entorno digital ha reformulado las fronteras del trabajo por cuenta ajena?*

El objeto del presente trabajo, como se ha apuntado anteriormente, es determinar si las nuevas formas de prestación de servicios surgidas en el nuevo entorno digital han alterado las fronteras del Derecho del Trabajo. Esto es, si las plataformas virtuales que, –algunas de ellas erróneamente– enmarcadas en la *sharing economy*, emplean el *crowdsourcing* y la prestación de servicios *on-demand* han ocupado un espacio correspondiente al Derecho del Trabajo, ampliando el ámbito de las relaciones de complacencia.

interprofesional en cómputo anual, salvo que expresamente excluyeran las pagas extraordinarias (apartado d)).

⁶² En cuanto al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos de la Seguridad Social, véase el artículo 10.2.a) LGSS y el Decreto 2530/1970, de 20 de agosto por el que se regula el régimen especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos.

⁶³ Obligación de cotizar a la Seguridad Social en atención a aquello establecido en los artículos 43 y siguientes del Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros derechos de la Seguridad Social.

En este sentido, a continuación se estudian algunos de los ejemplos de la *sharing* y *uber economy*, centrándose en la afectación que la nueva prestación de servicios en el entorno digital ha tenido sobre las notas clásicas de laboralidad, a fin de determinar el encaje o exclusión de estas formas de trabajo en el Derecho del Trabajo. Esencialmente, se analiza el caso paradigmático de Uber y el posible debilitamiento de las notas de ajenidad y dependencia jurídica del artículo 1.1 ET y el carácter oneroso de la prestación de servicios por cuenta ajena realizada en el marco de la plataforma Workaway.

3.1. ¿El debilitamiento de las notas de ajenidad y subordinación y dependencia jurídica? La «uberización» de las relaciones laborales

Dentro de la tipología de iniciativas comprendidas –erróneamente, desde nuestro punto de vista–⁶⁴ bajo el concepto de *sharing economy* se encuentran las relaciones de negocio a consumidor (*Business to Consumer* – B2C).⁶⁵

Un ejemplo de ello es la plataforma virtual Uber dedicada al transporte urbano de pasajeros. Una aplicación informática (UberPOP), que los usuarios pueden descargarse gratuitamente en sus *Smartphone*, conecta –mediante un geolocalizador– pasajeros y titulares de vehículos para desplazamientos urbanos. Los usuarios abonan el precio del servicio directamente mediante la aplicación y, posteriormente, Uber abona la cuantía al conductor, descontando un porcentaje entre el 10 y 20% de cada transacción en concepto de acceso a la plataforma virtual. Finalizado el servicio, los usuarios evalúan el mismo a fin de facilitar a futuros usuarios la selección de conductores para sus desplazamientos.

Los conductores –denominados *partners*– tienen la consideración de trabajadores autónomos⁶⁶ en tanto que, además de titulares del vehículo y asumir directamente los gastos de la actividad (gasolina, impuesto, seguro, revisiones, etc.), deciden libremente cuanto y cuando trabajar, sin estar sujetos a una jornada mínima ni horarios concretos.

La libertad organizativa de que disfrutaban los conductores de Uber es utilizada por la empresa para declarar su naturaleza de mera empresa tecnológica, cuya actividad consiste únicamente en disponer los medios técnicos y organizativos para facilitar el contrato entre usuarios y titulares de vehículos para desplazamientos urbanos.⁶⁷ No obstante lo anterior,

⁶⁴ Rachel BOTSMAN, “Defining The Sharing Economy...”, *op. cit.*.

⁶⁵ Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «Consumo colaborativo o participativo: un modelo de sostenibilidad para el siglo XXI» *op. cit.*.

⁶⁶ Según consta en la decisión del *United States District Court (Northern District of California)*, O’Connor *et al.* v. Uber Technologies, Inc., No C-13-3826 EMC, 11 de marzo 2015 (p. 3) el contrato firmado entre los conductores y Uber establece que las partes “*expressly agree that this Agreement is not an employment agreement or employment relationship*”.

⁶⁷ Andy KESSLER, “Travis Kalanick...”, *op. cit.*.

como se ha apuntado anteriormente, su intervención en la prestación del servicio mediante, esencialmente, la adopción de decisiones económicas, comerciales o estratégicas y el control que ejercen sobre sus conductores –proceso de selección, recomendaciones, posibilidad de desactivación, etc.– a fin de garantizar un mínimo nivel de calidad del servicio, la convierte claramente en una empresa dedicada al servicio de transporte urbano.⁶⁸

Desde la perspectiva del Derecho del Trabajo, esta intervención en la prestación del servicio cuestiona si la relación jurídica entre el conductor o titular del vehículo y la plataforma tecnológica tiene naturaleza laboral. Aunque claramente existe un debilitamiento de las notas clásicas de laboralidad relacionadas con el tiempo de trabajo,⁶⁹ procede determinar si éste, atendiendo a las demás características de la prestación de servicios, es suficiente para desvirtuar la existencia de un trabajo dependiente y, por tanto, excluir la aplicación de derechos y obligaciones en materia laboral y de Seguridad Social.

En este punto, aunque existe un sector de la doctrina todavía escéptico con la existencia de una relación laboral entre Uber y sus conductores,⁷⁰ como se ha apuntado con anterioridad, contamos ya con algunos pronunciamientos judiciales o administrativos que han declarado el carácter laboral de dicha relación de prestación de servicios por entender que –aunque alteradas– concurren las notas características de la relación laboral. En este sentido, destacan la decisión de la *California Labor Commission* de 6 de junio de 2015 en el caso *Barbara Ann Berwick v. Uber Technologies, Inc.*⁷¹ y el informe de la *Inspecció de Treball de Catalunya* de 9 de marzo de 2015⁷² que, analizadas en mayor detalle a continuación, concluyen que los conductores de Uber prestan servicios con ajenidad y de forma dependiente y subordinada a la empresa.⁷³

a) Ausencia de una auténtica organización empresarial propia y autónoma

⁶⁸ TODOLÍ SIGNES (2015, p. 4).

⁶⁹ MOLINA (2015)

⁷⁰ ROGERS (2015, p. 86-89) y MOLINA (2015), entre otros.

⁷¹ Case no. 11-46739 EK (2015).

⁷² Núm. expediente 8/0025767/14.

⁷³ También se han posicionado a favor de la relación laboral entre Uber y sus conductores la *Bureau of Labor and Industries of the State of Oregon* en su decisión de 14 de octubre de 2015 (disponible en: <http://uberlawsuit.com/Oregon.pdf>; última consulta: 15.12.2015) y la *California Unemployment Insurance Appeals Board* en su decisión de 1 de junio de 2015 (Case No, 5371509 – Reopened) (disponible en: <http://uberlawsuit.com/Uber%20Case%20No.%205371509.pdf>).

Aunque los conductores de Uber formalmente son trabajadores autónomos por poder decidir libremente el momento y duración de su prestación de servicios, en la práctica es posible afirmar que no existe una auténtica organización empresarial propia y autónoma por parte de los conductores.

Una de las características más importantes de la prestación de servicios de los conductores de Uber –y posiblemente una de las claves de su éxito empresarial– es la ausencia de un número mínimo de horas que deban trabajar sus conductores. Así, los conductores de Uber tienen absoluta libertad en determinar, no únicamente su horario, sino incluso el número de horas al día, a la semana o al mes que quieren prestar servicios –claramente un atractivo reclamo para atraer nuevos *partners*.⁷⁴ Asimismo, tienen libertad de decidir aceptar o no un encargo –aunque una vez aceptado existe la obligación de realizar el viaje.

No obstante lo anterior, las dos decisiones anteriormente citadas concluyen que Uber indirectamente sí establece una prestación de servicios mínima.⁷⁵ Así, Uber establece que se espera que sus conductores acepten todos los viajes, admitiéndose incluso la posibilidad de desactivar –término utilizado para referirse a la expulsión del conductor de la aplicación– al conductor que rechace demasiados viajes.⁷⁶ Asimismo, Uber también se reserva este derecho en el caso que un conductor este un período prolongado de tiempo sin prestar servicios –aunque en este caso puede reincorporarse mediante nueva solicitud. Se incluye también un sistema de incentivos en atención a una conexión semanal mínima⁷⁷ y la multiplicación de mensajes cuando el conductor no se encuentra conectado constituye, según el informe de la *Inspecció de Treball de Catalunya*, “una auténtica presión para que el conductor se conecte”.⁷⁸

⁷⁴ “Whether you’re supporting your family or saving for something big, Uber gives you the freedom to get behind the wheel when it makes sense for you. Choose when you drive, where you go, and who you pick up.” (<https://partners.uber.com/join/>; última consulta: 12.12.2015).

⁷⁵ En este sentido, la doctrina de la sala social del Tribunal Supremo es entender que “esta exigencia de amplia disponibilidad horaria del actor con respecto a la empresa contratante, que obligaba de hecho a éste a la prestación de servicios con carácter habitual y permanente durante un horario determinado, comporta entender que esa afirmada libertad de horario era un tanto relativa y más teórica que práctica no pudiendo destruir el elemento de dependencia del demandante con la empresa” (STS, 4ª, 29.12.1999 (RJ 1999/1427; MP: Fernando Salinas Molina).

⁷⁶ Según documentación analizada en el asunto O’Connor *et al.* v. Uber Technologies, Inc., No C-13-3826 EMC, (2015) (p. 21), Uber mando un correo electrónico a sus conductores estableciendo que “dispatch acceptance rate [of 60%] is too low... Please work towards a dispatch acceptance rate of 80%. If you are unable to significantly improve your dispatch acceptance rate, Uber may suspend your account”.

⁷⁷ Según el informe de la *Inspecció de Treball de Catalunya* se establece un sistema de incentivos de 100€ por 15 horas de conexión semanal (independientemente del número de servicios realizados) y 100€ por un mínimo de 10 viajes completados de domingo a domingo (p. 31).

⁷⁸ “¡Hola! ¡Recuerda que cada viaje completado te pagamos €15 adicionales! Aprovechate de la demanda del sábado noche y domingo todo el día. UberON!!!”, “¡¡Hoy alta ocupación durante todo el día con UBERONBCN!!!” o “Utilización del 100% en toda la ciudad. Un buen momento para conectarse.” (informe *Inspecció de Treball de Catalunya*, p. 29).

Una argumentación similar puede realizarse en relación con la libertad de horario. La *Inspecció de Treball de Catalunya*, aunque reconoce que formalmente los conductores disfrutaban de libertad de horario, entiende que Uber indirectamente les impone el seguimiento de un horario preestablecido, al estar sujetos a un sistema de productividad consistente en estar conectados un mínimo de horas al día y/o a la semana periódicamente preestablecido por Uber y según la conveniencia de ésta.⁷⁹

Asimismo, Uber condiciona el ámbito o zona geográfica en la que los conductores deben desarrollar su actividad –tradicional indicio de laboralidad según los tribunales españoles.⁸⁰ Así, según el informe de la *Inspecció de Treball de Catalunya*, Uber envía periódicamente correos electrónicos a sus conductores especificando las zonas y calles de Barcelona por las que han de circular porque ha habido o se prevé más movimiento, siendo el respeto de éstas condición necesaria para optar a un sistema de incentivos –por ejemplo, como consta en el informe, de 15 euros adicionales por viaje realizado durante el festival de música Primavera Sound.⁸¹

Finalmente, la ausencia de una auténtica organización empresarial propia y autónoma por parte de los conductores de Uber es evidente si tenemos en cuenta la inexistencia de oportunidades de desarrollo empresarial.⁸² Los conductores de Uber no pueden aceptar ofertas de sus clientes para concertar futuros viajes fuera de UberPOP –constituyendo causa para una suspensión inmediata–⁸³ ni individualmente decidir exportar el servicio de transporte de pasajeros a ciudades distintas de aquellas en las que Uber ha introducido su aplicación informática.

b) La flexibilidad en el tiempo de trabajo no impide una clara sujeción a la dirección, instrucciones y control de la empresa

Los conductores de Uber, por tanto, no disponen de una auténtica organización empresarial propia y autónoma por cuanto se encuentran sujetos a la dirección,

⁷⁹ Así se manifiesta en un mensaje enviado por Uber a uno de sus conductores: para poder optar a los incentivos se requiere “conectarse como mínimo 2h el viernes y 2h el sábado durante las franjas horarias mencionadas (19:00 pm – 02:00am). Además, tu ratio de aceptación de viajes deberá ser superior al 80 de los que se te sean asignados” o “para poder optar al bonus como al incentivo de las horas es necesario... estar conectado en el área de Barcelona que se muestra a continuación...” (p. 25).

⁸⁰ STS, 4ª, 22.4.1996 (RJ 1996/3334; MP: Benigno Varela Autrán).

⁸¹ A modo de ejemplo: “[e]sta semana habrá mucho movimiento en Barcelona porque llega el PRIMAVERA SOUND. El jueves, viernes y sábado, el festival alcanzará su punto álgido y uberPOP no puede faltar. Recuerda que por cada viaje realizado e (sic.) recompensamos con €15 adicionales. ¡Aprovéchalo!” (página 29 informe).

⁸² ROGERS (2015, p. 95) y TODOLÍ SIGNES (2015, p. 12-13).

⁸³ O’Connor *et al.* v. Uber Technologies, Inc., No C-13-3826 EMC, (2015) (p. 12).

instrucciones y control de la empresa –característica definitoria de la relación laboral (artículo 20 ET, en relación con el artículo 1.1 ET).

En un sentido similar al ordenamiento jurídico español, la jurisprudencia americana ha desarrollado el denominado «*Borello test*»⁸⁴ para determinar si existe una relación laboral. Este test incluye una serie de presupuestos o circunstancias que caracterizan al trabajo asalariado,⁸⁵ entre las que destaca si el empresario tiene un verdadero control sobre la actividad del trabajador.⁸⁶ Tal circunstancia se manifiesta, al igual que sucede en el caso español, en la sujeción del trabajador a la dirección, órdenes y control de la empresa –por ejemplo, horario predeterminado, asistencia regular y continuada al lugar de trabajo, proporción regular de *feedback* al empresario sobre las tareas realizadas, etc; control empresarial que no necesariamente debe manifestarse en todos los posibles aspectos de la prestación de servicios⁸⁷ y no es tan relevante el “*how much control a hirer exercises, but how much control the hirer retains the right to exercise*”.⁸⁸

La sujeción de los conductores de Uber a las direcciones, instrucciones y control de la empresa encuentra una primera manifestación en el proceso de selección al que son sometidos los conductores; importante indicio de laboralidad tanto en la jurisprudencia española⁸⁹ como norteamericana.⁹⁰ Así, los *partners* deben superar un proceso de selección consistente en acreditar disponer de permiso de conducir válido durante mínimo 3 años,⁹¹

⁸⁴ S.G. Borello & Sons, Inc. v. Dep't of Indus. Relations, 48 Cal. 3d 341, 350 (1989).

⁸⁵ La segunda parte del test, consiste en analizar la concurrencia de otros elementos que también se ha entendido que caracterizan la prestación laboral. A saber: (a) si la persona que presta el servicio cuestionado se dedica a una profesión o negocio distinto, (b) el tipo de ocupación, con referencia a si, en la localidad, el trabajo se hace generalmente bajo la dirección del empresario o por un especialista sin necesidad de supervisión, (c) la habilidad requerida en la ocupación en particular, (d) si el empresario o el trabajador suministra los instrumentos, las herramientas y el lugar de trabajo para la persona que realiza el trabajo, (e) el periodo de tiempo durante el cual los servicios se van a realizar, (f) la forma de pago, ya sea por tiempo o por trabajo, (g) si el trabajo es una parte de la actividad habitual del empresario y (h) si las partes creen que están creando la relación entre empresario y trabajador.

⁸⁶ O'Connor *et al.* v. Uber Technologies, Inc., No C-13-3826 EMC, (2015).

⁸⁷ O'Connor *et al.* v. Uber Technologies, Inc., No C-13-3826 EMC, (2015).

⁸⁸ S.G. Borello & Sons, Inc. v. Dep't of Indus. Relations, 48 Cal. 3d 341, 350 (1989).

⁸⁹ STS, 4ª, 19.6.2007 (RJ 2007/6828; MP: Rosa María Virolés Piñol).

⁹⁰ Argumento empleado por la *California Labor Commission* en su decisión de 3 de junio de 2015 para declarar la relación laboral de Barbara Ann Berwick con Uber.

⁹¹ Informe de la *Inspecció de Treball de Catalunya* de 9 de marzo de 2015 (p. 19).

un vehículo con menos de 10 años de antigüedad⁹² y seguro del mismo, además de un test de conocimiento geográfico de la ciudad y una entrevista con un empleado de Uber.⁹³

La necesidad de superar con éxito este proceso de selección para formar parte de la flota de conductores de Uber convierte la prestación de servicios en una prestación personalísima, propia de la relación de trabajo asalariado.⁹⁴ Así, Uber prohíbe expresamente a sus conductores permitir a alguien acceder al software o al servicio sin previa autorización por escrito de la empresa o utilizar a un conductor que no haya sido autorizado por la empresa para conducir realizar el trabajo ofrecido a través del servicio.⁹⁵

La segunda manifestación se encuentra en el establecimiento de concretas instrucciones e indicaciones sobre la forma de prestación de servicios. Uber recomiendan a los conductores en California vestir de forma profesional, apagar la radio o reproducir música suave durante un servicio, abrir la puerta al cliente o, incluso, acompañar al cliente con un paraguas al entrar o salir del vehículo en días de lluvia.⁹⁶ En sentido similar, los conductores de Uber en la ciudad de Barcelona recibieron los siguientes consejos:⁹⁷

“CONSEJOS: 1. Llega a la dirección indicada rápidamente espera ahí al usuario. Al recibir una solicitud de servicio dirígete de forma rápida y directa a recoger al usuario. Al llegar, detén el vehículo lo más cerca posible de la dirección indicada. Si no se puede aparcar, sitúate lo más cerca posible de la dirección en un sitio donde se pueda detener el vehículo (es importante DETENER el vehículo para que el usuario pueda acercarse andando en el caso de que fuese necesario). Si el usuario no está, espera 6 minutos antes de llamarle. Si no se presenta y no responde al teléfono puedes cancelar el trayecto indicando: “el cliente no se a presentado”. 2. Actitud agradable y distendida. Los usuarios uberPOP se distinguen, en general, por ser gente amable y simpática. Puedes ofrecerle conversación pero ten en cuenta que hay veces que no quieren ser molestados. Puedes preguntar si desean escuchar algo en particular o si quieren reducir el volumen de la radio. 3. Coche limpio y en buenas condiciones. Intenta mantener siempre tu vehículo en condiciones de limpieza excelente, tanto por dentro como por fuera. Ten en cuenta qué desperfectos en el vehículo pueden ser motivo de malas valoraciones por el usuario.”

⁹² Decisión de la *California Labor Commission* de 3 de junio de 2015 caso Barbara Ann Berwick v. Uber Technologies, case no. INC 11-46739 EK (2015) (p. 9).

⁹³ Decisión *United States District Court (Northern District of California)*, O'Connor et al. v. Uber Technologies, Inc., No C-13-3826 EMC (2015) (p. 3).

⁹⁴ STS, 4ª, 3.5.2011 (RJ 2011\4506; MP: Rosa María Virolés Piñol).

⁹⁵ Según consta en la documentación del informe de la *Inspecció de Treball de Catalunya*, estas prácticas constituirían un incumplimiento material del Contrato (p. 24).

⁹⁶ O'Connor et al. v. Uber Technologies, Inc., No C-13-3826 EMC (2015) (p. 21-22).

⁹⁷ Documentación a la que tuvo acceso la *Inspecció de Treball de Catalunya* contenida en su informe de 9 de marzo de 2015 (p. 27-28).

Aunque formalmente planteado como recomendaciones, es evidente cuyo efecto no es de meras sugerencias sino de claras instrucciones empresariales.⁹⁸ Especialmente si tenemos en cuenta que, debido a su carácter público, se establece un estándar para los usuarios que, en caso de no observarse, puede dar lugar a malas evaluaciones y el consiguiente riesgo de desactivación del conductor.⁹⁹

Asimismo, según establece la *Inspecció de Treball de Catalunya* en su informe de 9 de marzo de 2015, los conductores reciben instrucciones y directrices internas de trabajo mediante mensajes de correo electrónico o móvil de la persona empleada de Uber asignada como contacto.¹⁰⁰ Asimismo, existe una clara conducta organizativa por parte de Uber, manifestada en la indicación a los conductores de la documentación a facilitar y procedimiento a realizar previa alta en la aplicación,¹⁰¹ la creación de un sistema de solución de conflictos y comunicación con los conductores, la redacción del contrato de “servicio de transporte”, la organización de sesiones formativas, la determinación del sistema y periodicidad del pago de los servicios, la facilitación de un teléfono móvil con el software necesario instalado y bloqueadas todas las demás funciones, etc.

La dirección por parte de Uber de la prestación de servicios se manifiesta, en tercer lugar, en la toma de decisiones estratégicas y comerciales por parte de la empresa. Así, los precios de los trayectos son fijados por Uber, no admitiéndose, por tanto, la libre fijación de precios por parte de los conductores ni la aceptación de propinas.¹⁰² Asimismo, Uber mantiene la capacidad para modificar el porcentaje de cada trayecto que los conductores abonan a Uber,¹⁰³ así como las condiciones del servicio.¹⁰⁴ En este punto, según reiterada

⁹⁸ O’Connor *et al.* v. Uber Technologies, Inc., No C-13-3826 EMC (2015) (p. 22).

⁹⁹ TODOLÍ SIGNES (2015, p. 10).

¹⁰⁰ Una indicación habitual, contenida en el informe, es la siguiente: “[h]ola, par favor, dirige-te inmediatamente a la dirección indicada por el usuario para evitar que cancele el trayecto” o una recomendación típica es: “[l]as zonas de más movimiento han sido las siguientes (...); además durante el jueves, viernes y sábado por la noche es cuando hemos registrado un número mayor de trayectos, las tardes/noche entre semana y el domingo todo el día también son momentos inmejorables para estar conectado” (p. 28).

¹⁰¹ La *California Labor Commission* en su decisión de 3 de junio de 2015 entendió como sujeción al control de la empresa la obligación de los conductores de Uber de proporcionar sus datos bancarios, la dirección del lugar donde residen y su número de la Seguridad Social.

¹⁰² La propia página web de Uber establece que “no es necesario tener diner en efectivo” ni “dejar propina” (<https://www.uber.com/>; última consulta: 15.12.2015).

¹⁰³ Avi ASHER-SCHAPIRO, “Against Sharing”, *Jacobin*, 19 de septiembre de 2014 (disponible en: <https://www.jacobinmag.com/2014/09/against-sharing/>; última consulta: 4.12.2015).

¹⁰⁴ A modo de ejemplo, en setiembre de 2014, Uber propuso la introducción de un cambio en la aplicación informática de los conductores de sus ramas *premium* Uber Black y Uber SUV para que también recibieran en sus dispositivos electrónicos las solicitudes de viajes de usuarios registrados en las ramas *lowcost* UberX y UberXL (véase Michael CARNEY, “Uber continues to screw its “partners”, now by forcing Uber Black drivers to accept UberX fares”, *Pando*, 4 de septiembre de 2014 (disponible en: [23](https://pando.com/2014/09/04/uber-continues-to-screw-its-partners-now-by-forcing-uber-black-</p>
</div>
<div data-bbox=)

jurisprudencia de la sala social del Tribunal Supremo, “la adopción por parte del empresario y no del trabajador de las decisiones concernientes a las relaciones de mercado o de las relaciones con el público, como fijación de precios o tarifas, selección de clientela, indicación de personas a atender” es un claro indicio de laboralidad.¹⁰⁵

Los conductores de Uber, en cuarto y último lugar, se encuentran sujetos a un permanente sistema de control. Los conductores son evaluados por los propios clientes que, al finalizar el trayecto, valoran el servicio mediante la atribución de puntos del 0 al 5. Las puntuaciones obtenidas por los distintos conductores son públicas para todos los usuarios de la aplicación informática y proporcionan información sobre la calidad de cada conductor. En caso de obtener evaluaciones negativas por parte de los clientes, Uber puede desactivar al conductor,¹⁰⁶ además de establecerse una calificación semanal mínima -4,5 según el informe de la *Inspecció de Treball de Catalunya*- para poder acceder a diferentes incentivos.¹⁰⁷

El control ejercido por la empresa mediante las evaluaciones de los clientes es una clara manifestación de laboralidad.¹⁰⁸ Nótese, no obstante, que aquello verdaderamente relevante para determinar la existencia de la relación laboral no es el sistema de evaluación establecido por parte de la plataforma virtual para obtener *feedback* de los clientes -podría llegar a justificarse en un contexto de verdaderos trabajadores autónomos-, sino el establecimiento de unos determinados niveles mínimos de rendimiento y la decisión empresarial de desactivar a los conductores que no alcanzar estos niveles de satisfacción mínimos. “*This is what employers do*”.¹⁰⁹

A modo de resumen, los conductores de Uber, a pesar de no encontrarse sujetos a instrucciones expresas sobre tiempo de trabajo, se encuentran claramente sujetos -como

drivers-accept-uberx-fares/; última consulta: 12.12.2015). La medida fue, no obstante, no fue implementada como consecuencia de la amenaza de paralización de servicios por parte de los conductores de Uber Black.

¹⁰⁵ STS, 4ª, 11.4.1990 (RJ 1990/3460; MP: Enrique Alvarez Cruz) y 29.12.1999 (RJ 2000/1427; MP: Fernando Salinas Molina).

¹⁰⁶ Decisión de 3 de junio de 2015 la *California Labor Commission*.

¹⁰⁷ “Estas valoraciones son muy importantes ya que son utilizadas semana tras semana para determinar si el conductor puede optar a los programas de incentivos que ofrecemos.” (p. 27-28).

¹⁰⁸ Según doctrina del Tribunal Supremo, los sistemas de control de la actividad productiva que incluye valoraciones de los clientes es un indicio de laboralidad. En este sentido, la STS, 4ª, 29.12.1999 (RJ 1999/1427; MP: Fernando Salinas Molina) declara la existencia de una relación laboral por, entre otras cuestiones, tener “la empresa un servicio de inspección que revisaba, entre otros, el trabajo realizado por el actor y recibe las quejas que pudieran tener los clientes sobre su actividad”.

¹⁰⁹ Benjamin SACHS, “Uber and Lyft: Customer Reviews and the Right-to-Control”, *onlabor. Workers, Unions and Politics*, 20 de mayo de 2015 (<http://onlabor.org/2015/05/20/uber-and-lyft-customer-reviews-and-the-right-to-control/>; última consulta: 10.12.2015).

sucede en las relaciones laborales– a los poderes de dirección, organización y control de la empresa. Así, la dependencia jurídica no necesariamente debe manifestarse en la existencia de instrucciones precisas sobre la forma de prestación de servicios,¹¹⁰ sino en la integración de los trabajadores en la organización empresarial; en este caso, la integración en la organización derivada del funcionamiento de la plataforma virtual.

c) El desplazamiento de mayor riesgo a los conductores no conlleva la asunción del riesgo y ventura de la actividad productiva

Muy vinculada a la dependencia o subordinación se encuentra la ajenidad, que es el segundo elemento de la definición legal del artículo 1.1 ET que permite distinguir el trabajo subordinado del trabajo autónomo. En efecto, para que la relación jurídica pueda calificarse como laboral la prestación de servicios debe realizarse por cuenta ajena; es decir, por cuenta de otra persona, física o jurídica. La nota de ajenidad puede manifestarse de distinta manera según la actividad en la retribución, los medios de producción o en la relación con el mercado.

En este sentido, el segundo de los argumentos –además del desvirtuado argumento de la libertad de jornada– utilizado por las plataformas virtuales para excluir la existencia de una relación laboral de sus *partners* es la utilización de medios de producción propios. Los conductores de Uber emplean su vehículo particular para la prestación de servicios y sufragan los costes del transporte –ciertamente claras manifestaciones de trabajo por cuenta propia.

No obstante lo anterior, los medios productivos aportados por el trabajador tienen poca entidad –tanto desde un punto de vista cuantitativo como cualitativo– en comparación con los verdaderos medios de producción de la actividad económica, como son la propia plataforma virtual, la aplicación móvil y los medios humanos específicos empleados por Uber para la oferta del servicio de transporte de viajeros.¹¹¹ Así, la utilización de un vehículo propio también utilizado para uso particular no es suficiente para excluir la ajenidad en la prestación de servicios y apreciar un verdadero trabajo por cuenta propia.¹¹² Según afirma la *California Labor Commission* en su decisión de 3 de junio de 2015, los conductores, más allá de aportar el vehículo y su propia fuerza de trabajo, no intervienen en el negocio de Uber, por cuanto el trabajo que realizan no comporta una actividad de organización empresarial que pueda afectar a los resultados del negocio.

¹¹⁰ STS, 4ª, 16.12.2008 (RJ 2008/8248; MP: Mª Luisa Segoviano Astaburuaga).

¹¹¹ Informe *Inspecció de Treball de Catalunya* de 9 de marzo de 2015 (p. 13-14).

¹¹² En este punto, es interesante la STS, 4ª, 19.2.2014 (RJ 2014/2075; MP: Manuel Ramón Alarcón Caracuel).

La existencia de ajenidad en la prestación de servicios por parte de los conductores de Uber también se visualiza en el sistema de retribución que, según el informe de la *Inspecció de Treball de Catalunya* y la decisión de la *California Labor Commission*, supone una apropiación por parte de Uber de los resultados de la actividad productiva de los conductores – apropiación característica de la relación laboral.

Como se ha apuntado anteriormente, la retribución es abonada por parte de los clientes a Uber, cargando el importe automáticamente a la tarjeta de crédito al finalizar el trayecto, sin que exista ningún tipo de intervención por parte del conductor. Con posterioridad, la empresa paga la retribución correspondiente a sus conductores, una vez deducido el 10-20% en concepto acceso a la plataforma virtual. El pago a la empresa y no directamente al prestador del servicio ha sido considerado un indicio de laboralidad por parte de la jurisprudencia española.¹¹³ Asimismo, Uber prohíbe a los conductores aceptar propinas “because it would be counterproductive to Defendants’ [Uber] advertising and marketing strategy”.¹¹⁴

La retribución en sí misma es también un claro indicio de laboralidad por no suponer la asunción del riesgo y ventura de la actividad económica por parte del conductor. Según se expone en el informe de la *Inspecció de Treball de Catalunya*, la retribución de los conductores de Uber consiste en una cuantía fija entre 10-15€ por viaje –aunque Uber cambia el importe según desee aumentar la disponibilidad de sus conductores en determinadas épocas o días– y otra variable establecida por unidad de servicio, en función de la duración y el número de kilómetros del trayecto. A esta cuantía deben añadirse los importes en concepto de incentivos semanales y de fin de semana que se paga siempre que el conductor cumpla con los requisitos señalados por Uber de días, horas y zonas de conexión. Incluso, uno de dichos incentivos retribuye tiempo de trabajo, al consistir en 100€ por 15 horas de conexión semanal independientemente del número de servicios.

Ciertamente los conductores de Uber reciben una retribución variable en atención al número de servicios realizado. Sin embargo, la fijación de la cuantía de la retribución por decisión de la empresa es un claro indicio de laboralidad, debiéndose recordar que la retribución por resultado es perfectamente admitida dentro del concepto de salario del artículo 26 ET.¹¹⁵

Además, aunque la retribución por servicio comporta la asunción de cierto riesgo por depender la retribución de la efectiva prestación de servicios, no puede afirmarse que exista asunción del riesgo de la actividad productiva por parte del conductor. Según la sala

¹¹³ STS, 4ª, 6.10.2010 (RJ 2010/5017; MP: Manuel Ramón Alarcón Caracuel).

¹¹⁴ Decisión de 3 de junio de 2015 la *California Labor Commission* (p. 9).

¹¹⁵ STS, 4ª, 29.12.1999 (RJ 1999/1427; MP: Fernando Salinas Molina).

social del Tribunal Supremo, el cálculo de la retribución proporcional a la actividad prestada no desvirtúa la ajenidad “sin el riesgo y sin el lucro especial que caracterizan a la actividad del empresario o al ejercicio libre de las profesiones”,¹¹⁶ existiendo ajenidad en los riesgos cuando la empresa es la única que aporta y costea la maquinaria y la que decide el importe de la retribución¹¹⁷

Así, según la *Inspecció de Treball de Catalunya*, existe ajenidad en los riesgos por cuanto es Uber y no los conductores los que asumen los verdaderos costes –y, por consiguiente, el riesgo– de la actividad productiva: Uber es propietaria de la plataforma virtual, adquiere los dispositivos móviles facilitados a los conductores para la prestación de servicios, asume los gastos de mantenimiento y reparación y contrata, a nivel mundial, una póliza de seguro para la cobertura de conductores y clientes en caso de accidente.

El último indicio que evidencia, según la *Inspecció de Treball de Catalunya*, ajenidad de los conductores es la adopción, por parte de Uber, de las decisiones sobre las relaciones económicas, estratégicas, de mercado y con los clientes. En la relación laboral, el trabajador ajeno al mercado, no dirige su prestación directamente a los clientes, sino que pasa *ab initio* a incorporarse al patrimonio empresarial.¹¹⁸ Uber, en este sentido, ofrece el servicio directamente a los clientes mediante la descarga de su aplicación informática, la contratación de los servicios se realiza con la empresa –y no directamente con los conductores, que únicamente se encontraban en las vecindades del pasajero en el momento de solicitar un trayecto–, produciéndose también el cobro directamente por Uber, que –recuérdese– también fija el importe del servicio. A lo que hay que añadir que los usuarios de la aplicación son clientes de Uber y no los conductores, por cuanto “los datos de la tarjeta del cliente están en posesión únicamente de Uber (no del conductor) desde el mismo momento que el usuario se descarga la aplicación”.¹¹⁹

A modo de resumen, la aportación de medios de producción propios del trabajador, la asunción de gastos derivados de la actividad y el sistema de retribución basado en el número de trayectos realizados, ciertamente atribuye mayores riesgos a los conductores que los propios en una relación laboral “tradicional”. Sin embargo, la propiedad de la plataforma virtual y aplicación móvil –verdaderos medios de producción–, la fijación de precios y la interacción directa con el mercado por parte de Uber descartan claramente la asunción del riesgo y ventura de la actividad productiva por parte de los conductores, como correspondería de ser verdaderos trabajadores autónomos. Por lo tanto, el mayor

¹¹⁶ Entre las más recientes, véase, STS, 4ª, 19.2.2014 (RJ 2014/2075; MP: Manuel Ramón Alarcón Caracuel).

¹¹⁷ STS, 4ª, 10.7.2007 (RJ 2007/7296; MP: José Luis Gilolmo López).

¹¹⁸ FUSTÉ MIQUELA (2011, p. 49).

¹¹⁹ Informe *Inspecció de Treball de Catalunya* de 9 de marzo de 2015 (página 33).

riesgo asumido por los conductores no puede identificarse con la asunción del riesgo y ventura de la actividad económica.

d) El caso BlaBlaCar como contraposición a Uber: empresa tecnológica y exclusión de trabajo por cuenta ajena o propia

BlaBlaCar, verdadera manifestación del consumo colaborativo como se argumenta en este apartado,¹²⁰ es un buen ejemplo que se contrapone claramente a Uber por, a pesar de situarse también en el sector de transporte de viajeros, tratarse de una verdadera empresa tecnológica y no derivar una relación jurídica entre la plataforma y los conductores. Así, en el esquema de iniciativas comprendidas bajo el concepto de consumo colaborativo se ubicaría dentro de las relaciones de consumidor a consumidor (*Consumer to Consumer-C2C*).¹²¹

La actividad de esta empresa tecnológica consiste en poner en contacto, mediante una plataforma virtual, a conductores que tienen asientos vacíos en un trayecto previamente programado con otros pasajeros que se dirigen al mismo lugar. El conductor es un particular, sin relación contractual con BlaBlaCar que, registrándose previamente en la página web, libremente decide compartir su trayecto con otras personas con la misma destinación. La finalidad, por tanto, es compartir vehículo para compartir gastos (gasolina, peajes, impuestos, etc.) y no el de transportar pasajeros, pues el conductor realiza el viaje igualmente y, más allá de esta compensación por gastos, no obtiene un beneficio económico. El precio del servicio es estipulado libremente por el conductor y el pago se formaliza mediante tarjeta de crédito del usuario por vía de la página web. BlaBlaCar, tras descontar una cuantía en concepto de gestión de la plataforma virtual, abona la cuantía correspondiente al conductor.

Aunque existen semejanzas con el funcionamiento de la plataforma virtual de Uber y su transporte de pasajeros, las diferencias son suficientemente relevantes como para excluir la existencia de una relación laboral en los conductores registrados en BlaBlaCar y los conductores de Uber.

En primer lugar, BlaBlaCar puede clasificarse como una verdadera empresa tecnológica que limita su actividad a la intermediación entre conductores y pasajeros. Así, a diferencia de Uber, no intervienen en la prestación de servicios fijando precios, incentivando la actividad por parte de sus conductores o estableciendo estándares mínimos de calidad del servicio. Por el contrario, BlaBlaCar permite a sus conductores fijar el precio del trayecto,

¹²⁰ Rachel BOTSCHAN, "Defining The Sharing Economy...", *op. cit.*.

¹²¹ Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «Consumo colaborativo o participativo: un modelo de sostenibilidad para el siglo XXI» *op. cit.*.

establecer las condiciones del mismo –número de pasajeros, fumar, zona de recogida y bajada, etc.– y decidir ofertar o no el trayecto.

Es cierto que BlaBlaCar gestiona el cobro de la compensación económica que los ocupantes pagan al conductor. Esta característica del servicio, no obstante, no desvirtúa su carácter de empresa tecnológica, por cuanto es una herramienta para facilitar, precisamente, la intermediación entre conductores y pasajeros mediante la plataforma tecnológica. Asimismo, la provisión por parte de BlaBlaCar de ciertas garantías a los conductores –por ejemplo, la contratación de un seguro adicional, la implementación de una política de cancelación o permitir el registro de opiniones de los usuarios– tampoco puede identificarse con una intervención en la prestación de servicio, por cuanto su finalidad se limita a permitir, facilitar y garantizar dicha intermediación.

La ausencia de toda intervención en el servicio del transporte y la exclusión de toda responsabilidad, limitándose meramente a facilitar el contacto entre conductores y pasajeros, excluye una relación de subordinación entre BlaBlaCar y los conductores.

En segundo lugar, la ausencia de retribución por el trayecto excluye la existencia de una relación laboral entre los conductores y BlaBlaCar. Aunque ciertamente –y a diferencia de Uber– existe libertad en la fijación del precio por parte del conductor, este en ningún caso tiene consideración de retribución por el servicio prestado, sino mera compensación por gastos.

De la definición incluida en el artículo 26 ET –“la totalidad de las percepciones económicas... por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena”– se deriva el carácter de salario de únicamente las prestaciones económicas que reciba el trabajador con ocasión de la prestación de servicios, no pudiéndose extender a cualquier compensación ocurrida en el ámbito de la relación laboral.¹²² Se excluyen, por consiguiente, las cuantías económicas recibidas en concepto de suplidos por los gastos realizados como consecuencia de la actividad laboral, por entenderse costes empresariales sufragados por el trabajador.

Por tanto, la mera realización de una actividad a favor de otra persona a cambio de una compensación económica no implica, sin más, la existencia de un contrato de trabajo, siendo necesaria la concurrencia de las demás notas de laboralidad del artículo 1.1 ET.

“Este elemento de la contraprestación económica es el que se utiliza para diferenciar entre una clase de prestación de servicios en el ámbito del contrato de trabajo y otros supuestos excluidos, como podrían ser los de simple voluntariado, en los que la compensación económica tiene como finalidad la de compensar unos gastos, mientras que cuando la compensación

¹²² SÁNCHEZ TORRES y CAMPOS RODRÍGUEZ DE TEMBLEQUE (2013, p. 585).

*económica supone una contraprestación a modo de salario por el trabajo realizado, no cabe excluir la naturaleza laboral del vínculo”.*¹²³

La utilización de la plataforma virtual para obtener un beneficio del transporte de pasajeros –esto es, establecer una retribución superior a los gastos del trayecto–, aunque expresamente prohibido por los *Términos y condiciones generales de acceso y uso sitio web* de BlaBlaCar,¹²⁴ podría dar lugar a la exclusión del usuario de la plataforma tecnológica.

En cualquier caso, de existir una plataforma virtual que –con esta misma forma de funcionamiento que la excluye de prestadora del servicio– admitiera el transporte de viajeros a cambio de una retribución superior a los costes, los conductores recibirían la calificación de trabajadores autónomos. En este punto, recuérdese el requisito de la habitualidad –asimilado a la obtención de rentas superiores al salario mínimo interprofesional– en la definición de trabajador por cuenta propia del artículo 1 LETA.

La relación entre el conductor y el viajero es, por otra parte, de mera benevolencia, excluida por el artículo 1.3.d) ET del ámbito de la relación laboral. Simplemente nos encontramos ante servicios que se prestan al margen de cualquier nexo jurídico, dando lugar a meras relaciones de cortesía, donde no existe retribución ni *animus obligandi* por parte del que presta el trabajo ni del que lo recibe¹²⁵ –más allá de una compensación por gastos.

3.2. La onerosidad como elemento esencial para distinguir la relación laboral de los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad. ¿El caso Workaway?

La principal –no única– obligación empresarial en el marco de una relación laboral es la remuneración del trabajo prestado. La propia Constitución Española, en su artículo 35.1, reconoce el derecho de los españoles a una “*remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia*”. Incluso el artículo 23.3 de la Declaración Universal de Derechos Humanos establece que “*toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración*”. Tal es su importancia, que el artículo 1.1 ET configura como presupuesto constitutivo del concepto jurídico de trabajador que los servicios sean retribuidos.

En el contexto de la *sharing economy*, se ha producido la aparición de plataformas virtuales que permiten el intercambio de voluntariado y experiencias culturales. Esto es, la

¹²³ STSJ Cataluña (Sala de lo Social, Sección 1ª) 4.7.2011 (JUR 2011/331554; MP: Adolfo Matías Colino Rey).

¹²⁴ “A estos efectos el usuario queda expresamente apercibido de que BLABLACAR prohíbe la utilización del SITIO WEB para ninguna modalidad de uso profesional y/o comercial de la misma. Esto es, el SITIO WEB ofrece una plataforma de puesta en contacto y comunicación entre particulares para la compartición de gastos de sus trayectos en coches privados. Se prohíbe expresamente la pretensión de obtención de beneficio alguno a través del SITIO WEB y/o de los acuerdos a que puedan llegar los usuarios a través del SITIO WEB.” (apartado III) (<https://www.blablacar.es/blog/condiciones-generales> (última consulta: 14.12.2015).

¹²⁵ RUIZ CASTILLO y ESCRIBANO GUTIERREZ (2007, p. 465).

prestación de servicios de carácter gratuito a cambio de alojamiento, manutención, conocer a personas de todo el mundo y/o disfrutar de nuevas experiencias.

En este sentido, Workaway es una plataforma virtual que pone en contacto anfitriones y voluntarios –denominados *helpers* o *workawayers*– para colaborar, a cambio de alojamiento y/o manutención, en distintos proyectos –tareas de hogar y cura de menores en Malabo, mantenimiento y jardinería en Regina, la construcción de un albergue de surf en la costa del Pacífico de Guatemala, trabajar como diseñador gráfico en Melbourne, enseñar inglés en Bangkok, trabajar en una granja en Nueva Zelanda o mantenimiento de pisos turísticos en Barcelona.

Las personas interesadas en ser anfitrionas pueden gratuitamente registrarse en la página web de Workaway, indicando las tareas a realizar, la dedicación esperada, el período requerido y las condiciones del intercambio. En este punto, la plataforma recomienda una dedicación de cinco horas diarias cinco días a la semana, una primera estancia corta de entre cinco y siete días como “*trial period*” y el ofrecimiento de alojamiento y manutención a cambio del trabajo.¹²⁶ Así, Workaway difiere de Airbnb u otras plataformas de alojamiento por cuanto supone un intercambio entre trabajo y alojamiento en el extranjero.¹²⁷

La pregunta que surge a la luz de estas experiencias es la relación jurídica –si alguna– existente entre anfitriones y voluntarios. Las similitudes –en términos de terminología empleada, dedicación y tareas a realizar¹²⁸– entre estas formas de “voluntariado” y la prestación de servicios en el marco de una relación laboral exigen analizar –a pesar del carácter gratuito de la prestación –si existe o no una relación laboral.

a) La exclusión del voluntariado en actividades económicas con ánimo de lucro

La nota de la retribución u onerosidad permite distinguir entre la relación laboral –sujeta a las normas laborales y, por tanto, a las condiciones de trabajo mínimas– y los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad –expresamente excluidas del ámbito de la relación laboral por el artículo 1.3.d) ET.

¹²⁶ *Information for hosts* (<https://www.workaway.info/information-for-hosts.html>; última consulta: 14.12.2015).

¹²⁷ *Information for Workawayers* (<https://www.workaway.info/information-for-travellers.html>; última consulta: 14.12.2015).

¹²⁸ En este punto, nótese que la mayoría de las tareas ofrecidas por los anfitriones son tareas propias de trabajo por cuenta ajena o cuenta propia, incluidas las tareas del hogar que gozan de una relación laboral especial regulada por el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

La razón por la que se les priva de este carácter laboral es doble: primero, porque en los supuestos descritos en el citado precepto, a excepción del voluntariado,¹²⁹ no puede afirmarse la existencia de vínculo obligatorio alguno; no hay un negocio jurídico.¹³⁰ Simplemente nos encontramos ante servicios que se prestan al margen de cualquier nexo jurídico, dando lugar a meras relaciones de cortesía, donde no existe el *animus obligandi* por parte de la persona que presta el trabajo ni de la que lo recibe.¹³¹ El segundo motivo, es que estas actividades se definen por la ausencia de remuneración, por lo que falta en ellas la causa misma del contrato de trabajo.¹³² El que se reciba algún tipo de contraprestación – compensación por gastos, entregas dinerarias ocasionales, propinas, etc.– no es relevante para la doctrina judicial,¹³³ en tanto no asimilable al salario.

Entre las manifestaciones más significativas de los trabajos de altruismo o benevolencia se encuentra el voluntariado, definido por el artículo 3 de la Ley 45/2015, de 15 de octubre, de Voluntariado como:

“A los efectos de la presente Ley, se entiende por voluntariado el conjunto de actividades de interés general desarrolladas por personas físicas, siempre que reúnan los siguientes requisitos:

- a) Que tengan carácter solidario.*
- b) Que su realización sea libre, sin que tengan su causa en una obligación personal o deber jurídico y sea asumida voluntariamente.*
- c) Que se lleven a cabo sin contraprestación económica o material, sin perjuicio del abono de los gastos reembolsables que el desempeño de la acción voluntaria ocasione a los voluntarios de acuerdo con lo establecido en el artículo 12.2.d).*
- d) Que se desarrollen a través de entidades de voluntariado con arreglo a programas concretos y dentro o fuera del territorio español sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 21 y 22.”*

Así, el voluntariado podría definirse como *“aquella prestación de servicios de un individuo que con vocación solidaria se inserta en el ámbito de una organización sin ánimo de lucro para la realización, con vocación de permanencia, de una actividad de utilidad pública y sin obtener a cambio remuneración alguna.”*¹³⁴

¹²⁹ Es el único supuesto en que sí parece entablarse una relación obligatoria, pues exige un acuerdo de incorporación entre el voluntario y la entidad de voluntariado que debe formalizarse por escrito (apartados 1 y 3 del artículo 12 de la Ley 45/2015, de 14 de octubre, del Voluntariado).

¹³⁰ STSJ de Extremadura, 30.3.1994 (AS 1994\1033); STSJ de Castilla y León, 27.7.2001 (AS 2011\3585); STSJ de Murcia, 26.7.1999 (AS 1999\5994).

¹³¹ RUIZ CASTILLO y ESCRIBANO GUTIERREZ (2007, p. 465).

¹³² GARATE CASTRO (1981, p. 188).

¹³³ STSJ de Extremadura, 19.12.2005 (AS 2006\169); STSJ de Extremadura, 30.3.1994 (AS 1994\1033); STSJ de Galicia, 4.12.1992 (AS 1992\6158); STSJ del País Vasco, de 23.12.2003 (JUR 2004\44411).

¹³⁴ SJS nº 4 de Sevilla 2.2.2004 (AS 2004/10; MP: José Joaquín Pérez Beneyto Abad).

Como puede observarse de las anteriores definiciones, el voluntariado no es únicamente la prestación de servicios gratuita, sino que se distingue de las demás formas de trabajo gratuito por la subordinación de la persona voluntaria a las directrices de la entidad de voluntariado, que –entre otras características establecidas en el artículo 16 Ley 45/2015– deben carecer de ánimo de lucro.¹³⁵

Por consiguiente, el voluntariado se distingue de la prestación de servicios en el ámbito de una relación laboral, no únicamente por el carácter oneroso o gratuito de la prestación, sino también por la prestación de servicios a una entidad sin ánimo de lucro; no admitiéndose, por consiguiente, acciones de voluntariado en actividades económicas con ánimo de lucro. La colaboración, por tanto, con sujetos distintos a entidades de voluntariado y en actividades económicas con ánimo de lucro, como la prestación de servicios en el marco de la plataforma Workaway, no puede tener, en el ordenamiento jurídico español, consideración de voluntariado.

b) Las nuevas tecnologías han ampliado el ámbito de los trabajos de amistad, benevolencia o buena vecindad...

Descartada la consideración como voluntariado, conviene analizar si la prestación de servicios en el marco de la plataforma Workaway podría incluirse en alguna otra forma de trabajo excluida del ámbito de la relación laboral. En concreto, si esta forma de prestación de servicios podría entenderse incluida en trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad referidos en el artículo 1.3.d) ET.

Dada la ausencia de un concepto legal del trabajo calificado como de amistad, buena vecindad o benévolo, la doctrina los ha definido por contraposición: mientras que el trabajo amistoso o de buena vecindad muestra una actitud *personal* hacia otro sujeto *específico* con el que existe un previo vínculo de parentesco, amistad o vecindad,¹³⁶ el trabajo benévolo describe una actitud *general* del sujeto activo que se dirige *indistintamente* hacia otro sujeto.¹³⁷

¹³⁵ “En definitiva, el voluntario podrá realizar cualquier tipo de prestación, parado cual se someterá a las órdenes de los directivos de la entidad pública o privada sin ánimo de lucro, y estará obligado a rechazar cualquier tipo de contraprestación material. De este modo, será el acto fundacional de la relación, esto es, el acto en virtud del cual el voluntario se compromete a realizar una determina actividad sin ánimo de lucro, el que califique al mismo como voluntariado, implicando, lógicamente, la correspondiente exención de responsabilidad salarial de la receptora de dicha actividad.” (SJS nº 4 de Sevilla 2.2.2004 (AS 2004/10; MP: José Joaquín Pérez Beneyto Abad)).

¹³⁶ A modo de ejemplo, véase, STS, 3ª, 11.7.1997 (RJ 1997/6218; MP: Rafael Fernández Montalvo).

¹³⁷ RUIZ CASTILLO y ESCRIBANO GUTIERREZ (2007, p. 470).

Las nuevas tecnologías han ampliado el alcance de las relaciones personales, de amistad o benevolencia, al facilitar el conocimiento y contacto de personas en todo el mundo. Y, por consiguiente, han ampliado también el ámbito de los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad. Esto es, las nuevas tecnologías admiten la prestación de servicios a título gratuito –y, por tanto, fuera de la relación laboral– a personas con las que, a pesar de no existir un previo vínculo de amistad o vecindad, se establece un contacto o relación virtual. En este sentido, plataformas como Couchsurfing, NeighbourGoods o Nightswapping –mencionadas anteriormente– son claros ejemplos de relaciones excluidas del ámbito laboral por tratarse de trabajos de amistad o vecindad.

c) ...pero el carácter oneroso y la subordinación del trabajo de los *workawayers* impide su categorización como trabajos benévolos

No obstante lo anterior, no es el trabajo a título de amistad, benevolencia o buena vecindad el esquema que puede observarse en la prestación de servicios mediante Workaway. No se produce, como exige la jurisprudencia, un trabajo de “*forma desinteresada o netamente altruista*”,¹³⁸ sino un intercambio de prestación de servicios por alojamiento y manutención. No estamos, por tanto, ante una prestación de servicios altruista; se mantiene el carácter oneroso de la prestación de servicios, aunque la compensación no sea monetaria sino en especie –alojamiento y manutención.

La retribución en especie está aceptada como forma de retribución de la relación laboral en el artículo 26.1 ET. Sin embargo, con la voluntad de evitar los abusos históricos en el recurso al salario en especie y evitar perjuicios importantes a los trabajadores, el mismo precepto establece dos limitaciones cuantitativas importantes, que muestran la reserva o el carácter residual del mismo.¹³⁹ Así, en ningún caso –tampoco las relaciones laborales de carácter especial– el salario en especie puede superar el 30% de las percepciones salariales totales recibidas por el trabajador ni puede dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional.

De no existir estas dos limitaciones del salario en especie, no habría duda alguna que la prestación de servicios en el marco de la plataforma Workaway supone una relación laboral, al concurrir las demás notas de laboralidad del artículo 1.1 ET. La elevada dedicación de la prestación de servicios –Workaway recomienda un trabajo de cinco horas diarias cinco días a la semana– y la sujeción a unas instrucciones precisas –instrucciones de

¹³⁸ Entre las más recientes, véase, STSJ Catalunya 29.5.2015 (JUR 2015/188235; MP: María del Mar Gan Busto).

¹³⁹ SÁNCHEZ TORRES y CAMPOS RODRÍGUEZ DE TEMBLEQUE (2013, p. 586).

tiempo de trabajo y tareas previamente establecidas– denotan claramente ajenidad y sujeción del *workawayer* a la dirección y organización del anfitrión.¹⁴⁰

En este contexto, es interesante citar la STJS Catalunya de 4.7.2011¹⁴¹ que, tras analizar una prestación de servicios similar a la existente en el marco de la plataforma Workaway – intercambio de prestación de servicios por alojamiento y manutención–, descarta la existencia de un trabajo benévolo por existir “*una organización y una estructura empresarial, al margen de que la demandante haya decidido voluntariamente colaborar desinteresadamente en sus actividades y de que se indique que, a cambio de dicha colaboración voluntaria, reciba alimentación, cesión de uso en espacio para vivienda y participar de las actividades que se realizan en el centro a precios especiales para los voluntarios colaboradores.*”

Finalmente, es importante destacar que la –generalmente– corta duración de la relación entre anfitrión y *workawayer* o el uso puntual o esporádico de la plataforma Workaway no son elementos que permiten la exclusión de la relación laboral. Así, el requisito de la habitualidad, recuérdese, es únicamente definidor del trabajo por cuenta propia o autónomo. La prestación de servicio por cuenta ajena y bajo la subordinación del empleador es calificada como trabajo por cuenta ajena –por concurrir las notas de laboralidad del artículo 1.1 ET–, independientemente de su carácter esporádico o totalmente puntual.

4. Conclusiones

4.1. La desprotección de los trabajadores en la no-sharing economy

La primera conclusión que puede derivarse del presente estudio es que no todo es *sharing*. Como se adelantaba en la introducción, no todas las plataformas virtuales nacidas en el contexto de la economía colaborativa pueden catalogarse como *sharing economy*, debiéndose, por tanto, distinguir entre esta categoría y lo que se ha denominado *uber economy*. Mientras que las primeras pueden incluirse en el marco de las relaciones de complacencias, las segundas se insertan necesariamente en el ámbito de las relaciones jurídicamente vinculantes.

¹⁴⁰ La ausencia de subordinación es un elemento relevante a fin de determinar la existencia de un trabajo de carácter benévolo. Así, STSJ Galicia 4.10.2011 (AS 2012/13; MP: Ricardo Pedro Ron Latas) declara el carácter de trabajo benévolo y, por tanto, excluye la relación laboral de una vigilante de comedor escolar elegida por el centro a instancias de padres y madres de alumnos por cuanto, a pesar de recibir una retribución simbólica, no se encuentra sujeta a la dirección y organización de la escuela al fijar ella el horario, poder ausentarse en cualquier momento y bajo cualquier circunstancia y acordar con la dirección las tareas a realizar, que se extendían fuera del ámbito del comedor escolar.

¹⁴¹ JUR 2011/331554; MP: Adolfo Matías Colino Rey.

Las plataformas como Uber, Lift o Taskrabbit surgidas en el nuevo entorno virtual han transformando el modelo de relaciones laborales al permitir la extensión de fórmulas de trabajo *on-demand*, el *crowdsourcing* como máxima expresión de la descentralización productiva y el recurso –fraudulento como se ha concluido en las páginas autónomas– al trabajo autónomo como fórmula principal para la prestación de servicios. Produciéndose, por tanto, una huida del Derecho del Trabajo y la consiguiente desprotección de los trabajadores desde un punto de vista laboral y de Seguridad Social.

4.2. Las todavía vigentes fronteras del Derecho del Trabajo

La segunda conclusión alcanzada es que las fronteras del Derecho del Trabajo, no obstante, no se han visto modificadas como consecuencia de las nuevas formas de prestación de servicios en el entorno digital. Así, las notas clásicas de laboralidad derivadas de la definición de trabajador por cuenta ajena del artículo 1.1 ET son todavía adecuadas para detectar posibles supuestos de fraude en la contratación de trabajadores por cuenta propia.

En este sentido, tras el estudio del funcionamiento de la plataforma virtual Uber y la forma específica de prestación de servicios es evidente la relación laboral existente entre Uber y sus conductores, por encontrarse presentes las notas de ajenidad y subordinación y dependencia jurídica. La prestación de servicios en el marco de la organización empresarial Uber, la ausencia de una auténtica organización empresarial propia y autónoma y la ajenidad en los beneficios y riesgos de la actividad productiva confirman la existencia de una relación laboral, sin que la propiedad del vehículo o la libertad en la determinación del tiempo de trabajo y horario puedan apreciarse como relevantes para descartar la concurrencia de las notas de ajenidad y dependencia jurídica.

Esta conclusión puede extenderse a las demás plataformas virtuales que, más allá de meras empresas tecnológicas, intervienen en la prestación de servicios mediante la integración de sus *partners* –trabajadores autónomos– en la organización empresarial. Así, pueden citarse los ejemplos de Lyft –que también integra a sus conductores en la estructura empresarial mediante la fijación de tarifas, procesos de selección u requerimientos mínimos–¹⁴² o Taskrabbit –que, aunque libertad de escoger las tareas a realizar y precio del servicio, establece instrucciones y objetivos mínimos de respuesta, aceptación y finalización de servicios a sus colaboradores.¹⁴³

En el mismo sentido, la definición clásica de trabajador por cuenta ajena del artículo 1.1 ET también ha permitido que el carácter oneroso y la subordinación del trabajo de los *workawayers* impiden la categorización del trabajo realizado en el marco de la plataforma

¹⁴² Véase <https://www.lyft.com/drivers> (última consulta: 13.12.2015).

¹⁴³ Véase <https://support.taskrabbit.com/hc/en-us/articles/204409440-TaskRabbit-Community-Guidelines> (última consulta: 13.12.2015).

Workaway como trabajo benévolo, encontrándose sujetos a una relación laboral con sus anfitriones.

Por el contrario, el trabajo realizado en el marco de plataformas virtuales como BlaBlaCar quedan al margen del Derecho del Trabajo al limitar su actividad a la mera conexión de conductores y viajeros –sin someter a los primeros en la organización empresarial al exigir procesos de selección, requisitos mínimos, intervención en el precio, etc.– y carecer del elemento de la onerosidad –sin perjuicio de la compensación por gastos–, características de la relación laboral.

4.3. En un futuro –no lejano– será necesario el replanteamiento de la nota de laboralidad de subordinación y dependencia jurídica

Sin perjuicio de la anterior conclusión, no obstante, las plataformas virtuales surgidas en el marco de la *on-demand* o *uber economy* han reconfigurado la forma de prestación de servicios, alejándose de las tradicionales notas de laboralidad. Así, la libertad en la determinación del tiempo de trabajo, la fijación del precio del servicio o el empleo de materiales de producción propios, son ejemplos de un claro debilitamiento de los indicios clásicos de ajenidad y dependencia jurídica.

Este debilitamiento de notas clásicas de laboralidad es compensado con otras manifestaciones de sujeción e integración en la organización empresarial –procesos de selección, objetivos mínimos o causas de desactivación– que mantienen su caracterización como relación laboral.

Sin embargo, en un futuro, probablemente será necesario el replanteamiento de la nota de laboralidad de subordinación y dependencia jurídica. El trabajo en el marco de plataformas virtuales y formas de organización de la producción como el *crowdsourcing* hace pensar en posibles formas de trabajo en las que la tradicional nota de dependencia se encuentra fuertemente alterada o, incluso, desvirtuada. Esto es, a diferencia del actual trabajo desarrollado en plataformas como Uber, Lift o Taskrabbik que claramente puede definirse como trabajo subordinado, podrían aparecer en el futuro empresas que, a pesar de intervenir en el servicio, no emplearan trabajo subordinado en el sentido actual del término. Las nuevas tecnologías –en un futuro no necesariamente lejano– permitirán formas de trabajo cada vez más independiente.

Aunque debilitada la nota de subordinación, entendemos que no necesariamente deberían quedar excluidas del ámbito del Derecho del Trabajo cuando tampoco pudieran calificarse como trabajo por cuenta propia. Esto es, cuando estas formas de trabajo –aunque no subordinado en el sentido actual– mantengan el elemento de ajenidad –ajenidad en el sentido de asunción del riesgo empresarial y no en el sentido de mera proporción entre trabajo y retribución– debería mantenerse, entendemos, la calificación laboral.

El test de laboralidad deberá –seguramente– adaptarse al nuevo entorno digital, pasando de la existencia conjunta de las notas de ajenidad y dependencia jurídica –elementos esenciales en la actualidad para distinguir el trabajo subordinado del trabajo por cuenta propia– a entenderse suficiente la concurrencia de una de las dos notas de laboralidad.

4.4. El *crowdsourcing* de la propia actividad: importante riesgo de contratación fraudulenta de trabajadores autónomos

El *crowdsourcing* es, *a priori*, una modalidad lícita de la organización de la producción, amparada en los artículos 38 CE y 42 ET. En tanto que el ordenamiento jurídico no limita la subcontratación o externalización productiva,¹⁴⁴ desde un punto de vista técnico-jurídico el *crowdsourcing* es también una modalidad lícita de organización de la actividad económica.

En este contexto, aunque los ejemplos analizados en el presente estudio han resultado en falsas relaciones de trabajo autónomo, la pregunta que surge es si sería posible la existencia de una plataforma virtual que, aun interviniendo en la prestación de servicios –esto es, excluyendo su carácter de mera empresa tecnológica– pudiera legalmente emplear el *crowdsourcing* y externalizar toda su actividad productiva mediante trabajadores por cuenta propia.

Desde nuestro punto de vista, la respuesta a esta pregunta debe ser negativa, especialmente en la externalización de la actividad esencial, principal o *core business*. El empleo del *crowdsourcing* en la realización del *core business* de una empresa genera un claro riesgo de fraude en la contratación de trabajadores autónomos. Esto es, desde nuestro punto de vista, el *crowdsourcing* para la realización de la propia actividad resultará, en la práctica, incompatible con verdadera forma de trabajo por cuenta propia. El nivel de detalle y concreción en la intervención del servicio por parte la empresa –impartición de instrucciones concretas a los prestadores de servicio, objetivos de calidad mínimos, fijación de precio, etc.–, necesario para garantizar una mínima homogeneidad y calidad del servicio, constituye elemento clave para determinar la ausencia de una organización empresarial propia y la inclusión en la dirección empresarial. Convirtiéndose, por tanto, en relación laboral las mantenidas con los prestadores de servicios.

Así, en la práctica se produce la siguiente disyuntiva: (i) bien las plataformas virtuales limitan su actividad al mero contacto entre usuarios y prestadores de servicios sin intervenir en la prestación de servicios –independientemente de encontrarnos ante formas de trabajo autónomo o a título de amistad o benevolencia– o (ii) existe una relación laboral entre los prestadores de servicios y la plataforma que, más allá de una empresa tecnológica,

¹⁴⁴ Con la única excepción de la subcontratación en el sector de la construcción, regulada en la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.

interviene en la actividad económica, integrando así a sus “colaboradores” en el ámbito de dirección y organización de la empresa.¹⁴⁵

4.5. ¿La necesidad de una regulación específica del trabajo por cuenta ajena en el marco de plataformas virtuales?

Ante la existencia de una relación laboral de los prestadores de servicios y las empresas tecnológicas, surge el interrogante de si la actual regulación laboral es adecuada a las características propias de esta forma de prestación de servicios. Esencialmente, si es adecuada a la característica definidora de estas nuevas formas de prestación de servicios la libertad de determinación del tiempo de trabajo.

Desde nuestro punto de vista, no parece que la actual regulación en materia de tiempo de trabajo permita esta fórmula de negocio, en tanto claramente resulta contraria a las normas de jornada máxima y descansos (artículos 34 y 37 ET) y limitación del número de horas extraordinarias (artículo 35 ET).

Deviene necesario, por tanto, abordar el debate de la necesidad o conveniencia de adaptar o no la regulación laboral al trabajo en la era digital. Existen, esencialmente, dos posiciones: (i) una inmovilista y, por tanto, consistente en prohibir formas de prestación de servicios que permitan esta libertad o flexibilidad en la determinación de la jornada o (ii) una reformista que, como apuntan algunos autores,¹⁴⁶ consiste en la introducción de una regulación específica que permita atender tanto a las particularidades de estas empresas tecnológicas como proteger los intereses de los trabajadores.¹⁴⁷

Desde nuestro punto de vista, los riesgos derivados de la excesiva flexibilidad empresarial que conlleva el contrato de cero horas desaconseja su introducción en el ordenamiento jurídico español; requiriéndose, en caso de introducirse –aunque su análisis escapa del objeto del presente trabajo–, verdaderos mecanismos de garantía, tales como porcentajes máximos de contratos de cero horas, derecho preferente de ocupar una vacante a tiempo completo o limitaciones al uso del contrato de cero horas.

¹⁴⁵ TODOLÍ SIGNÉS (2015, p. 19).

¹⁴⁶ Gabriel DOMÉNECH PASCUAL, “La regulación de la economía colaborativa...”, *op. cit.*, p. 65, 76 y 77; Andrián TODOLÍ SIGNÉS, “El impacto de la “uber economy” en las relaciones laborales...”, *op. cit.*, p. 15 y siguientes.

¹⁴⁷ En sentido similar, el Comité Económico y Social ha establecido que “[l]a complejidad y trascendencia que acompañan a la emergencia del consumo colaborativo o participativo exige que las instituciones pertinentes, a partir de los estudios precisos, acometan regular y ordenar las prácticas que se desarrollan en su seno, de manera que puedan establecerse los derechos y responsabilidades de todos los agentes que en él operan. Por una parte, puede cubrir las necesidades sociales en caso de enfoque no comercial, y por otra, contribuir como actividad con ánimo de lucro, a generar empleo, cumpliendo con las normas fiscales, normas de seguridad, responsabilidad, protección del consumidor demás normas imperativas.” (Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «Consumo colaborativo o participativo: un modelo de sostenibilidad para el siglo XXI», *op. cit.*).

5. *Tablas de jurisprudencia citada**Decisiones norteamericanas*

| <i>Tribunal, Sala y Fecha</i> | <i>Ref.</i> | <i>Magistrado Ponente</i> | <i>Partes</i> |
|--|----------------------------|---------------------------|---|
| <i>Bureau of Labor and Industries of the State of Oregon, 14.10.2015</i> | <i>48 Cal. 3d 341, 350</i> | <i>J. Eagleson</i> | <i>S.G. Borello & Sons, Inc. v. Dept. of Indus. Relations</i> |
| <i>California Unemployment Insurance Appeals Board, 1.6.2015</i> | <i>5371509</i> | <i>C. De Silvestore</i> | <i>Uber Technologies, Inc.</i> |
| <i>California Unemployment Insurance Appeals Board, 3.6.2015</i> | <i>INC 11-46739 EK</i> | <i>Stephanie Barrett</i> | <i>Barbara Ann Berwick v. Uber Technologies, Inc.</i> |
| <i>United States District Court (Northern District of California), 11.3.2015</i> | <i>No C-13-3826 EMC</i> | <i>Edward M. Chen</i> | <i>O'Connor et al. v. Uber Technologies, Inc.</i> |
| <i>Bureau of Labor and Industries of the State of Oregon, 14.10.2015</i> | <i>-</i> | <i>Brad Avakian</i> | <i>-</i> |

Sentencias del Tribunal Supremo

| <i>Tribunal, Sala y Fecha</i> | <i>Ref.</i> | <i>Magistrado Ponente</i> |
|-------------------------------|---------------------|---|
| <i>STS, 3ª, 21.12.1987</i> | <i>RJ 9582</i> | <i>Francisco José Hernando Santiago</i> |
| <i>STS, 3ª, 2.12.1988</i> | <i>RJ 9310</i> | <i>Ramón Trillo Torres</i> |
| <i>STS, 3ª, 11.7.1997</i> | <i>RJ 6218</i> | <i>Rafael Fernández Montalvo</i> |
| <i>STS, 4ª, 11.4.1990</i> | <i>RJ 3460</i> | <i>Enrique Alvarez Cruz</i> |
| <i>STS, 4ª, 22.4.1996</i> | <i>RJ 3334</i> | <i>Benigno Varela Aufrán</i> |
| <i>STS, 4ª, 29.10.1997</i> | <i>RJ 7683</i> | <i>Antonio Martín Valverde</i> |
| <i>STS, 4ª, 29.12.1999</i> | <i>RJ 1427</i> | <i>Fernando Salinas Molina</i> |
| <i>STS, 4ª, 25.1.2000</i> | <i>RJ 1312</i> | <i>Leonardo Bris Montes</i> |
| <i>STS, 4ª, 19.7.2002</i> | <i>RJ 9518</i> | <i>Luis Ramón Martínez Garrido</i> |
| <i>STS, 4ª, 20.3.2007</i> | <i>RJ 3185</i> | <i>Luis Gil Suárez</i> |
| <i>STS, 4ª, 19.6.2007</i> | <i>RJ 6828</i> | <i>Rosa María Virolés Piñol</i> |
| <i>STS, 4ª, 10.7.2007</i> | <i>RJ 7296</i> | <i>José Luis Gilolmo López</i> |
| <i>STS, 4ª, 16.12.2008</i> | <i>RJ 8248</i> | <i>Mª Luisa Segoviano Astaburuaga</i> |
| <i>STS, 4ª, 7.10.2009</i> | <i>RJ 5663</i> | <i>Mariano Sampedro Corral</i> |
| <i>STS, 4ª, 6.10.2010</i> | <i>RJ 5017</i> | <i>Manuel Ramón Alarcón Caracuel</i> |
| <i>STS, 4ª, 29.11.2010</i> | <i>RJ 2011/1355</i> | <i>Mª Luisa Segoviano Astaburuaga</i> |

| | | |
|---------------------------|----------------|--------------------------------------|
| <i>STS, 4ª, 3.5.2011</i> | <i>RJ 4506</i> | <i>Rosa María Virolés Piñol</i> |
| <i>STS, 4ª, 11.7.2011</i> | <i>RJ 6391</i> | |
| <i>STS, 4ª, 19.2.2014</i> | <i>2075</i> | <i>Manuel Ramón Alarcón Caracuel</i> |

Sentencias de Tribunales Superiores de Justicia

| <i>Tribunal, sala y fecha</i> | <i>Ref.</i> | <i>Magistrado Ponente</i> |
|---|-----------------|-----------------------------------|
| Castilla y León, sala de lo social, 27.7.2001 | AS 2001/3585 | Manuel María Benito López |
| Catalunya, sala de lo social, 4.7.2011 | JUR 2011/331554 | Adolfo Matías Colino Rey |
| Catalunya, sala de lo social, 29.5.2015 | JUR 2015/188235 | María del Mar Gan Busto |
| Extremadura, sala de lo social, 30.3.1994 | AS 1994/1033 | Pedro Bravo Gutiérrez |
| Extremadura, sala de lo social, 19.12.2005 | AS 2006/169 | Pedro Bravo Gutiérrez |
| Galicia, sala de lo social, 4.12.1992 | AS 1992/6158 | Luis Fernando de Castro Fernández |
| Galicia, sala de lo social, 4.10.2011 | AS 2012/13 | Ricardo Pedro Ron Latas |
| Murcia, sala de lo social, 26.7.1999 | AS 1999/5994 | Faustino Cavas Martínez |
| Navarra, sala de lo social, 30.12.2000 | AS 2001/3661 | Víctor Cubero Romeo |
| País Vasco, sala de lo social, 23.12.2003 | JUR 2004/44411 | Fernando Torremocha García-Sáenz |

Sentencias de Juzgados de lo Social

| <i>Tribunal, sala y fecha</i> | <i>Ref.</i> | <i>Magistrado Ponente</i> |
|-------------------------------|-------------|---------------------------------|
| Sevilla, secc. 4ª, 2.2.2004 | AS 2004/10 | José Joaquín Pérez Beneyto Abad |

6. Bibliografía

AA.VV., "The rise of the sharing economy", *The Economist*, 9 de marzo de 2013 (<http://www.economist.com/news/leaders/21573104-internet-everything-hire-rise-sharing-economy>).

AA.VV., “Un tribunal prohíbe la aplicación de Uber en toda Alemania”, *El Mundo*, 2 de septiembre de 2014 (disponible en: <http://www.elmundo.es/tecnologia/2014/09/02/54059031ca4741c8098b4577.html>).

AA.VV., “Detienen en París al director general de Uber para Europa”, *elEconomista.es*, 29 de junio de 2015 (disponible en: <http://www.eleconomista.es/empresas-finanzas/noticias/6831321/06/15/Detienen-en-Paris-al-director-general-de-Uber-para-Europa.html>).

Avi ASHER-SCHAPIRO, “Against Sharing”, *Jacobin*, 19 de septiembre de 2014 (<https://www.jacobinmag.com/2014/09/against-sharing/>).

Rachel BOTSMAN, “Defining The Sharing Economy: What Is Collaborative Consumption – And What Isn’t?”, *Fastcoexist.com*, 27 de mayo de 2015 (disponible en: <http://www.fastcoexist.com/3046119/defining-the-sharing-economy-what-is-collaborative-consumption-and-what-isnt>).

Gabriela CAÑAS, “La protesta de los taxistas contra Uber bloquea varias ciudades en Francia”, *El País*, 25 de junio de 2015 (disponible en: http://internacional.elpais.com/internacional/2015/06/25/actualidad/1435228253_718447.html).

Michael CARNEY, “Uber continues to screw its “partners”, now by forcing Uber Black drivers to accept UberX fares”, *Pando*, 4 de septiembre de 2014 (disponible en: <https://pando.com/2014/09/04/uber-continues-to-screw-its-partners-now-by-forcing-uber-black-drivers-accept-uberx-fares/>).

Jason CLAMPET, “Airbnb’s New \$1 Billion Funding Would Value It At \$20 Billion”, *Skift*, 28 de febrero de 2015 (<http://skift.com/2015/02/28/airbnbs-new-1-billion-funding-would-value-it-at-20-billion/>).

Emanuele DAGNINO, “Uber law: perspectiva jurídico-laboral de la *sharing / on-demand economy*”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 3, nº 3, 2015, p. 1-31.

Salvador DEL REY GUANTER y Daniel MARTÍNEZ FONS, “Artículo 1. Ámbito de aplicación”, en Salvador DEL REY GUANTER (Director), *Estatuto de los Trabajadores. Comentado y con jurisprudencia*, La Ley, 3ª edición, 2013, p. 44-86.

Gabriel DOMÉNECH PASCUAL, *La regulación de la economía colaborativa. El caso Uber contra el taxi*, *Revista CEFLEGAL*, nº 175-176, 2015, p. 61-104.

Josep Maria FUSTÉ MIQUELA, "El objeto del Derecho del Trabajo", en Carolina GALA DURÁN y Ignacio BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ (Directores), *Derecho del Trabajo*, Barcelona, Huygens, 2011, p. 43-58.

Francisco Javier GÁRATE CASTRO, "Trabajos amistosos, benévolos o de buena vecindad (Notas jurisprudenciales para un estudio)", *Revista de Política Social*, nº 131, 1981, p. 185-192.

Doug GROSS, "Uber gets into delivery game with Rush", *CNN*, 8 de abril de 2014 (<http://edition.cnn.com/2014/04/08/tech/mobile/uber-rush-delivery/>).

I. Trotter HARDY, "The Proper Legal Regime for "Cyberspace"", *University of Pittsburgh Law Review*, vol. 55, 1994, p. 994-1055 (<http://scholarship.law.wm.edu/facpubs/656>).

Alex HERN, "Why the term "sharing economy" needs to die", *The Guardian*, 5 de octubre de 2015 (<http://www.theguardian.com/technology/2015/oct/05/why-the-term-sharing-economy-needs-to-die>).

Steven HILL, "The Future of Work in the Uber Economy. Creating a Safety Net in a Multi-Employer World", *Boston Review*, 22 de julio de 2015 (<http://bostonreview.net/us/steven-hill-uber-economy-individual-security-accounts>).

Jeff HOWE, "The rise of crowdsourcing", *Wired*, 1 de junio de 2006 (<http://www.wired.com/2006/06/crowds/>).

Andy KESSLER, "Travis Kalanick: The Transportation Trustbuster", *The Wall Street Journal*, 25 de enero de 2013 (<http://www.wsj.com/articles/SB10001424127887324235104578244231122376480>).

Sarah KESSLER, "The sharing economy is dead, and we killed it", *Fast Company*, 14 de septiembre de 2015 (<http://www.fastcompany.com/3050775/the-sharing-economy-is-dead-and-we-killed-it>).

Antonio MARTÍN VALVERDE, Fermín RODRÍGUEZ- SAÑUDO GUTIÉRREZ y Joaquín GARCÍA MURCIA, *Derecho del Trabajo*, 22ª ed., Tecnos, Madrid, 2013.

Javier MOLINA, "Los retos laborales de la "on-demand economy": el caso Über", *Cuatrecasasblog.com*, 28 de octubre de 2015 (<http://cuatrecasasblog.com/laboral/2015/10/28/los-retos-laborales-de-la-on-demand-economy-el-caso-uber/>).

Javier PASTOR, "Uber vetado en Alemania", *Xataka*, 18 de marzo de 2015 (<http://www.xataka.com/servicios/uber-vetado-en-toda-alemania>).

Julianne PEPITONE, "Pay someone to wait in line for your new iPhone", *CNN Money*, 19 de septiembre de 2013 (<http://money.cnn.com/2013/09/19/technology/mobile/taskrabbit-iphone/>).

Brishen ROGERS, "The Social Costs of Uber", *The University of Chicago Law Review Dialogue*, vol. 82, 2015, p. 85-102.

María del Mar RUIZ CASTILLO y Juan ESCRIBANO GUTIERREZ, "El trabajo no retribuido", en Joaquín GARCÍA MURCIA (Director), *El trabajo autónomo y otras formas de trabajo no asalariado*, Cizur Menor, Aranzadi, 2007, p. 447-517.

Benjamin SACHS, "Uber and Lyft: Customer Reviews and the Right-to-Control", *onlabor. Workers, Unions and Politics*, 20 de mayo de 2015 (<http://onlabor.org/2015/05/20/uber-and-lyft-customer-reviews-and-the-right-to-control/>).

Esther SÁNCHEZ TORRES y Ana CAMPOS RODRÍGUEZ DE TEMBLEQUE, "Artículo 26. Del salario", en Salvador DEL REY GUANTER (Director), *Estatuto de los Trabajadores. Comentado y con jurisprudencia*, La Ley, 3ª edición, 2013, p. 583-603.

Ana TERUEL, "La justicia francesa condena a Uber a pagar 1,2 millones a los taxistas", *El País*, 27 de enero de 2016 (disponible en: http://economia.elpais.com/economia/2016/01/27/actualidad/1453919317_956893.htm).

Andrián TODOLÍ SIGNES, "El impacto de la "uber economy" en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo", *IUSLabor*, nº 3, 2015, p. 1-25.