



Universidad de León |
Facultad de Ciencias del Trabajo |



Grado Universitario en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

Facultad de Ciencias del Trabajo.

Universidad de León.

Curso 2017/2018.

**ECONOMÍA COLABORATIVA:
NUEVOS MODELOS DE TRABAJO.
SUEÑO O PESADILLA.**

**SHARING ECONOMY:
A NEW WORK'S MODEL.
DREAM OR NIGHTMARE.**

Alumno: Óscar Berjón Fernández.
Curso: Trabajo Fin de Grado.
Tutora: Dra. Doña Henar Álvarez Cuesta.

ÍNDICE:

RESUMEN.....	3
OBJETIVOS.....	5
METODOLOGÍA.....	6
ABREVIATURAS.....	7
INTRODUCCIÓN.....	8
1. INDUSTRIA 4.0 Y LA ECONOMÍA COLABORATIVA.	
1.1. Definición Industria 4.0 y pilares.....	12
1.2. Economía Colaborativa: tipos y diferencias entre <i>Sharing</i> y <i>Gig Economy</i>	15
1.3. <i>Crowdsourcing</i> . Nueva forma de producción, o forma reinventada.....	19
2. LAS NUEVAS RELACIONES LABORALES.	
2.1. La Empresa Virtual.....	21
2.2. Notas de laboralidad en las relaciones laborales.....	24
2.3. Re-definición de empleador y empleado.....	35
3. EL IMPACTO SOCIAL. LA UBERIFICACIÓN DE LA SOCIEDAD.....	37
4. PROPUESTAS DE FUTURA REGULACIÓN.....	41
5. CONCLUSIONES.....	45
BIBLIOGRAFÍA.....	47

RESUMEN.

La irrupción de las nuevas tecnologías en el mundo laboral provoca cambios significativos, tanto en los modelos de negocio tradicional de las empresas como en la contratación de los trabajadores. La flexibilidad, horaria y geográfica, que ofrecen son un canto de sirena muy seductor para ambas partes de la relación laboral (trabajador y empresario).

Para unos, supone un complemento a un salario cada vez más estancado en el mercado laboral tradicional, aprovechando recursos y ocio que se transforman en dinero. Para otros, permite una total externalización de las actividades, reduciendo costes de intermediación y adelgazando las estructuras empresariales, lo que implica una reducción en costes considerable para el balance de cuentas de la empresa.

Sin embargo, el lado oscuro viene de la mano de la precariedad laboral, llevado al extremo gracias a la inmediatez que permite la digitalización del mundo y la sociedad actual. Contratos de cero horas, trabajo a destajo e inseguridad laboral son el precio a pagar por los beneficios empresariales en el desarrollo de los nuevos modelos empresariales basados en el *crowdsourcing* y en el trabajo *on demand*, donde el trabajador por cuenta ajena se convierte en una especie de “nuevo esclavo de galeras digitales”, ya que los nuevos empresarios trasvasan la responsabilidad social a estos prestadores de servicios, provocando una huida del Derecho del Trabajo.

Ahora, el Derecho del Trabajo se enfrenta a uno de los mayores retos desde su creación; adaptar las nuevas realidades laborales sin perder de vista su esencia de protección al trabajador. Debe encontrar soluciones a los nuevos problemas que la tecnología genera pero sin causar perjuicio al naciente sector tecnológico ya que, sin duda, es el futuro al que nos dirigimos.

Palabras clave: economía colaborativa; externalización; economía bajo demanda; economía tecnológica; Uber; Deliveroo; esclavos de galeras digitales; repartidor; trabajo inteligente; Industria 4.0; falso autónomo.

ABSTRACT.

ABSTRACT

The outbreak of new technologies in the labour world causes significant changes, both in the traditional business models of companies and in the recruitment of workers. The flexibility, in hours and geographical, they offer is a very appealing siren call for both sides of the working relationship (employee and employer).

For some, it means a complement to an increasingly stalled salary in the traditional labour market, making the most of resources and leisure which are transformed into money. For others, it allows a total outsourcing of activities, reducing brokerage costs and thinning down corporate structures, which implies a considerable reduction in costs for the company's account balance.

However, the dark side comes from precarious jobs, taken to the extreme due to the immediacy that the digitalization of the current world and society allows. Contracts of zero hours, piecework and job insecurity are the price to be paid for the business benefits from the development of new business models based on crowdsourcing and work on demand, in which the employee becomes a kind of "new slave of digital galleys", as the new entrepreneurs transfer social responsibility to these service providers, causing a shift away from Labor Law.

Nowadays, Labor Law is facing one of the greatest challenges since its creation; to adjust the new labour realities without losing sight of its nature of protection of workers. It must find solutions to the new problems that technology generates but without causing damage to the emerging technological sector since, without a doubt, it is the future which we are heading to.

Keywords: Sharing economy; crowdsourcing; on demand economy; gig economy; Uber; Deliveroo; digital galley slaves; rider; smartwork; Industry 4.0.

OBJETO DEL TRABAJO.

Los objetivos del trabajo son:

1. Delimitar las diferencias entre la economía colaborativa y la que no lo es, pero que se disfraza de ella.
2. Buscar y calificar el vínculo contractual entre los nuevos empleadores y trabajadores.
3. Aplicar las herramientas con las que cuenta el Derecho del Trabajo para encauzar primero y delimitar después las nuevas relaciones laborales, evitando una “huida” por parte de empresas y trabajadores del Derecho del Trabajo.
4. Analizar las corrientes doctrinales que existen actualmente sobre el tema tratado.
5. Recopilar y analizar las sentencias actuales y las respuestas que se están ofreciendo sobre el tema a través de la jurisprudencia.
6. Plantear posibles soluciones.

METODOLOGÍA.

El presente trabajo se ha llevado a cabo siguiendo la investigación típica en Derecho del Trabajo, a través de la lectura pausada y reflexiva de diversos libros y artículos especializados sobre el tema, así como del análisis tanto de la legislación vigente como de las propuestas que diversos autores ofrecen para su posible modificación para habituarla a los nuevos desafíos a los que se enfrenta.

Se ha dividido en cuatro grandes bloques: en el primero, se enmarcan las diferencias entre lo que es propiamente una economía colaborativa, y lo que se disfraza de ella, pero sin serlo, conocida generalmente como *on demand economy*. A continuación, en el segundo bloque, se estudian las diversas formas de relaciones laborales que genera. En el tercer bloque, se analiza el impacto que este nuevo estilo de laboralidad tiene en una sociedad cada vez más global y líquida, dejando para el cuarto bloque diversas propuestas para una futura regulación de estas nuevas formas (o adelantando conclusiones, viejas maneras renovadas) que permitan afrontar los cambios en las relaciones laborales, y seguir ofreciendo protección a los trabajadores.

Se buscará exponer las distintas posiciones con equidad y proporcionalidad. Se intentará analizar objetivamente los argumentos aportados, para terminar con las conclusiones extraídas del análisis de las diversas partes, y exponer la visión global sobre el tema.

ABREVIATURAS UTILIZADAS

AA.VV.	Autores Varios.
AH	Antecedente de Hecho.
AN	Audiencia Nacional.
Art./s	artículo/s.
CE	Constitución española.
cit.	Obra ya citada.
ET	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.
FD	Fundamento de Derecho.
LO	Ley Orgánica.
núm.	Número.
Pág/s.	Página/s.
ss.	Siguientes.
STS	Sentencia del Tribunal Supremo.
STSJ	Sentencia de Tribunal Superior de Justicia.

INTRODUCCIÓN.

“El mundo está cambiando...

Lo siento en la tierra...

Lo veo en el agua...

Lo huelo en el aire...”¹

El mundo está cambiando. Y no sólo la tierra, el agua o el aire, sino también el mundo del trabajo; cómo se organiza, se desarrolla, se gestiona y se percibe.

El desarrollo de la tecnología, las nuevas comunicaciones y teorías de información, el *Big Data* y como se manejan esos datos, han sacudido los cimientos del mundo laboral como no había ocurrido desde la invención de la máquina de vapor en el s. XVIII². Pero como reza el viejo proverbio, “*Nihil per saltus*”, nada se hace por saltos bruscos³ y en estos cambios se ven implicadas diversas tecnologías y conceptos, no sólo el “Internet de las Cosas” o “Factorías 4.0”⁴. Sin la conjunción de múltiples elementos disruptores no es posible este cambio abrupto que, en la actualidad, estamos viviendo.

La nueva revolución tecnológica, conocida como Industria 4.0.⁵, es una consecuencia lógica y escalonada de las tres que la preceden. Aprovechando los avances tecnológicos, tales como la velocidad de computación que los nuevos ordenadores ofrecen (biológicos, cuánticos o base en grafeno), así como el acceso masivo a la información y los datos aportados por Internet, constituyen las raíces en las que se fundamenta esta cuarta revolución industrial.

Ello conlleva la aparición de nuevas formas de gestión, producción, distribución y servicios, definidas a menudo de múltiples y confusas maneras⁶, ya que su constante evolución y su cambiante re-definición hacen complicado encuadrar de forma

¹ TOLKIEN, J.R.R.: “*El Señor de los Anillos*”. Barcelona (Ediciones Minotauro), Círculo de Lectores. 1977, pág. 1033. Frase pronunciada por Bárbol.

² Inventada por James Watts en 1774.

³ ÁLVAREZ CUESTA, H.: “*El futuro del trabajo del trabajo vs el trabajo del futuro. Implicaciones laborales de la industria 4.0*”. La Coruña, (Calex), 2017, pág.15.

⁴ CC.OO.: “La digitalización y la industria 4.0”. Madrid, (CCOO), 2017, pág. 20.

⁵ El término Industria 4.0. fue introducido por el Gobierno Alemán en 2010 como parte de su plan de desarrollo tecnológico e industrialización de Alemania, quedando como una de las formas de definir a la cuarta revolución industrial en la que estamos inmersos actualmente.

⁶ ÁLVAREZ CUESTA, H.: “*El futuro del trabajo del trabajo vs el trabajo del futuro. Implicaciones laborales de la industria 4.0*”, cit. pág. 41.

exhaustiva y precisa su carácter. Habitualmente, se confunden entre sí términos como “*sharing economy*”, “*gig economy*”, “*uber economy*”, “*work on demand*” o “*work on call*”, y aunque es cierto que comparten características e incluso muchas veces aparecen juntas, existen diferencias que el Derecho del Trabajo debe clarificar para poder proteger a los trabajadores de la nueva era, ya que de su definición dependerá en gran medida, las coberturas sociales que tendrán esos trabajadores, puesto que estas nuevas empresas, no solo desbordan las fronteras nacionales, con la dificultad que presenta el legislar entre estados diferentes, sino que afectan directamente a la definición de “trabajador dependiente por cuenta ajena”, que es uno de los pilares básicos del sistema de financiación de las pensiones⁷.

A los nuevos trabajadores de la “*gig economy*” se les suele clasificar de autónomos. No se les reconoce que realizan un trabajo por cuenta ajena⁸, sino que se pretende defender que prestan un servicio directo al cliente, lo que permite a estas empresas burlar las legislaciones laborales nacionales y transferir riesgos a los autónomos⁹.

Esto es posible gracias al “*crowdsourcing*” y a la atomización de las tareas¹⁰, que se ofrecen a través de apps y/o plataformas a múltiples trabajadores autónomos, externalizando de una manera total, la actividad económica¹¹. Como veremos en los capítulos siguientes, la empresa Uber, que oferta transporte urbano, es el caso paradigmático por excelencia, aunque no es el único ni en la única actividad en la que se lleva a cabo este tipo de gestión. Ejemplos de otros sectores los tenemos en Deliveroo (reparto de comida a domicilio), AirBnB (alquiler de habitaciones), Glovo (mensajería) o Guruwalk (guías turísticos).

Como consecuencia del *crowdsourcing*, se produce una desprotección de los “prestadores de servicios de las plataformas” debida a que las tradicionales notas de laboralidad que se deducen del tenor del art. 1.1 ET “... *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...*”, en otras

⁷ CC.OO.: “La digitalización y la industria 4.0”, cit. pág. 49.

⁸ DE STEFANO, V.: “The rise of the “just in time workforce”: On-demand work, crowd-work and labour protection on the gig-economy”. *Conditions of Work and Employment Series*, núm.71, (OIT), 2016, pág. 3.

⁹ DE STEFANO, V.: “La gig economy y los cambios en el empleo y la protección social”. *Gaceta Sindical*, núm.27, 2016, pág. 156.

¹⁰ TODOLÍ SIGNES, A.: “El trabajo en la era de la economía colaborativa”. Valencia (Tirant lo Blanch), 2017, pág. 19.

¹¹ TODOLÍ SIGNES, A.: “El impacto de la “uber economy” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo”. *Iuslabor*, núm.3, 2015, pág. 3.

palabras, ajenidad, subordinación y dependencia jurídica, voluntariedad y onerosidad¹² quedan desdibujadas, no sólo en la frontera, sino también en el fondo, dando lugar a la confusión entre el típico trabajador por cuenta ajena y el trabajador autónomo, lo que permite a estas empresas una “huida del Derecho del Trabajo”¹³. Al ser un fenómeno relativamente reciente que todavía en muchos casos se está configurando, se plantean dos cuestiones fundamentales: la primera, de orden jurídico: redefinir el concepto de trabajador subordinado. La segunda, de orden política de derecho: consiste en dirimir si es necesario ampliar o no, la protección que otorga el Derecho del Trabajo a más tipos de trabajadores, más allá de los subordinados¹⁴. Atendiendo a la situación única de este tipo de relación, laboral o no, y de los que desempeñan el trabajo/prestación de servicios, puede ser necesaria la creación de una figura intermedia entre el subordinado y el autónomo¹⁵, con una relación cuasi-dependiente, y con una protección diferenciada de la de ambos.

Además, las líneas entre consumidores y productores se evaporan, creando una nueva figura, el prosumidor¹⁶, que dificulta en cierta manera, la calificación del trabajador a través de las notas tradicionales de laboralidad, desvirtuando la relación, y reforzando la idea de que los prestadores de servicios en plataformas y apps, deben ser una categoría laboral nueva.

Por último, se verán las recientes respuestas de la jurisprudencia a tan comprometido tema, tanto en clave nacional como en el derecho comparado, buscando extraer conclusiones y aportar posibles soluciones a tan compleja cuestión

El derecho al trabajo viene reconocido en nuestra Carta Magna en el art. 35 CE, cuyo tenor dice “...*tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo... y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y la de su familia...*”. También

¹² GINÉS I FABRELLAS, A.: “Crowdsourcing: Nueva Modalidad de externalización productiva en el entorno digital. Reflexiones sobre su viabilidad jurídica”. Comunicación XXVII jornadas Catalanas de Derecho Social. Marzo 2016.

<http://www.iuslabor.org/wp-content/plugins/download-monitor/download.php?id=366>

¹³ VALLECILLO GÁMEZ, M.R.: “Economía colaborativa y laboralidad: Los cabos sueltos entre el vacío legal y la dudosa legalidad”, *La organización del trabajo y la producción*, (OIT), 2017, pág. 3.

¹⁴ TODOLÍ SIGNES, A.: “La regulación especial del trabajo en la gig-economy”. *Revista de estudios para el desarrollo social de la comunicación*, núm.15, 2017, pág. 72.

¹⁵ TODOLÍ SIGNES, A.: “El impacto de la “uber economy” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo”, cit. pág. 15.

¹⁶ ÁLVAREZ CUESTA, H.: “*El futuro del trabajo del trabajo vs el trabajo del futuro. Implicaciones laborales de la industria 4.0*”, cit. págs. 37 y 38, citando a VALENDUC, G y VENDRAMIN, P.: “Work in the digital economy: sorting te old from the new”, *ETUI*, núm.3, 2016, pág. 7.

reconoce en el art. 38 CE “...*la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado...*”

Ambos artículos delimitan y conforman, de una manera amplia, las relaciones laborales entre las dos figuras clave del sistema: esto es, el trabajador (subordinado) y el empresario.

Sin embargo, con el desarrollo de las nuevas tecnologías, estas dos figuras claramente marcadas, se difuminan e incluso llegan casi a ser invisibles, generando inseguridad y, en cierto grado, indefensión en una de las partes: los trabajadores por cuenta ajena, cuya forma queda conformada por el art. 1.1 ET y se ve, no solo amenazada, sino ninguneada por las start-ups de base tecnológica y área de negocio difuso, que a menudo invaden los negocios tradicionales.

En el presente trabajo, por un lado se investigará la naturaleza jurídica, y en menor medida, la naturaleza social de estas nuevas empresas agrupadas bajo el término-paraguas de “economía colaborativa”.

Además, se buscarán posibles respuestas a los problemas que éstas plantean a las relaciones laborales y a los trabajadores tradicionales, que ven mermados sus derechos laborales e incluso en muchos casos, desaparecidos, debido a esa zona gris que el Derecho del Trabajo tiene con relación a las prestaciones de servicio que se realizan a través de apps o de plataforma, y generan la pregunta que abre el debate que empieza en la sociedad:

¿La digitalización, robotización y tecnificación de los trabajos, será un sueño para los ciudadanos del Estado del Bienestar, o por el contrario, se convertirá en una pesadilla que avoque a la pobreza, y a una especie de feudalismo digital?

CAPÍTULO I.

1.- INDUSTRIA 4.0 Y LA ECONOMÍA COLABORATIVA.

“1. - Un robot no debe dañar a un ser humano o, por su inacción, dejar que un ser humano sufra daño.

2. - Un robot debe obedecer las órdenes que le son dadas por un ser humano, excepto cuando estas órdenes se oponen a la primera Ley.

3. - Un robot debe proteger su propia existencia, hasta donde esta protección no entre en conflicto con la primera o segunda Leyes.”¹⁷

1.1. Definición Industria 4.0 y sus pilares.

La **digitalización** es un proceso que empezó hace relativamente poco, a mediados de la década de los años setenta. Mientras en las anteriores revoluciones industriales, los cambios se producían lentamente, gracias a la electrónica, robótica, miniaturización, avances en inteligencia artificial y computación, además de la aplicación de estas técnicas a la industria y a la comunicación, en tan sólo dos o tres décadas, asistimos a un cambio de la sociedad, imparable e irreversible, hacia una industria inteligente¹⁸ a la que llegamos tras aplicar todas las transformaciones tecnológicas a nuestro día a día.

Una consecuencia de la aplicación de estas técnicas es que la ubicación física de los medios de producción e incluso comercio, pierde importancia¹⁹, permitiendo una deslocalización de ellos y que puedan instalarse allí donde los costes de producción sean menores.

Los principales factores asociados a la cuarta revolución industrial los podemos clasificar de la manera siguiente²⁰, teniendo en cuenta que es un proceso en continua expansión y para nada cerrado:

¹⁷ Las Tres Leyes de la Robótica. ASIMOV, I: “*Yo, Robot*”. Barcelona (Editorial Edhasa), 1956 1ª Ed. Castellano.

¹⁸ CC.OO.: “La digitalización y la industria 4.0”.op. cit. pág. 17.

¹⁹ ÁLVAREZ CUESTA, H.: “*El futuro del trabajo del trabajo vs el trabajo del futuro. Implicaciones laborales de la industria 4.0*”, cit. pág. 7.

²⁰ ÁLVAREZ CUESTA, H.: “*El futuro del trabajo del trabajo vs el trabajo del futuro. Implicaciones laborales de la industria 4.0*”, cit. págs. 17 y ss.

- El **Big Data** o *análisis de datos*.- El enorme acceso a la información que se ha producido en los últimos años, genera un volumen de información almacenada en bases de datos que necesita ser gestionada y analizada para su aprovechamiento. Para ello, se crean nuevas categorías de empleo, como los *cyber-mineros*, *analistas*... cuyas funciones van desde la recopilación de ellos, a su gestión y análisis.
- La **Cyber-seguridad**, cuya función debe evitar tanto el robo o destrucción de datos, como la pérdida de información.
- El **Internet de las Cosas** (IoT) que permitirá el desarrollo de sistemas cibernéticos, desarrollando sistemas de vigilancia y control en tiempo real.
- **Simulación e impresión 3D**, mediante las cuales se testean productos, procesos o materiales, y luego pueden imprimirse de manera digital. Estandarizando la producción digital, nos llevará a una industrial virtual²¹, lo que posibilitará una rápida industrialización.
- **The Cloud Computing**, conocida como *La Nube*, se define como la entrega de servicios informáticos a través de internet, tales como distribución y almacenamiento de datos, servicios de comunicación²²...
- El **Blockchain**, tecnología informática que habilita una alta seguridad a las transacciones peer-to-peer, aumentando su transparencia y reduciendo la necesidad de intermediarios, e incluso elimina la necesidad de almacenar en papel los títulos de propiedad²³.

El impacto de esta revolución digital en las relaciones laborales, tiene diversos matices, a menudo contradictorios²⁴:

- Trabajos con alto riesgo de sobrevivencia: Todos aquellos que sean susceptibles de ser digitalizados o automatizados.

²¹ CC.OO.: “La digitalización y la industria 4.0”, cit. pág. 21.

²² <https://azure.microsoft.com/es-es/overview/what-is-cloud-computing/>

²³ WATSON, S.: “What is a Blockchain?” *Modus*, núm.1, 2018, pág.21.

²⁴ ÁLVAREZ CUESTA, H.: “*El futuro del trabajo del trabajo vs el trabajo del futuro. Implicaciones laborales de la industria 4.0*”, cit. pág. 18, y RASO DELGUE, J.: “La empresa virtual: nuevos retos para el Derecho del Trabajo”. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, núm.1, 2017, pág.8, citando a DEGRYSE, C.: “Digitalisation of the economy and its impact on labour markets”. *ETUI*, núm.2, 2016, págs. 17-18.

- Trabajos con bajo riesgo de desaparición: Los que necesiten de la creatividad e interconectividad humana, así como los que requieran un alto grado de sensibilidad.
- Trabajos con transformaciones: Aquellos que en parte sean capaces de ser digitalizados/automatizados, pero requieran algún tipo de interacción humana en puntos de su cadena de valor.
- Nuevos trabajos: El mantenimiento, diseño, ajuste y creación de nuevos procesos requerirá personal altamente cualificado capaz de innovar en nuevos espacios que la cuarta revolución digital crea.

En este nuevo panorama aparecen los *Smartworks*, trabajos que requieren nuevas sensibilidades y creatividad. Aun así, existen diversas formas de entender este futuro.

Para unos, comporta que la industria y sus procesos se orientan a la consecución de beneficios a través del análisis de los resultados²⁵ exclusivamente, donde la empresa no tiene responsabilidad en el “cómo se hace” ni en el “cuando se hace”. Esto, como se verá más adelante, es uno de los pilares de la “*Uber Economy*”.

Para otros, son oportunidades que deben ser abordadas desde puntos de vista económicos y sociales, buscando la idoneidad en marcos políticos y regulatorios, observados desde una perspectiva internacional²⁶. Siendo coherente con este planteamiento de la OCDE, la Unión Europea considera que si las empresas invierten en tecnología y formación de sus trabajadores, es una oportunidad para que la producción aumente su velocidad, calidad y por consiguiente, productividad, consiguiendo el retorno de las empresas que decidieron anteriormente, deslocalizar su producción fuera de las fronteras europeas²⁷.

Lo que no deja indiferente a nadie es el proceso mismo de la cuarta revolución industrial-digital y que tal y como conocemos el trabajo, dejará de existir paulatinamente, dando lugar a un nuevo periodo de la Historia, llena de incertidumbres y oportunidades²⁸.

²⁵ DEGRYSE, C.: “Digitalisation of the economy and its impact on labour markets”, cit. pág. 265.

²⁶ OCDE: “Declaración ministerial sobre la economía digital (Declaración de Cancún)”, 2016.

²⁷ PARLAMENTO EUROPEO: “Industry 4.0. Digitalisation for productivity and growth”. 2015.

²⁸ RIFKIN, J.: “El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo. El nacimiento de una nueva era”. Barcelona, (Paidós Ibérica). 1996, pág. 33.

Pero estas oportunidades, se están logrando transformando el propio corazón de las sociedades industriales, y tras alterar la propia concepción de la esencia del trabajo²⁹, deja ésta de ser el centro y una categoría clave, para ir diluyéndose hasta extinguirse. Para ello, se ataca el fundamento básico de las sociedades industriales, licuando los antiguos derechos y deberes, flexibilizando las reglas de la sociedad y la industria que inhiben la iniciativa y flexibilización³⁰ que propugnan las nuevas economías emergentes.

1.2. Economía Colaborativa: tipos y diferencias entre Sharing y Gig Economy.

En los nuevos empleos que se generan en la economía digital destaca su diversidad. Atendiendo a diversos factores, difícilmente agrupables y separables unos de otros, todos ellos, sin embargo, comparten la búsqueda del talento digital y la flexibilidad, tanto en horarios como en capacidades³¹.

Por tanto, las nuevas formas de trabajar encajan bastante bien con el concepto de *freelancer*, o profesionales independientes con una alta capacitación y que realizan trabajos por proyectos concretos. En principio, parece que su categoría jurídica sería la de autónomo, sin embargo, como se expondrá posteriormente, no es tan sencillo calificar a este tipo de nuevo trabajador.

Por otra parte, no es el único tipo de nuevo trabajador que las empresas contratan; entre otros tipos, destacan³²:

- *Employee sharing*: Donde el trabajador es contratado por un grupo de empresarios y realiza tareas para todos ellos.
- *Job sharing*: Se fragmenta el puesto de trabajo y se reparte entre varios trabajadores a tiempo parcial, abaratando costes laborales.

²⁹ PRIETO RODRÍGUEZ, C.: “Trabajo y orden social: de la nada a la sociedad de empleo (y su crisis)”. *Revista de la Universidad Complutense de Madrid Política y Sociedad*. núm.34, 2000, pág. 19, citando a AA.VV. Entre ellos OFFE, C. en el ciclo de conferencias del XXI Congreso Alemán de Sociología, 1982.

³⁰ BAUMAN, Z.: “*Modernidad Líquida*”. México, (FCE), 2003, pág.9.

³¹ CC.OO.: “La digitalización y la industria 4.0”, cit. pág. 44.

³² ÁLVAREZ CUESTA, H.: “*El futuro del trabajo del trabajo vs el trabajo del futuro. Implicaciones laborales de la industria 4.0*”, cit. págs. 42.

- *Interim management*: Personal consultor y/o con alta capacitación, contratado e integrado temporalmente en la organización para desarrollar un proyecto.
- *Casualwork*: El trabajador es llamado solo en el momento que se necesita para desempeñar una tarea, quedando a disposición del empleador el resto de tiempo, pero sin pertenecer a la empresa, y sin protección.
- *Crowdwork*: Un autónomo trabaja para una multitud de clientes realizando pequeñas tareas, a menudo, organizadas por una empresa que coordina a través de plataforma o aplicación (app).
- *Portfoliowork*: Un autónomo trabaja para multitud de clientes mediante pequeñas prestaciones a cada uno de ellos.
- *Collaborative employment*: Autónomos o microempresas colaboran o comparten recursos para superar barreras de penetración a mercados.

Además, todas estas modalidades pueden ser *on demand* (se contratan solo para realizar una obra o servicio), u *on call* (se llama al trabajador solo cuando hay ocupación).

Aunque todas las industrias nuevas con base tecnológica pretenden definirse como simples bases de datos³³, que ponen en contacto a profesionales autónomos con los consumidores directamente, no en todos los casos esto es cierto.

Así, podemos definir **economía colaborativa**³⁴ como la manera de compartir o intercambiar bienes tangibles o intangibles a través de espacios tecnológicos o comunidades sociales digitales (*Sharing economy*).

Según esto, una empresa capaz de conectar virtualmente cliente con proveedor de servicios, sería una empresa colaborativa. Pero hay que añadir algo más; que estos servicios, efectivamente se presten como buena vecindad³⁵, esto es, excluidos de los

³³ VALLECILLO GÁMEZ, M.R.: “Economía colaborativa y laboralidad: Los cabos sueltos entre el vacío legal y la dudosa legalidad”, cit. pág. 3, citando a la web de la empresa UBER y TODOLÍ SIGNES, A.: “La regulación especial del trabajo en la gig-economy”, cit. pág. 71.

³⁴ VALLECILLO GÁMEZ, M.R.: “Economía colaborativa y laboralidad: Los cabos sueltos entre el vacío legal y la dudosa legalidad”, cit. pág. 2.

³⁵ SUNDARARAJAN, A.: “The sharing economy. The end of employment and rise of crowd-base capitalism”. *MITpress*, (Cambridge), 2016, pág.17 y MERCADER UGUINA, J.R.: “*El futuro del trabajo en la era de la Digitalización y la Robótica*”. Valencia (Tirant lo Blanch), 2017, pág.97.

casos descritos art. 1.1 ET como recalca el tenor del art. 1.3 g) ET “*En general, todo trabajo que se efectúe en desarrollo de relación distinta de la que define el apartado 1*”.

Esto ocurre con plataformas online como Nightswapping³⁶, donde los usuarios intercambian alojamiento con otros miembros, o en Blablacar, donde se comparten costes de desplazamiento entre el conductor y los que deciden ir al mismo sitio. Incluso hay espacios donde se oferta compartir un taladro eléctrico³⁷. Todas estas empresas se caracterizan por ser servicios gratuitos, con cabida en el art. 1.3 ET.

Pero esta economía colaborativa, basada en un intercambio entre pares³⁸, es alterada y cambiada por el sistema capitalista, convirtiéndose en un auténtico modelo de negocio, basado en poner en contacto al prestador de servicios con el cliente (*on-demand economy*), a través de una plataforma o app en el que luego se presta el servicio físicamente, como si fuera un trabajo tradicional (*crowdwork offline*)³⁹, o bien se realiza la tarea conectado a una plataforma o app (*crowdwork online*), como en el caso de creaciones digitales tales como programas de gestión, diseño de logos, campañas de marketing...

El ejemplo paradigmático del primer tipo es la empresa Uber⁴⁰, cuya área de negocio principal es el transporte de pasajeros urbanos mediante su aplicación UberPOP, aunque está estudiando expandir el negocio a otras áreas. Un ejemplo del segundo tipo es AMAZON MECHANICAL TURK, que subasta micro-tareas que se realizan vía app o programa, y donde se contrata al que la realiza con un menor coste para el cliente, y no se ofrece en ningún momento seguridad de que el trabajo realizado vaya a ser elegido ni remunerado⁴¹.

³⁶ RASO DELGUE, J.: “La empresa virtual: nuevos retos para el Derecho del Trabajo”, cit. pág. 10.

³⁷ GINÉS I FABRELLAS y GÁLVEZ DURÁN, S.: “Sharing economy vs Uber economy y las fronteras del Derecho del Trabajo: la (des)protección de los trabajadores en el nuevo entorno digital”. *Indret, Revista para el análisis del Derecho*, núm.1, 2016, pág. 5.

³⁸ ÁLVAREZ CUESTA, H.: “El futuro del trabajo del trabajo vs el trabajo del futuro. Implicaciones laborales de la industria 4.0”, cit. pág.46.

³⁹ TODOLÍ SIGNES, A.: “El trabajo en la era de la economía colaborativa”, cit. pág. 29.

⁴⁰ Incluso ha dado lugar a que todo el modelo económico se defina con su nombre, Uberización de la economía o Uber economy. TODOLÍ SIGNES, A.: “El trabajo en la era de la economía colaborativa”, cit. pág. 71.

⁴¹ TODOLÍ SIGNES, A.: “El trabajo en la era de la economía colaborativa”, cit. pág. 29.

Así, la definición de *gig economy*⁴² es aquella en la que la empresa, propietaria de una app o plataforma virtual, pone en contacto a clientes con personas interesadas en prestar un servicio, la cual tiene medios propios para desarrollarla, descentralizando la actividad económica hacia un ilimitado número de posibles autónomos (*crowdsourcing*⁴³) y cobrando por el servicio que estos prestadores de servicios realizan.

Los medios que emplea una empresa basada en *gig economy* para poder llevar a cabo esta externalización extrema, además de la plataforma virtual como medio de producción básica, se pueden agrupar en tres características:

1. Dividir lo máximo posible las tareas individuales ofrecidas por la plataforma.
2. Ofrecerla al máximo número posible de trabajadores autónomos (plataforma o vía app).
3. Contratar a los prestadores de servicios *on demand*⁴⁴.

Los principales beneficios derivados de esta práctica son la mejora de la intermediación entre oferta y demanda, la reducción de costes de transacción, explotación de economías de red y escala, y mayor flexibilidad en la gestión de tiempos de trabajo con la consiguiente reducción de costes⁴⁵.

Por tanto, la diferencia entre la economía colaborativa y la *gig economy*, radica en que, en este caso, la empresa propietaria de la plataforma y/o app, obliga al prestador de servicios a realizarlos de alguna manera concreta, controlando parte del proceso de puesta en contacto, remuneración, forma de prestación del servicio e incluso delimitando las maneras para llevarla a cabo, pero todo ello pretendiendo que no son trabajadores de la propia empresa.

⁴² TODOLÍ SIGNES, A.: “La regulación especial del trabajo en la gig-economy”, cit. pág. 70.

⁴³ GINÉS I FABRELLAS, A.: “Crowdsourcing: Nueva Modalidad de externalización productiva en el entorno digital. Reflexiones sobre su viabilidad jurídica”, cit. pág. 5.

⁴⁴ Este tipo de empresas evita referirse como “trabajadores” a cualquiera que realice trabajos para ellas, provocando la Huida del Derecho del Trabajo, característica de ellas. ÁLVAREZ CUESTA, H.: “*El futuro del trabajo del trabajo vs el trabajo del futuro. Implicaciones laborales de la industria 4.0*”, cit. pág. 53.

⁴⁵ GINÉS I FABRELLAS, A.: “Crowdsourcing: Nueva Modalidad de externalización productiva en el entorno digital. Reflexiones sobre su viabilidad jurídica”, cit. pág. 6. Personalmente, no comparto la opinión de la autora al afirmar que se introduce un nuevo modelo productivo desconocido hasta ahora; más bien, existe una re-adaptación de un modelo del s. XVIII, el *domestic system*, a las nuevas tecnologías, que permite descentralizar las tareas de una manera global y a una escala que, con la tecnología del s. XVIII, era impensable, como trataré de argumentar posteriormente.

1.3. *Crowdsourcing*. Nueva forma de producción, o forma reinventada.

Es particularmente interesante comparar a estos prestadores de servicios, con los trabajadores a domicilio del s. XVIII (*putting out system* o *domestyc system*⁴⁶).

Haciendo un paralelismo entre la nueva *on demand economy* y el *domestyc system*, los campesinos del s. XVIII eran propietarios de los medios de producción⁴⁷, (al igual que ahora los prestadores de servicios lo son de los medios físicos, como el ordenador o el coche), y se les facilitaba la materia prima, normalmente telas, algodón o tejidos varios (ahora, se les facilita el “cliente”).

Sin embargo, no fijaban el precio, ni podían ponerse en contacto con el cliente directamente para pactar condiciones, ni tenían acceso a los encargos directamente; todo ello se hacía a través del intermediario (ahora la app o la plataforma) que requería al campesino cuando había que realizar una tarea (*on demand work*).

La similitud entre este tipo de trabajo y la *Uber Economy* es grande; ajustando los valores y conceptos al grado de tecnificación, digitalización y medios que existen en la actualidad, en ambos casos, la actividad principal del comerciante⁴⁸, ya bien sea el intermediario o la app o plataforma, está descentralizada hasta límites indefinidos (*crowdsourcing*⁴⁹) del proceso de producción, carece de trabajadores por cuenta ajena y se dedica a poner en contacto al prestador de servicios/productor con el cliente, ganando un margen de beneficio por la actividad transaccional, y además, especificando al productor/prestador como realizar la tarea, imponiéndoles unos estándares de calidad para que el trabajo sea satisfactorio.

La actividad económica crece al amparo de una desregularización del trabajo⁵⁰ y gracias a una descentralización de las tareas⁵¹, que permitía al comerciante ajustar la

⁴⁶ ÁLVAREZ DE LA ROSA, M. entre AA.VV: “*El trabajo*”. Madrid, (Editorial Ramón Areces), 2011, pág. 213. <https://libros-revistas-derecho.vlex.es/vid/trabajo-domicilio-406534366>

⁴⁷ Normalmente, el área donde desarrollaban su actividad era la industria textil. Poseían una rueca o telar rudimentario o realizaban la labor a mano.

⁴⁸ Hago distinción entre “comerciante” como persona que realiza una actividad económica dedicada a compraventa de artículos, de “industrial”, como aquel propietario de medios de producción, cuya actividad es producir.

⁴⁹ GINÉS I FABRELLAS, A.: “Crowdsourcing: Nueva Modalidad de externalización productiva en el entorno digital. Reflexiones sobre su viabilidad jurídica”, cit. págs. 4 y 5.

⁵⁰ Actualmente, con falsos autónomos más allá del Derecho del Trabajo y el ET, y en el s. XVIII, más allá de la regularización de los Gremios.

producción, según pedidos, se pagaba al autónomo/campesino según tarea realizada (trabajo a destajo). Esto era posible, sobretodo, porque los medios de producción eran relativamente baratos de conseguir, y se transferían los costes (compra, mantenimiento...) al trabajador reduciendo por tanto, los costes de producción, que se convertían en una actividad externalizada.

Esta idea de trabajo del s. XVIII se ve amplificada y actualizada hoy día gracias a los medios tecnológicos y a la técnica del *crowdsourcing*, que es llevada al extremo, dando una vuelta de tuerca más a las relaciones laborales, volviendo a la empresa más ligera, hasta el punto de ser casi invisible, a través del *crowdworking*⁵².

⁵¹ NARI, M.M.A.: “El trabajo a domicilio y las obreras (1890-1918)”. *Revista Razón y Revolución*, núm.10, 2002, pág.2.

⁵² RASO DELGUE, J.: “La empresa virtual: nuevos retos para el Derecho del Trabajo”, cit. págs. 4 y 7.

CAPÍTULO II.

2.- LAS NUEVAS RELACIONES LABORALES.

*El progreso tecnológico se permite solo cuando sus productos pueden aplicarse, de algún modo, a disminuir la libertad humana.*⁵³

2.1 La Empresa Virtual.

Las nuevas tecnologías han revolucionado el espacio empresarial, modificando sus áreas de negocio y permitiendo cambios estructurales profundos, tanto en la organización y gestión como en la definición propia de negocio.

Sin embargo, también han provocado significativas transformaciones en las figuras principales del mundo laboral, esto es, en el concepto de empresario y trabajador por cuenta ajena.

A lo largo de las últimas décadas, la empresa ha ido aligerando su estructura, volviéndose más magra y menos compacta, aprovechando las economías de red, promoviendo la movilidad en el trabajo, horarios y prácticas flexibles y exaltando las competencias laborales, definidas como las habilidades necesarias para llevar a cabo, exitosamente, una actividad delimitada e identificada⁵⁴.

Las empresas que han hecho de las herramientas digitales su forma de negocio, como Amazon Mechanical Tusk o Uber entre otros muchos cientos de ellas que han proliferado, basan su nuevo modelo de negocio en:

- 1) Poner en contacto tanto a los requirentes de servicios como a los prestadores de ellos a través de sus aplicaciones o plataformas, necesitando para que funcione que se alcance una masa crítica de ambos⁵⁵, lo que supone a la vez, una barrera de entrada elevada a la hora de que otras empresas quieran competir en ese segmento del mercado, reduciendo el nivel de competencia libre, solo apta para grandes empresas con un volumen de capitalización lo

⁵³ ORWELL, G.: “1984”. Barcelona, (Salvat Editores), 1970.

⁵⁴ RASO DELGUE, J.: “La empresa virtual: nuevos retos para el Derecho del Trabajo”, cit. pág. 18.

⁵⁵ TODOLÍ SIGNES, A.: “El impacto de la “uber economy” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo”, cit. págs. pág. 6 y 7.

suficientemente importante como para permitirse los costes iniciales de poner en marcha la actividad y entrar a competir.

- 2) La evaluación de la calidad se deja en manos de los propios clientes, de tal manera que la empresa virtual puede reducir la dependencia de los que deseen trabajar en ella, pasando la responsabilidad de la evaluación de la calidad a los usuarios y, a los prestadores de servicios, en cuanto a la operativa y resultado. Así, siendo responsables los propios trabajadores autónomos, la empresa virtual no se ve obligada a formar ni a responsabilizarse de los posibles fallos o accidentes que el desarrollo de la actividad conlleve.

Sin embargo, el valor principal de la empresa estará vinculado al éxito del resultado del desarrollo de la actividad, que además, pasa a ser referencia de la marca que representa. Esto hace que tenga interés en que se cumplan unos estándares para que el servicio se desarrolle perfectamente y así mantener el nivel de calidad que sus usuarios requieren.

Estas características tan significativas del incipiente modelo de negocio de las *gig economy*⁵⁶, hace que se oferte a los trabajadores flexibilidad horaria, medios de prestación de servicios propios y remuneración variable, lo que permite a las empresas firmar contratos civiles de prestación de servicios con autónomos, en vez de contratar trabajadores propios; afirmando que ellos, sólo son una empresa tecnológica que pone a disposición de los usuarios y autónomos, las herramientas necesarias para la realización de los servicios⁵⁷.

Así, evitan, entre otras cosas, asumir responsabilidades por la transacción de bienes y servicios prestados a los usuarios por los autónomos y la aplicación del Derecho Laboral en su conjunto. Si bien, lejos de ser un simple altavoz de difusión, estas empresas operan sobre un sector/mercado en concreto; ofrecen servicios específicos y especializados, y no se limitan a poner en contacto a las partes, sino que interfieren en el desarrollo de la actividad de una manera directa y clara, en la medida que lo haría una empresa tradicional⁵⁸ para proteger su área de negocio y disciplinar a sus trabajadores.

⁵⁶ *Gig Economy* no es el único modo de nombrar a este tipo de economía, como se ha visto anteriormente. Por extensión, usando este término, se incluye el resto como 1099 economy o Uber economy.

⁵⁷ Ley 34/2002 11 Julio, de servicios de la sociedad de la información y correo electrónico. BOE núm.166 12 de Julio de 2002.

⁵⁸ TODOLÍ SIGNES, A: “La regulación especial del trabajo en la gig-economy”, cit. pág. 72.

Aunque al margen del nombre que las partes otorguen al contrato, el tipo de relación que subyace⁵⁹ en este tipo de actividades empresariales presenta una elevada posibilidad de economía sumergida y contratos celebrados en fraude de ley, ocultando la relación de dependencia real que existe entre el trabajador (falso autónomo) y el empresario (plataforma/app)⁶⁰, provocando una huida del Derecho del Trabajo, con todo lo que implica en las áreas de fiscalidad, Seguridad Social o Riesgos Laborales, por citar algunos.

Estos trabajos 3.0,⁶¹ no siempre tienen encaje en el Derecho del Trabajo tradicional⁶²; por el contrario, en ocasiones, puede resultar perjudicial para el trabajador, en cuanto que la aplicación en bloque de la normativa laboral, puede hacerle perder grado de flexibilidad o independencia que busca.

La calificación laboral, por tanto, se torna en importante a la hora de determinar el grado de protección que el trabajador tendrá frente a la empresa y evitar así, la huida del Derecho del Trabajo hacia el Derecho Mercantil.

⁵⁹ En Derecho Laboral, es el principio de *numen iuris*, donde la jurisprudencia del TS prima más la relación real existente y los rasgos que en ella ahí, que el nombre que acuerdan las partes para definirla.

⁶⁰ RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M.: “El trabajo 3.0 y la regulación laboral. Por un enfoque creativo en su tratamiento legal”. *Revista Creatividad y Sociedad*, núm.26, 2016, pág.51.

⁶¹ RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M.: “El trabajo 3.0 y la regulación laboral. Por un enfoque creativo en su tratamiento legal”, cit. pág. 51.

⁶² TODOLÍ SIGNES, A: “La regulación especial del trabajo en la gig-economy”, cit. pág. 84

2.2 Notas de laboralidad en las relaciones laborales.

Para saber el tipo de trabajador ante el que estamos a la hora de contratar por parte de las empresas tecnológicas es importante analizar las señas distintivas del trabajo que van a realizar para dichas plataformas. En el caso español, acudimos al tenor del art. 1.1 ET que dice así:

“Esta ley será de aplicación a los trabajadores que 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”.

De él, se puede deducir, por tanto, las características para que sea trabajo por cuenta ajena, esto es, **voluntariedad, subordinación y dependencia jurídica, ajenidad y onerosidad**⁶³, y por reducción a contrarios, todo lo que no sea trabajo por cuenta ajena, es por definición, trabajo autónomo⁶⁴; o sea, que no presenta una definición propia, sino de antónimos. Estas *empresas on demand* se basan en la flexibilización laboral que ofrecen las nuevas tecnologías para la descentralización de las estructuras empresariales, y moverse por “zonas grises” del Derecho del Trabajo⁶⁵.

Cabe decir que atendiendo a la doctrina consolidada por el TS español en las últimas décadas⁶⁶, es la relación en sí y sus características reales las que definen el contrato y, por ende, la misma relación, y no el nombre con que se designa la que marca el carácter. De forma supletoria, el art. 8.1 ET de tenor “... *el contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra. Se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquel*”, marca la presunción *iuris tantum* de la relación laboral que existe aun cuando ésta no esté formalizada por escrito.

⁶³ GINÉS I FABRELLAS, A.: “Crowdsourcing: Nueva Modalidad de externalización productiva en el entorno digital. Reflexiones sobre su viabilidad jurídica”. Comunicación XXVII jornadas Catalanas de Derecho Social, pág. 9; entre VV.AA.

⁶⁴ Salvo las excepciones que el propio art. 1.3 ET define como especiales.

⁶⁵ VALLECILLO GÁMEZ, M.R.: “Economía colaborativa y laboralidad: Los cabos sueltos entre el vacío legal y la dudosa legalidad”, cit. pág. 3.

⁶⁶ STS 11 abril 1990 (RJ 3460) citado por GINÉS I FABRELLAS, A.: “Crowdsourcing: Nueva Modalidad de externalización productiva en el entorno digital. Reflexiones sobre su viabilidad jurídica”, cit. pág. 9; y más recientemente entre otras, STS 24 de enero 2018 (RJ 588) en su FD 3º. Apartado 2º a) donde se reitera que la realidad fáctica debe prevalecer sobre el *nomen iuris* que las partes den a la relación a la hora de calificar la naturaleza laboral o civil de la misma.

Con estos antecedentes, se debe analizar el *modus operandi* de las empresas con plataforma y/o app, y establecer si se dan las características de laboralidad⁶⁷ o no; haciendo hincapié en que existe una miríada de empresas denominadas colaborativas, y de la necesidad de analizar, casi una por una, las diferencias entre ellas, sí que es cierto que las empresas tipo *gig economy* presentan un perfil similar, y ya que el presente trabajo se centra en ellas, se analizarán los criterios que sigue una de estas empresas, en este caso DELIVEROO, a través de su filial española ROOFOODS SPAIN S.L.⁶⁸.

La empresa ROOFOODS SPAIN S.L. tiene por objeto social, según consta en sus estatutos, “...*el comercio al por menor, al por mayor, importación-exportación, almacenamiento y distribución de productos alimenticios y bebidas en general, con o sin establecimiento permanente, incluida la gestión y reparto de comida a domicilio, así como todas aquellas actividades necesarias para llevar a cabo dichos servicios*”. Se puede observar en el objeto social que la actividad básica marcada es física y no virtual, y, en ningún caso, hace referencia a poner en contacto a usuarios entre sí, como ocurre en una empresa colaborativa, sino que establece de manera clara y unívoca, que sus objetivos son lucrativos, basados en el comercio e intercambio de bienes y en la prestación de servicios.

Esto es importante, ya que excluye a la empresa de ser catalogada como tecnológica. Por tanto no se le aplica la Ley 34/2002 de 11 de Julio, de servicios de la sociedad de la información y correo electrónico. Esto implica que no queda exenta de sus obligaciones en diversas materias legales, como las laborales o de riesgos, teniendo que cumplir con ellas.

En un primer momento, ROODFOODS SPAIN S.L. hace una selección de candidatos y un empleado les explica la relación contractual y trabajo que van a realizar, así como les da indicaciones de cómo darse de alta en el RETA, condición ésta necesaria para la firma del contrato y empezar las prestaciones de servicio.

⁶⁷ Por todas, STS 8 de febrero de 2018 (RJ 589). Es interesante resaltarla ya que, el ponente Don Antonio Vicente Sempere Navarro, recoge de una manera completa y acertada en sus FD, la línea doctrinal seguida por el TS para detectar falsos autónomos, con una importante agrupación de STS que la respaldan, y siempre abierto a analizar caso por caso, sin entrar nunca en la generalización.

⁶⁸ La empresa ROODFOODS SPAIN S.L. ha sido objeto recientemente de demanda laboral respecto al trabajo que desarrollan sus llamados *riders*, con relación mercantil y no laboral. SJSO n° 6 Valencia, 1 junio 2018 (RJ 1482).

A continuación, se les hace visionar un vídeo formativo en DELIVEROO⁶⁹ y se les entrega, vía móvil, de su correo electrónico de empresa, dándoles la bienvenida. Además, les da información sobre los medios de los que tienen que disponer para realizar la prestación⁷⁰. A continuación, se les obliga a entrar en una aplicación de mensajería y en un grupo creado por ROODFOODS SPAIN S.L., instándoles a que no la abandonen nunca, y haciéndoles responsables de los casos en que se ocasionen retrasos o pérdidas por no ver las instrucciones en ella, aún por causas técnicas, como agotarse la batería, reservándose ROODFOODS SPAIN S.L. el derecho a amonestar o sancionar por ello al *Rider*.

Además, se les indica cómo hacer el reparto, y se les entrega un manual de buenas prácticas, así como la manera correcta de comportarse, vestir, hablar y realizar el servicio. Si el *Rider* quiere cambiar el turno que ha escogido tendrá que buscar un sustituto él mismo, que se haga responsable del suyo, y comunicarlo por los cauces adecuados para ROODFOODS SPAIN S.L.⁷¹.

Por otra parte, el cliente, si desea hacer un pedido, lo hace a través de la app DELIVEROO, a ROODFOODS SPAIN S.L., que gestiona con el restaurante correspondiente el pedido, se lo encarga al *rider*, bien más cercano o al que se halle disponible en el centroide⁷² para que se lo lleve al cliente⁷³, y a su vez, éste se encarga de puntuar al *rider* en la app, que servirá para futuras sanciones o recompensas.

En principio, la **voluntariedad** de la relación entre ROODFOODS SPAIN S.L. y sus *riders*, no se pone en duda, y se presupone que éstos, libremente, asumen firmar el contrato, se dan de alta en el RETA y actúan de buena fe.

Sin embargo, se puede discrepar sobre si esta aceptación inicial, previa a la relación contractual propiamente dicha, es la misma que la existente a la hora de elegir qué

⁶⁹ DELIVEROO es el nombre de la app en la que se apoya la empresa para gestionar pedidos de los clientes y sus “asociados” riders.

⁷⁰ ROODFOODS SPAIN S.L. no cuenta ni con vehículos propios ni trabajadores, externalizando toda la operación a través de autónomos llamados *Riders*, que ponen sus propios medios para el desempeño del trabajo.

⁷¹ SJSO nº 6 Valencia, 1 junio 2018 (RJ 1482), exposición de hechos probados.

⁷² Nombre con que la empresa denomina el lugar de espera de los *Riders* a que se le encargue un pedido.

⁷³ COBACHO GONZÁLEZ, M.: “Precariedad Laboral en España”, pág.15, <http://grupo.us.es/iwpr/wp-content/uploads/2018/01/PRECARIEDAD-LABORAL-DEFINITIVO-1.pdf> y TODOLÍ SIGNES, A.: “El impacto de la “uber economy” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo”, cit. pág. 10, entre AA.VV.

prestaciones individuales se realizan o no⁷⁴, ya que, una vez aceptadas, el *rider* debe seguir las instrucciones de ROODFOODS SPAIN S.L. para llevarlas a cabo.

Por otra parte, si bien el *rider* puede rechazar realizar los pedidos, con carácter previo a la asignación por la plataforma⁷⁵, estos rechazos influyen de manera negativa en su valoración, pudiendo inhabilitarle para recibir más pedidos *a posteriori*, como advierte la empresa.

Esta libre elección de prestación permite a ROODFOODS SPAIN S.L. en particular, y a las *empresas on demand* en general, hacer pensar que la nota de **subordinación y dependencia jurídica** no se aplica, por lo que el *rider*, en cuanto a autónomo, puede elegir si realiza la prestación o no, o pudiendo escoger el horario (turno); pero a la hora de realizarla, no elige la forma de llevarla a cabo, se le exige una **habitualidad** y regularidad en la prestación del horario elegido, una disponibilidad total dentro del horario, sujeta a control por parte de ROODFOODS SPAIN S.L., un estilo de conducta, de vestir y se regulan las sanciones, como si se tratara del poder disciplinario ejercido por un empresario tradicional.

Siguiendo con este argumento⁷⁶, es interesante usar la idea para rebatir el carácter civil del contrato entre las empresas app/plataforma y sus “asociados”, basándose en el propio argumento del *crowdsourcing*, es decir, la atomización de las tareas a realizar para su externalización máxima.

Aplicándolo a la parte del “autónomo”, podemos valorar cada tarea que realiza como el perfeccionamiento, singular y sucesivo, de un contrato, por lo que, estaríamos ante una miríada de micro-contratos sujetos a la relación laboral por cuenta ajena, que se formalizan a través de la app/plataforma, cada vez que éste acepta o no realizar la prestación para un cliente; pero que una vez aceptada, **debe** realizarla en el modo, tiempo y forma que se le exige por parte de la empresa, no teniendo ninguna capacidad de decisión. Esto permite analizar esta nota de subordinación sin la interferencia de la voluntariedad de cada tarea, ya que ésta es previa a su realización y ajeno a la

⁷⁴ BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I.: “Economía de las plataformas (platform economy) y contrato de trabajo”. Ponencia XXIX Jornades Catalanes de Dret Social. Marzo 2018, págs. 45-46. https://www.academia.edu/35855236/BELTRAN_I._2018_.Econom%C3%ADa_de_las_plataformas_plattform_economy_y_contrato_de_trabajo_.Ponencia_XXIX_Jornades_Catalanes_de_Dret_Social_marzo_18_.Pendiente_de_publicaci%C3%B3n

⁷⁵ COBACHO GONZÁLEZ, M.: “Precariedad Laboral en España”, cit. pág.16.

⁷⁶ BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I.: “Economía de las plataformas (platform economy) y contrato de trabajo”. cit. pág. 46.

voluntariedad en la ejecución de la tarea misma, base de la dependencia, permitiendo un análisis con una perspectiva más general y ajustada a la realidad⁷⁷. No se debe confundir la libre aceptación de ser incluido en la plataforma, con la capacidad voluntaria de aceptar o no una tarea, ya que aquella no prejuzga que en la realización de la misma, el prestador de servicios la pueda hacer según su voluntad, sino bajo la subordinación y siguiendo las directrices que se le dicta desde la dirección de la app/plataforma.

Así, podemos analizar el hecho de que ROODFOODS SPAIN S.L. ejerza un control y seguimiento sobre sus “autónomos” a través de geo-localización, y los desconecte o no de la app según las valoraciones de los clientes (poder disciplinario), llevando un control exhaustivo de ellos para saber si falsean los tiempos de recogida y entrega o no⁷⁸, o si están de servicio o por el contrario acabaron la jornada. Todo ello es comparable a cualquier trabajador por cuenta ajena, más que a un autónomo que decide cómo y cuándo realiza la tarea, sin más carga que entregar el servicio en el plazo acordado y con la calidad ofertada por él. Al igual que en el caso de Uber⁷⁹, en ROODFOODS SPAIN S.L. aunque el turno en que trabajan lo elige semanalmente el *rider*, una vez hecha la elección, no tiene ninguna capacidad sobre el servicio que presta, horarios, vestimenta ni forma de realizar la tarea. Se espera de ellos que tengan la máxima disponibilidad en todos los horarios acordados, e incluso se recomienda e incentiva que escojan los menos apetecibles por ser los más lucrativos para la empresa.

Por último, ROODFOODS SPAIN S.L. determina el área de desarrollo de la prestación, tradicional signo de laboralidad⁸⁰, obligando a sus *riders* a personarse físicamente en un centroide o lugar de reunión, para recibir encargos; hecho éste controlado por la propia app de la empresa, que no les envía pedidos, aunque estén en el turno, si no se encuentran cerca del punto de reunión.

Unido todo ello a que deben vestir en todo momento con la ropa y equipamiento que se les hace entrega a la hora de la formalización del contrato, y deben seguir las recomendaciones para la realización de la prestación sin posibilidad de progreso

⁷⁷ BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I.: “Economía de las plataformas (platform economy) y contrato de trabajo”, cit. pág.47.

⁷⁸ SJSO nº 6 Valencia, 1 junio 2018 (RJ 1482), exposición de hechos probados con respecto al propio manual de ROODFOODS SPAIN SL para sus empleados.

⁷⁹ GINÉS I FABRELLAS y GÁLVEZ DURÁN, S.: “Sharing economy vs Uber economy y las fronteras del Derecho del Trabajo: la (des)protección de los trabajadores en el nuevo entorno digital”, cit. pág. 19.

⁸⁰ STS 22 de abril de 1996 (RJ 3334)

empresarial⁸¹, no parece existir mucha duda que esta nota de laboralidad tiene plena vigencia y fuerza para definir a los *riders* como trabajadores por cuenta ajena de la empresa y no como autónomos.

Además, que la empresa no ejerza continuamente el poder sobre el trabajador, no desvirtúa la relación de subordinación de éste a la empresa, ya que en cualquier momento, puede desconectar/despedir al trabajador, siendo la amenaza silente en vez de expresa.

La nota de dependencia y subordinación se ha ido flexibilizando y adaptando a las nuevas formas, permitiendo que la flexibilidad horaria o trabajar para el cliente directamente, no la desvirtúen. A pesar de la continua relajación de la misma, actualmente, se perfila más como una pertenencia al espacio rector y disciplinario de la empresa, que a una estricta y absoluta subordinación⁸².

La nota de dependencia y subordinación es el elemento definitivo más significativo de una relación laboral y no civil⁸³. Es por ello que en la actualidad, se debe abandonar el rígido esquema de subordinación fordista jefe-empleado, para adoptar un punto de vista más fluido, en el que el poder de dirección no radica tanto en el ordeno/obedece como en la capacidad para cohibir protestas y encauzar, mediante técnicas de psicología, como la asertividad, la respuesta deseada del empleado, descargando la responsabilidad del desarrollo de la tarea en éste, pero a la vez reteniendo el control de las operaciones y supervisando la calidad de las mismas, a la par de amenazar con consecuencias (la desconexión de la plataforma/app) si ésta decae a valores no aceptables por la empresa.

La desconexión entre el trabajador, por una parte, y los frutos, riesgos, costes y propiedad de los medios de producción, por otra, es decir, entre el trabajador y el mercado⁸⁴, es un claro signo de **ajenidad**; además, es la empresa la que obtiene un beneficio económico del mercado *ab initio*, siendo el trabajador un mero instrumento ajeno a ello, y por eso mismo, retribuido en el desempeño de sus funciones.

⁸¹ TODOLÍ SIGNES, A.: “El impacto de la “uber economy” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo”. *Iuslabor*, núm. 3, 2015, pág. 12.

⁸² STSJ Navarra 30 diciembre de 2000 (AS 3661/2001).

⁸³ CRUZ VILLALÓN, J.: “*Compendio de Derecho Laboral*”. Madrid (Tecnos), 2017, pág.33.

⁸⁴ GINÉS I FABRELLAS y GÁLVEZ DURÁN, S.: “Sharing economy vs Uber economy y las fronteras del Derecho del Trabajo: la (des)protección de los trabajadores en el nuevo entorno digital”, cit. pág. 12.

En el caso de ROODFOODS SPAIN S.L., y en estrecha relación con lo definido en la nota de dependencia y subordinación, el modo en que la empresa dicta la forma de llevar a cabo el trabajo, controlando tanto el servicio como su realización, incluida la valoración de cada servicio independientemente por medio de los clientes, para su posterior evaluación y repercusión y sirviendo para crear una especie de reputación digital⁸⁵ particular para la empresa, no exportable si éste se va o es desconectado, es un claro signo de trabajo por cuenta ajena, añadido a que el *rider*⁸⁶ no cuenta con una estructura independiente y autónoma empresarial⁸⁷ como se exige en la LETA, para ser autónomo. Esto se refleja en el presente caso por ejemplo, en el hecho de que los *riders* no pueden ser sustituidos por nadie de su elección sin previa autorización de ROODFOODS SPAIN S.L.⁸⁸, sean retribuidos por ella y no por el cliente, no puedan fijar precios... queda probada la falta de independencia del falso autónomo para la toma de decisiones y realizar la prestación de servicios de la manera que mejor le convenga y quiera, no pudiendo decidir sobre ninguno de los aspectos básicos en el ejercicio de la prestación, quedando sometido a la relación de dependencia anteriormente descrita.

A su vez, esto nos lleva a determinar que el falso autónomo no tiene oportunidades de desarrollo propio⁸⁹, ni de establecer relaciones con los clientes para futuros pedidos/envíos. Todo lo contrario, ROODFOODS SPAIN S.L. en todo momento controla la relación cliente-proveedor de servicios, alzándose no solo como intermediario de la relación, sino como un auténtico empresario fáctico, que controla su actividad empresarial.

Por lo mismo, se deduce que la **retribución** recibida por el *rider*, en virtud del tenor del art. 26.1 ET, que dice: “*Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo*”, implica que, con independencia de la expresión con que la empresa

⁸⁵ DEGRYSE, C.: “La economía digital y sus implicaciones socio-económicas y laborales”. *Gaceta Sindical*, núm.27, 2016, pág.125.

⁸⁶ MARTÍNEZ BARROSO, M.R.: “Trabajo autónomo y trabajo subordinado. Delimitación, análisis y propuestas de reforma”. *Estudios Financieros*, núm.273, 2005, pág. 122.

⁸⁷ Art. 1.1 de la Ley 20/2007 de 11 de julio, Estatuto del Trabajo Autónomo (LETA)

⁸⁸ Antecedente de Hecho Tercero SJSO nº 6 Valencia, 1 junio 2018 (RJ 1482). Hechos probados, en su punto Objeto del contrato.

⁸⁹ GINÉS I FABRELLAS y GÁLVEZ DURÁN, S.: “Sharing economy vs Uber economy y las fronteras del Derecho del Trabajo: la (des)protección de los trabajadores en el nuevo entorno digital”, cit. pág. 20.

defina los pagos de los servicios del *rider*, estos son salarios por la realización de un trabajo por cuenta ajena que deben ser retribuidos⁹⁰, al ser una deuda de actividad y no resultado, que es fijada en contrato (3,38€/pedido bruto si se reparte en bicicleta) con un carácter vinculado a la entrega del pedido y no al valor económico de éste.

Cabe destacar que, aunque la retribución no está vinculada a las horas de trabajo, esto no es áspice para que no sea una nota de laboralidad, ya que la retribución por resultado entra dentro del ámbito del art. 26.1 ET anteriormente citado⁹¹, pudiendo establecerse que existe una regularidad o habitualidad en la prestación de servicios, aunque con cierta flexibilidad y remuneración variable, lo que excluye los trabajos de buena vecindad regulados por el art. 1.3 d) ET.

La asunción de un riesgo variable por parte del prestador de servicios en la retribución no desvirtúa la ajenidad⁹² ya que difícilmente, puede considerarse un riesgo asumido por éste desde el momento que es la *empresa on demand* la que aporta la parte esencial de los medios de producción (plataforma/app) y la que decide el precio final que el usuario va a pagar por los servicios⁹³.

Sin embargo, esto no deja de ser una de las “zonas grises” del Derecho del Trabajo, quedando muy cerca del trabajo a destajo.

En definitiva, el *rider* de ROODFOODS SPAIN S.L. en ningún momento puede ser considerado un autónomo por cuenta propia, ni siquiera dependiente, ya que⁹⁴:

1. No controla la relación cliente-prestador.
2. No fija los precios, ni el horario⁹⁵ de manera completa (solo orientativa).

⁹⁰ FD SEGUNDO A) SJSO nº 6 Valencia, 1 junio 2018 (RJ 1482). Los Hechos probados, en su punto Objeto del contrato especifican las condiciones de reclutamiento de ROODFOODS SPAIN S.L.

⁹¹ STS 29 de diciembre de 1999 (RJ1427).

⁹² GINÉS I FABRELLAS y GÁLVEZ DURÁN, S.: “Sharing economy vs Uber economy y las fronteras del Derecho del Trabajo: la (des)protección de los trabajadores en el nuevo entorno digital”, cit. pág. 26.

⁹³ Entre otras STS 19 de febrero de 2014 (RJ 2075) citando a GINÉS I FABRELLAS y GÁLVEZ DURÁN, S.: “Sharing economy vs Uber economy y las fronteras del Derecho del Trabajo: la (des)protección de los trabajadores en el nuevo entorno digital”, cit. pág. 27. Aunque los autores se están refiriendo a la empresa Uber, el razonamiento jurídico seguido por el ponente Don Manuel Ramón Alarcón Caracuel, es aplicable en la misma medida y forma a ROODFOODS SPAIN S.L., ya que operan de la misma manera y el modelo de negocio es similar.

⁹⁴ SJSO nº 6 Valencia, 1 junio 2018 (RJ 1482). Hay que reseñar que esta sentencia no es firme, pero es por donde, presumiblemente, pueden ir las posteriores sentencias, citando a ÁLVAREZ CUESTA, H.: “La lucha contra los falsos autónomos en la prestación de servicios vía app. El Caso DELIVEROO”. *Iuslabor*, núm.2, 2018, pág.283.

⁹⁵ Según doctrina del propio TS, la exigencia de una amplia disponibilidad horaria, dentro de unos horarios marcados, hace presuponer que es más teórica que práctica la libertad de horario para realizar la

3. No fija el coste de la prestación, sino de manera unilateral la empresa plataforma.
4. Sigue las directrices de la empresa en cuanto a *modus operandi* (vestimenta, protocolo de actuación, forma de llevar a cabo la prestación...).
5. Tiene una relación personalísima con la empresa, salvo expresa autorización de ésta.
6. Está sometido al poder disciplinario de la empresa plataforma, si bien, adaptada a los nuevos tiempos, puede ser despedido (desconectado), o reprendido (sancionado).
7. Aunque usa parte de su propio material, esto no quiere decir que sea dueño de los medios de producción, ya que sería la propia plataforma DELIVEROO, sino más bien, son herramientas de trabajo que aporta el trabajador.
8. Debe llevar los logos de la empresa, no los suyos propios.

Aunque en la propia sentencia no se hace referencia a ello, es importante resaltar que ROODFOODS SPAIN S.L. busca, por todos los medios, subvertir el carácter de la relación laboral subyacente a la prestación de servicios por parte de sus trabajadores *riders*, cambiando el lenguaje y usando eufemismos para desviar la atención de la misma. Como ejemplo⁹⁶, se sugiere que sustituya:

- Turnos por misiones.
- Salario por pago por servicio, o cobro y entrega.
- Horarios semanales por disponibilidad semanal.
- Uniforme por ropa de reparto.
- Trabajo por actividad.
- Reglamento de trabajo por código de comportamiento.
- Asistencia y control por control de calidad.
- Despedido por desactivación de la plataforma.

prestación, no siendo suficiente para destruir la presunción de laboralidad. STS 29 de diciembre de 1999 (RJ1427).

⁹⁶ Web de Deliveroo <https://deliveroo.es/es/apply>, citando a COBACHO GONZÁLEZ, M.: “Precariedad Laboral en España”, cit. pág.21.

Que este uso retorcido del lenguaje sea un quebrantamiento de la buena fe contractual⁹⁷ o no, es algo que *a posteriori*, irán determinando los tribunales⁹⁸. Sin embargo, desde un punto de vista ético, es reprochable. Además, si comparamos las prácticas de los barones industriales del s. XIX con las nuevas empresas de plataforma/app, se pueden vislumbrar paralelismos cuanto menos, inquietantes.

Por otra parte, hay que recordar la irrenunciabilidad de los derechos indisponibles⁹⁹ en Derecho Laboral, por lo que, aunque el trabajador firme su renuncia, ésta es nula de pleno derecho.

Rara vez se inventa algo nuevo, y lo habitual, es el reciclaje de ideas viejas con técnicas nuevas y distintas maneras de hacer. Las nuevas tecnologías abren caminos nuevos, planteando retos al Derecho del Trabajo que anteriormente estaban perfectamente delimitados, con el surgimiento de nuevas formas para aprovecharse de las “zonas grises” que en él existen.

En el caso de ROODFOODS SPAIN S.L., las similitudes con una empresa de mensajería de la década de los ochenta, llamada “Radio Mensajeros S.A.”, es grande.

En este caso, la empresa contrataba autónomos que realizaban su prestación de entrega a través de teléfono, con sus propios vehículos, y llevaban publicidad de la empresa, pudiendo ser sancionada en el caso de incumplimiento de reparto del pedido¹⁰⁰. Llevaban publicidad y ropa de la empresa, se les retribuía por entrega, y debían hacerse cargo de los costes, tanto de errores en las entregas, como de los seguros de accidente o pago de prestaciones a la Seguridad Social.

En ambos casos, se puede establecer un paralelismo importante y son válidos los mismos fundamentos para calificar la relación contractual como laboral que en el caso de ROODFOODS SPAIN S.L.

Se puede constatar, por tanto, un cambio en los medios técnicos con los que se lleva a cabo¹⁰¹ y no en el *modus operandi* de las empresas, aprovechando estos cambios

⁹⁷ Art. 7 del Código Civil. Principio de la buena fe contractual.

⁹⁸ COBACHO GONZÁLEZ, M.: “Precariedad Laboral en España”, cit. pág.19.

⁹⁹ TODOLÍ SIGNES, A.: “El trabajo en la era de la economía colaborativa”, cit. pág. 34.

¹⁰⁰ STS 26 de febrero 1986 (RJ 263).

¹⁰¹ En el caso de Radio Mensajeros SL, la técnica usada era llamar para averiguar los pedidos del día, reunirse en un punto pre-establecido por la empresa, y realizar la entrega, para posteriormente, comunicar el encargo realizado por medio del teléfono. En el caso de ROODFOODS SPAIN S.L., es similar,

tecnológicos para debilitar las obligaciones contractuales, y provocar una Huida del Derecho del Trabajo.

Sin embargo, no solo en España se empieza a fallar a favor de la existencia de una relación laboral entre las *empresas on demand* y sus mal-llamados autónomos. Existe en el derecho comparado, diversas resoluciones y sentencias en las que se avala la existencia del vínculo laboral, desposeyendo a dichas empresas de la categoría de empresas tecnológicas, y por tanto, reduciéndolas a empresas con uso de tecnología.

En este sentido, destacan diversas resoluciones de Estados Unidos, primer país donde fueron planteadas las objeciones a ser considerados como autónomos, reclamando atrasos¹⁰² o impugnando la calificación de empresa tecnológica¹⁰³ (y por tanto, al margen de la legislación laboral correspondiente en cuanto a relaciones laborales se refiere).

En el Reino Unido, la reciente sentencia reclamando una interpretación sobre el uso de la plataforma UberPoP de manera restrictiva¹⁰⁴ a la hora de definirla como aplicación para poner en contacto usuarios con prestadores, permite empezar a clarificar el panorama laboral de las *empresas on demand* en Europa, y la calificación de sus trabajadores.

Aun así, la sentencia más importante hasta el momento a nivel europeo es la demanda de la Asociación Profesional Élite Taxi contra Uber Systems Spain S.L. donde el Alto Tribunal¹⁰⁵ falló a favor de los taxistas y eliminó cualquier consideración sobre la calificación de Uber como empresa tecnológica, dejándola en una empresa de servicios de transporte.

La importancia de esta sentencia radica en que abre la puerta a que muchas otras *empresas on demand*, vean peligrar su modelo de negocio en la Unión Europea, ya que

sustituyendo el teléfono por una aplicación de móvil, fruto de los cambios tecnológicos ocurridos en dos décadas.

¹⁰² California Labor Commission de 3 de junio de 2015, asunto Barbara Ann Berwick vs Uber Technologies, Inc Case nº 11-46739 EK.

¹⁰³ United States District Court Northern District Of California de 11 de marzo de 2015, asunto Douglas O'Connor vs Uber Technologies Inc, Case nº C-13-03826 EMC y Appeal Tribunal de 20 de junio de 2016. Asunto Douglas O'Connor vs Uber Technologies Ing. Es interesante reseñar que esta fue la primera sentencia contra Uber y las *empresas on demand*, lo que abrió el grifo a futuras demandas. ROSS, H.: "Ridesharing's house of cards: O'Connor v. Uber Technologies, Inc. and the viability of uber's labor model in Washington". *Washington Law Review*, Vol. 90:1431, 2015, pág.1468.

¹⁰⁴ Employment Tribunal de 28 de octubre de 2016, asunto Mr. Y.Aslam, Mr. J. Farrar & others vs Uber B.V. Case nº 2202550/2015.

¹⁰⁵ STJUE 20 de diciembre de 2017, Asunto C-434/2015 (Asociación Profesional Élite Taxi contra Uber Systems Spain S.L.).

tendrán que revisar al alza sus costes, y por tanto, no podrán seguir siendo tan competitivas como hasta ahora. Sin embargo, respecto a Uber, su portavoz para España, Yury Fernández Castillo, afirma en entrevistas concedidas a los medios, que no les afecta, ya que su modelo cambió a empresa bajo licencias de vehículos con conductor (VTC) operando bajo X-Uber, y no con la app UberPoP que realizaba anteriormente.

Las continuas tensiones entre el sector del Taxi y Uber y Cabify en España, auguran nuevas demandas y regulaciones¹⁰⁶ en los próximos meses; incluso si operan bajo licencias VTC, éstas pueden verse restringidas en relación a las licencias de taxis, preservando el modelo actual y excluyendo a las *empresas on demand* del sector¹⁰⁷ y fomentando un clima de crispación entre el sector tradicional y las start-ups de nueva aparición.

2.3 Re-definición de empleador y empleado.

Aunque el principal problema que plantean en el mundo laboral estas *empresas on demand* es el tipo de relaciones laborales que se establecen entre los diversos actores de ellas, no es menos importante para esclarecer el carácter de las mismas, redefinir las pautas con las que se fijaba el rol que desempeña cada actor, esto es, empresario-empleador, empleado y consumidor, para evitar una huida¹⁰⁸ del Derecho de Trabajo, sobre todo por parte del empresario, buscando las zonas grises del mismo para establecer costes laborales inferiores a los de las empresas tradicionales, y poder obtener así, una ventaja competitiva. Se está alejando, poco a poco, la visión de empresa tradicional de la actual¹⁰⁹, donde el gran empleador se va atomizando en una miríada de contratistas y subcontratistas de prestaciones de servicios, resolviéndose en redes empresariales multinivel.

Hay una corriente doctrinal que propugna la creación de una figura intermedia entre el trabajador por cuenta ajena y el trabajador autónomo, para encajar al trabajador digital,

¹⁰⁶ Actualmente, la controversia se centra en Barcelona, respecto al reglamento que ha sacado el Ayuntamiento, y sobre si tiene competencia suficiente o no para ello, o si debe ser el Ministerio de Fomento quien lo regule mediante Ley.

¹⁰⁷ STS, Contencioso-Administrativo, 4 de junio de 2018 (rec. 1/438/2017). En ella, la CNMV y otros, demandan al Ministerio de Fomento por vulneración de la libre competencia. El TS estima parcialmente la demanda.

¹⁰⁸ ROJO TORRECILLA, E.: “Nuevamente sobre la economía colaborativa y las modernas relaciones de trabajo. A propósito de la Resolución del Parlamento Europeo de 15 de junio de 2017”. Blog personal. 22 de junio de 2017. <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2017/06/nuevamente-sobre-la-economia.html>

¹⁰⁹ ÁLVAREZ ALONSO, D.: “El futuro del trabajo y su regulación jurídica ante los retos de la “atomización” y la fragmentación empresarial”. *Trabajo y Derecho*, núm.38, (Wolters Kluwer), 2018, pág.47.

ya que, si bien como se ha visto, tienen rasgos de laboralidad, es cierto también que algunas de las notas, como la dependencia y subordinación¹¹⁰, decaen, debilitándose o transformándose, cayendo en zonas grises del Derecho del Trabajo. Por lo mismo, la figura del empresario-empleador queda menos definida ya que, ahora no controla directamente a los trabajadores, sino que lo hace a través de una serie de recomendaciones¹¹¹ y el control de calidad se lo deja a los usuarios del servicio.

No se puede ignorar que, mediante la tecnología y su aplicación, se crean nuevas formas de control de los trabajadores¹¹², bajo la falsa apariencia de libertad de elección y mayor participación en los procesos; pero resulta difícil y laborioso detectarlas y encuadrarlas en los modelos actuales.

Los trabajadores digitales deben tener horarios flexibles, movilidad funcional y geográfica y desarrollar por su cuenta competencias laborales¹¹³ propias y afines a las tareas que van a realizar. Se busca transferir parte de la responsabilidad de la empresa al trabajador, y volverlo autónomo, lo que significa perder el estatus de trabajador por cuenta ajena y sus beneficios, tanto sociales como laborales. En cierto modo, es un *back to basic*, una vuelta de tuerca hacia el pasado, convirtiendo a los nuevos trabajadores en esclavos de las galeras digitales¹¹⁴, empobreciéndolos; se transforman en trabajadores pobres, también definidos como *e-precariados*¹¹⁵, trabajadores digitales que si sacrifican la flexibilidad horaria, pueden ganar lo suficiente para vivir¹¹⁶, aunque se enfrentan a una competencia, a menudo brutal y despiadada con otros trabajadores, a nivel global.

Este repensar las relaciones laborales desde un punto de vista de los actores, con la creación de un nuevo tipo de trabajador y de empresario, nos lleva a la creación de otro Derecho del Trabajo distinto; sin embargo, quizá más que redefinir a los trabajadores y empresarios, se deba más bien actualizar ambas definiciones, ya que están obsoletas en cuanto a forma, pero no en cuanto a fondo.

¹¹⁰ TODOLÍ SIGNES, A.: “El impacto de la “uber economy” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo”, cit. págs.10 y 12.

¹¹¹ TODOLÍ SIGNES, A.: “El impacto de la “uber economy” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo”, cit. pág. 11.

¹¹² RASO DELGUE, J.: “La empresa virtual: nuevos retos para el Derecho del Trabajo”, cit. pág. 16.

¹¹³ RASO DELGUE, J.: “La empresa virtual: nuevos retos para el Derecho del Trabajo”, cit. pág. 18.

¹¹⁴ RASO DELGUE, J.: “La empresa virtual: nuevos retos para el Derecho del Trabajo”, cit. pág. 9.

¹¹⁵ ÁLVAREZ CUESTA, H.: “*El futuro del trabajo del trabajo vs el trabajo del futuro. Implicaciones laborales de la industria 4.0*”, cit. pág. 104.

¹¹⁶ DE STEFANO, V.: “La gig economy y los cambios en el empleo y la protección social”, cit. pág.156.

CAPÍTULO III.

3.- IMPACTO SOCIAL. LA UBERIFICACIÓN DE LA SOCIEDAD.

El pueblo que olvida su historia, está condenado a repetirla.

Proverbio chino. Atribuido a Confucio.

Todos los cambios que hemos estado analizando en el mundo laboral tienen su reflejo en la propia sociedad actual, sin llegar a saber quién afectó primero a quién. El proceso disruptor se conforma como una rueda de Uróboros¹¹⁷, donde se retro-alimenta uno al otro.

El nuevo individualismo, nacido de la ruptura de las estructuras sociales pre-establecidas en el periodo fordista del s. XX, dejan paso a una sociedad que se vuelve más permeable y líquida, insegura, a la par que individual y con una capacidad de elección nunca vista en ninguna etapa de la Historia anteriormente¹¹⁸, destruyendo a su paso las antiguas estructuras sociales que sustentaban la sociedad y dando lugar a comunidades donde se busca más compartir miedos y ansiedades, para no sentirse solo, que para buscar un proyecto común de construcción social.

El creciente uso de la tecnología en nuestro día a día, así como los procesos de digitalización y cyber-comunicación facilitan estos procesos disruptores sociales, licuando las sólidas estructuras anteriores y permitiendo que fluyan y, a la vez, se alejen entre sí.

Esto afecta al mundo laboral de manera intrínseca. Las nuevas viejas formas de gestionar las tareas para minimizar costes, actualizadas mediante la tecnología, son un reflejo de ese proceso de individualización y liquidez que se puso en marcha hace medio siglo en Occidente. En cada revolución industrial, la mejora de la tecnología de producción y de los procesos conlleva que las máquinas produzcan la misma cantidad consumiendo menos recursos (humanos)¹¹⁹. Al igual que en otras ocasiones, la destrucción de puestos de trabajo trae una alta competitividad entre los trabajadores, que

¹¹⁷ Antiguo mito anglosajón, donde una serpiente o dragón, se muerde la cola, formando un círculo perfecto, sin principio ni fin.

¹¹⁸ BAUMAN, Z.: “*Modernidad Líquida*”. México, (FCE), 2003, págs. 42 y 43.

¹¹⁹ MARTÍN, A.: “La Industria 4.0: implicarnos en su desarrollo y anticipar sus efectos”. *Gaceta Sindical*, núm.27, 2016, pág. 260.

pujarán a la baja para hacerse con un trabajo¹²⁰, mezclando otra vez, la vida laboral y personal, como hasta finales del s. XIX, y forzando a estos trabajadores a una disponibilidad horaria total en horario mundial¹²¹, aumentando tanto la inseguridad como la precariedad en los puestos de trabajo, y por tanto, generando mayor incertidumbre en las personas, a las que no se les ofrece más alternativa que apuntarse o quedar marginados de la sociedad digital actual¹²².

El empobrecimiento de las clases medias y bajas, con las pérdidas de empleo y salarios, nos transporta hacia un mundo donde una élite, poseedora de los nuevos medios productivos (plataformas/app), imponen sus condiciones laborales sin ningún tipo de control al resto, aumentando la polarización de los extremos sociales¹²³, y reduciendo e incluso eliminando la clase media, pilar de los Estados de Bienestar. El individualismo se transforma en insolidaridad, destruyendo los sistemas de protección social basados en el mutualismo de los riesgos, ya que al existir una hiper-vigilancia¹²⁴ de los riesgos, se puede prever, con inusitado acierto, si determinados comportamientos comportan peligro o no, responsabilizando totalmente al sujeto¹²⁵ y descargando de responsabilidad al sistema de protección, que se inhibe hasta hacerse invisible.

Esta invisibilidad llega al trabajo infantil o al trabajo forzado.

Existen “fábricas” para la recolección de oro, o sea, monedas virtuales de ciertos juegos de rol online o por extensión, leveo de personaje (tareas que permiten subir un personaje del juego de nivel, con el que acceder a otras zonas del juego, vedado sin el nivel adecuado) o conseguir equipo para el personaje¹²⁶. Además, no existen controles de

¹²⁰ GINÉS I FABRELLAS, A.: “Crowdsourcing sites y nuevas formas de trabajo el caso de Amazon Mechanical Turk”. *Revista Derecho Social y Empresa*, núm.6, 2016, págs. 76-78. Es interesante reseñar que, en el caso de Amazon Mechanical Turk, el prestador de servicios puede llegar a no cobrar siquiera lo pactado, si así lo decide la empresa-cliente.

¹²¹ ÁLVAREZ CUESTA, H.: “*El futuro del trabajo del trabajo vs el trabajo del futuro. Implicaciones laborales de la industria 4.0*”, cit. pág. 111.

¹²² DEGRYSE, C.: “La economía digital y sus implicaciones socio-económicas y laborales”, cit. pág. 125.

¹²³ DEGRYSE, C.: “La economía digital y sus implicaciones socio-económicas y laborales”, cit. pág. 126.

¹²⁴ BAUMAN, Z. y LYON, D.: “*Vigilancia Líquida*”. Buenos Aires, (Paidós Ibérica), 2013, pág. 6. Como reseña, el mundo vigilado de Bauman se puede aplicar por extensión a cualquier campo o sector, incluida la protección social, cuyo flujo de datos y su posterior análisis se pueden usar para determinar quién es merecedor o no de la ayuda.

¹²⁵ DEGRYSE, C.: “La economía digital y sus implicaciones socio-económicas y laborales”, cit. pág. 127.

¹²⁶ DE STEFANO, V.: “La gig economy y los cambios en el empleo y la protección social”. *Gaceta Sindical*, núm.27, 2016, pág. 159. Como experiencia personal de jugador de juegos de rol online, constaté en múltiples ocasiones y juegos, la existencia de “leveadores” y “vendedores de oro”, existiendo un mercado invaluable de este tipo de servicios, por otra parte, cada vez más demandado por la comunidad virtual. No es extraño proyectar que puedan existir formas de trabajo forzado relacionado con

quienes son estas personas¹²⁷, y considerando a los niños actuales como “nativos digitales”, no hay siquiera garantía que un adulto realice la tarea encomendada.

Al igual que McDonald’s en su momento revolucionó y deshumanizó gran parte de las tareas rutinarias, estandarizándolas y homogeneizándolas, afectando a la sociedad de una manera amplia, expandiendo su modelo de control y gestión de los recursos, sobre todo los recursos humanos, Uber ha supuesto un antes y un después en los modelos de negocio basados en el *crowdsourcing*, marcando la pauta para una miríada de empresas que atomizan las tareas, contratando a falsos autónomos para eludir las responsabilidades derivadas del Derecho del Trabajo, y de paso, abaratar los costes de intermediación y salarios, aumentando los beneficios y mejorando la competitividad con respecto a las empresas que no usan ese modelo.

Un aumento continuado y cambiante de la demanda de consumo lleva a muchas empresas a efectuar cambios que realmente no son necesarios y que se realizan solo para satisfacer y demostrar a los mercados que pueden cambiar. La flexibilidad se torna en imperativa y no en necesaria, con una toma de decisiones rápidas, sin evaluar las consecuencias a medio y largo plazo, permitiendo a los mercados que determinen las estructuras y decisiones de las empresas, optimizando el beneficio a corto plazo, pero volviendo etérea e invisible la estructura de dirección¹²⁸. Hay autores¹²⁹ que afirman que quizá son los trabajadores los que prefieren esa flexibilidad e independencia, ya que así adquieren importancia y toman decisiones. Pero en realidad, no es así¹³⁰. El poder de dirección se concentra a través de la descentralización, esto es, por medio de los nuevos sistemas de información y las tecnologías, se puede ejercer un control mayor pero con una aparente pérdida de centralización.

Las islas de trabajo permanecen al alcance de la península de poder¹³¹, aunque sin hacerse de manera palpable, sino, más bien, de manera oculta.

ello, como la película estrenada en el 2018 de SPIELBERG, S. “*Ready Player One*” refleja, donde una compañía obliga a sus deudores a saldar la deuda que tienen con la empresa en “campos virtuales”.

¹²⁷ No solo personas; cada vez más se automatizan estas recolecciones mediante bots capaces de repetir secuencias programadas, aunque requieren supervisión humana (micro-task).

¹²⁸ SENNETT, R.: “*La corrosión del carácter*”. Barcelona. (Editorial Anagrama S.L.), 2000, págs. 52 y ss.

¹²⁹ Por todos, COBACHO GONZÁLEZ, M.: “Precariedad Laboral en España”, cit. pág. 29.

¹³⁰ SENNETT, R.: “*La corrosión del carácter*”, cit. págs. 56 y 57.

¹³¹ SENNETT, R.: “*La corrosión del carácter*”, cit. pág. 57.

La primera ola de los nuevos modelos está llegando, aprovechando la marea baja de solidaridad y el aumento de individualismo. La manera de resolverla afectará, en gran medida, a la forma de organización social que queremos, resultando de ello, un *feedback* que se reflejará en las relaciones laborales del futuro, y como se llevarán a cabo, así como el coste social vinculado que habrá que pagar para asumir la imparable marea del cambio que las nuevas tecnologías imprimen en la sociedad.

CAPÍTULO IV.

4.- PROPUESTAS DE FUTURA REGULACIÓN.

Una cosa no es justa por el hecho de ser ley. Debe ser ley porque es justa.

Charles Louis De Secondat, señor de la Brède y barón de Montesquieu.

Filósofo y jurista francés.

Sin duda, el Derecho del Trabajo, en un futuro no muy lejano, debe cambiar para adaptarse a todas estas nuevas relaciones laborales que se están generando y gestando en el seno de la Sociedad.

Se puede decir que hay un “choque de trenes” entre dos concepciones y maneras de ver el Derecho del Trabajo: la primera **iusnaturista o trascendental**, fruto de una visión absoluta y general de principios universales, que propugna la aplicación del Derecho del Trabajo sin modificaciones; y la segunda **positivista e instrumental**, más permisiva y experimental, donde cualquier cosa técnicamente posible debe ser aceptada¹³², adaptando el Derecho del Trabajo a nuevos tiempos y aceptando trabajadores de diversos niveles.

Hay que tener en cuenta que el Derecho del Trabajo, como tal, nace como un derecho exclusivo para regular las características del contrato de trabajo y sus relaciones establecidas, desgajado de las relaciones contractuales del Derecho Civil y del Mercantil. Es pues, por definición, excluyente con respecto a otras relaciones que se establecen en la sociedad.

Las nuevas realidades empresariales hacen que se replanteen los constructos jurídicos en los que se basa el Derecho del Trabajo, y se tiene que dirimir si las nuevas formas se hace que ingresen en él¹³³, o se aportan fórmulas jurídicas diferentes para los problemas diferenciados que plantean.

Al menos de momento, parece que el cauce elegido para la regularización de estas *empresas on demand*, es la tradicional¹³⁴, esto es, ajustar e insertar en el Derecho del

¹³² RASO DELGUE, J.: “La empresa virtual: nuevos retos para el Derecho del Trabajo”, cit. pág. 20.

¹³³ GOERLICH PESSET, J.M.: “¿Repensar el derecho del trabajo?”. Cambios tecnológicos y empleo”, *Gaceta Sindical*, núm.27, 2016, pág. 178.

¹³⁴ Entre otros, STJUE 20 de diciembre de 2017, Asunto C-434/2015 (Asociación Profesional Élite Taxi contra Uber Systems Spain S.L.); SJSO nº 6 Valencia, 1 junio 2018 (RJ 1482); GINÉS I FABRELLAS y

Trabajo tradicional las nuevas relaciones que se producen en ellas, ya bien sea en el trabajo subordinado, en el caso de que se den las notas de laboralidad, o en el de trabajo autónomo o autónomo dependiente, si prima la libertad propia de estos y cuentan con una organización propia y capacidad de decisión en materias importantes.

La multitud de estilos que se dan en los modelos económicos que plantean las start-ups de empresas colaborativas reales (tipo Blablacar) o *empresas on demand* (tipo Deliveroo, Uber, Taskrabbit...) hace que resulte desaconsejable aplicar un caso general a todas ellas¹³⁵ (al menos de momento, mientras se conforman los modelos y se asientan), pudiendo conducir a errores jurídicos en la calificación de las empresas.

Hay autores¹³⁶ que consideran que su encaje en el Derecho del Trabajo tradicional, generará más problemas a largo plazo para los trabajadores que beneficios, coincidiendo en la inadecuación de las instituciones y mecanismos de protección existentes para los trabajadores autónomos como solución a los “trabajadores digitales”.

Esto les lleva a plantear la creación de nuevas categorías de trabajadores, diferenciadas entre sí, en la que los trabajadores tengan distintos niveles de protección, según la categoría en la que se les encuadre¹³⁷, desarrollando una “teoría de círculos concéntricos”, donde los más internos serán los que tengan acceso a mayor protección, y los más externos, a menos, basado en la autonomía del trabajador, aunque garantizando un mínimo de derechos para cualquier persona que realice una actividad o labor.

Esta visión “realista” del mundo laboral lleva a un *laisse faire* desregulador, donde la autonomía de las partes marca las pautas a seguir. Pero supone olvidar que en la relación laboral existe una parte débil (el trabajador) y otra fuerte (el empresario); asumir que ambas partes son iguales es violentar la esencia misma con la que nació el Derecho del Trabajo, que es el reconocimiento de que la parte débil no puede defenderse por sí misma de la imposición de las condiciones que, de manera unilateral,

GÁLVEZ DURÁN, S.: “Sharing economy vs Uber economy y las fronteras del Derecho del Trabajo: la (des)protección de los trabajadores en el nuevo entorno digital”, cit. pág. 39.

¹³⁵ COBACHO GONZÁLEZ, M.: “Precariedad Laboral en España”, cit. pág. 24.

¹³⁶ RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M.: “El trabajo 3.0 y la regulación laboral. Por un enfoque creativo en su tratamiento legal”, cit. pág.53; y TODOLÍ SIGNES, A.: “La regulación especial del trabajo en la gig-economy”, cit. pág. 85; entre otros.

¹³⁷ RASO DELGUE, J.: “La empresa virtual: nuevos retos para el Derecho del Trabajo”, cit. págs. 24 y ss.

le pueda exigir la parte fuerte. Las Leyes no sólo deben reflejar una realidad social, sino también conformar esa misma realidad¹³⁸.

Adelantando conclusiones, es abrir la espita al trabajo “a destajo” y precario¹³⁹, y teniendo en cuenta la Historia, esperar que la propia naturaleza humana se contenga y restrinja para no abusar del poder es, en principio, esperar demasiado de las sociedades actuales.

Es un *back to basic*, una vuelta a los problemas laborales que en el s. XIX y primeros del s. XX intentó resolver el Derecho del Trabajo, a lo largo de décadas. Es volver a la imposición de condiciones unilaterales por parte de los empresarios (ahora, empresarios virtuales); a la precarización del trabajo y la ausencia de protección social de los mismos, donde la pérdida de derechos, como el sindical¹⁴⁰, no es un problema menor que se deba no tener en cuenta a la hora de repensar todo el sistema del Derecho del Trabajo.

Por último, queda dar cabida a las nuevas relaciones laborales en el art. 2 ET¹⁴¹, calificando de especial a los trabajadores digitales y definiéndolas propiamente, ya bien vía ley, modificando dicho artículo del Estatuto de los Trabajadores, o creando su propio estatuto, a través de una ley, como en el caso de los autónomos.

Sin embargo, ninguna de las posibles opciones debería corresponsabilizar al trabajador (ya bien por cuenta ajena, o en una supuesta categoría de semi-dependiente), de los deberes y obligaciones que le corresponden al empresario (sea físico o virtual).

Existen derechos irrenunciables de los que las partes no pueden disponer y que suponen una protección para la parte débil. Bien sea manteniendo o integrando las nuevas relaciones en las ya existentes, reformando el art. 2 ET para dar cabida a las nuevas

¹³⁸ La cita con la que empiezo el capítulo, es significativa y reseñable de cómo es la idea del Estado liberal y democrático, surgido al fuego de las revoluciones liberales del s. XIX y que vertebran la sociedad occidental. CHARLES LOUIS DE SECONDAT, señor de la Brède y barón de Montesquieu. Filósofo y jurista francés.

¹³⁹ Diversos autores. GINÉS I FABRELLAS y GÁLVEZ DURÁN, S.: “Sharing economy vs Uber economy y las fronteras del Derecho del Trabajo: la (des)protección de los trabajadores en el nuevo entorno digital”, cit. pág. 39. COBACHO GONZÁLEZ, M.: “Precariedad Laboral en España”, cit. pág.25. Coinciden que en el caso español, los contratos llamados “Zero Hours Contrats”, nacidos en el Reino Unido, no son la solución para España; un país donde la precarización es endémica y generaría mayor inseguridad, tanto jurídica como social, para los trabajadores, de la que ya existe en la actualidad.

¹⁴⁰ TODOLÍ SIGNES, A.: “El impacto de la “uber economy” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo”, cit. pág. 17.

¹⁴¹ COBACHO GONZÁLEZ, M.: “Precariedad Laboral en España”, cit. pág.25.

fórmulas de trabajo o bien, remodelando toda la legislación laboral y conformando un nuevo Derecho del Trabajo, este debe defender los derechos de los trabajadores, manteniendo el espíritu con que nació.

Por último, las posibles soluciones legislativas pasan por reconocer también nuevos derechos o/y obligaciones, tanto a los trabajadores como a las *empresas on demand*, como pueda ser el caso de la reputación digital. Dirimir a quién pertenece (si al trabajador, a la empresa o a ambos), determinará como se puede gestionar un recurso que parece ser llamado a jugar un papel importante en las relaciones laborales del futuro.

En todo caso, al igual que ocurre con las relaciones laborales tradicionales, no siempre el individuo/trabajador es consciente de las particularidades del vínculo laboral/civil que está firmando¹⁴², y la tutela judicial y legislativa se hace hoy día, más necesaria, ante el *mare magnum* de relaciones laborales y la complejidad de las mismas.

¹⁴² En contra de RASO DELGUE, J.: “La empresa virtual: nuevos retos para el Derecho del Trabajo”, cit. pág. 30.

CAPÍTULO V.

CONCLUSIONES.

Del trabajo realizado cabe extraer las siguientes conclusiones:

1.- La economía colaborativa es la manera de compartir o intercambiar bienes tangibles o intangibles, a través de espacios tecnológicos o comunidades sociales digitales. No tiene ánimo de lucro y busca una mejora social de las relaciones interpersonales, mientras que la *gig economy* es un auténtico modelo de negocio, basado en poner en contacto al prestador de servicios con el cliente, en la que la empresa es la propietaria de la app/plataforma, marcando las pautas de la relación que se produce entre ambas partes, incluido el precio de la prestación, y descentralizando las tareas a múltiples prestadores de servicios, sin establecer vínculos laborales entre la empresa y éste.

2.- Las *empresas on demand* realizan una huida del Derecho del Trabajo, y por tanto de sus responsabilidades sociales, a través de la debilidad de las notas de laboralidad, en pos de los beneficios empresariales que promete el neoliberalismo.

Para justificarla, no dudan en recurrir a falacias para engañar y manipular a los trabajadores, generando miedo e inseguridad en éstos y dividiendo a una parte de ellos mediante dádivas y recompensas, promocionando un sistema de incentivos que potencia el trabajo a destajo.

Prometen una mayor flexibilidad y determinar el horario en que se quiere trabajar, así como las tareas que se realizan. Pero en la práctica, gracias a las nuevas tecnologías, la precariedad y el consumismo desmedido, ejercen un mayor control sobre el trabajador que, realmente, ve mermar sus derechos y aumentar sus obligaciones y responsabilidades, trasvasadas por las empresas, que ven reducir sus costes salariales, aumentando sus márgenes de beneficios.

3.- El *crowdsourcing*, la descentralización extrema y atomización de las tareas, permite a las empresas contar con un ejército de candidatos, reclutados y controlados por los medios de información, y auditados en tiempo real, por los propios usuarios de los servicios, quedando los prestadores de servicios totalmente desprotegidos ante la subjetividad de los consumidores, y la fría objetividad empresarial. Su reputación laboral digital, no depende tanto de la calidad del desempeño de la tarea sino de cómo se perciba ésta.

A cambio de la promesa de la liberación del tiempo de su jaula de hierro, el trabajador se convierte en un nuevo esclavo de galeras digital donde realmente no tiene capacidad de decisión ya que, para generar ingresos suficientes a través de las micro-tareas ha de sacrificar esa ganada libertad en aras de la realidad social para poder vivir, sacrificando en el camino muchos derechos adquiridos por los trabajadores a lo largo de los s. XIX y s. XX.

4.- Realmente, el debate no se debe centrar en si los nuevos trabajadores digitales entran o no en la categorías laborales ya protegidas, sino más bien, si estamos sacando a trabajadores por cuenta ajena de su Estatuto y por tanto privándoles de su protección, a la par que vaciamos de contenido el Derecho del Trabajo, propiciando la caída del Estado de Bienestar, ya que el trabajo asalariado, con sus cotizaciones, ayuda a sostenerlo, siendo además, uno de los pilares básicos para su mantenimiento.

5.- Sin duda, el Derecho del Trabajo debe actualizarse tanto a la luz de las nuevas realidades que afloran como de la idea que lo sustentaba en su formación y nacimiento. Encontrar formas creativas de adaptarlo, sin embargo, no debe ser ápice para vaciar de contenido el Derecho del Trabajo y de paso, retroceder en derechos sociales arduamente ganados por los trabajadores a lo largo de los dos últimos siglos, como el derecho de sindicación y huelga, salario mínimo, descansos, permisos, vacaciones...

6.- Las nuevas tecnologías flexibilizan los rígidos corsés de las normas de laboralidad, pero realmente no las anulan, solo hay que actualizarlas para que tengan vigencia. No es aferrarse a la letra de la ley, sino más bien buscar la esencia de la idea con que nació, y redefinirla a través de ella.

Internet, Big Data, monedas virtuales, son realidades nuevas basadas en conceptos antiguos que se redefinen a lo largo de los siglos, pero manteniendo su idea original. El Derecho del Trabajo debe encontrar su propio camino sin olvidar de dónde viene, y sabiendo a dónde quiere llegar.

BIBLIOGRAFÍA.

ÁLVAREZ ALONSO, D.: “El futuro del trabajo y su regulación jurídica ante los retos de la “atomización” y la fragmentación empresarial”. *Trabajo y Derecho*, núm.38, (Wolters Kluwer), 2018.

<https://docplayer.es/60027757-El-futuro-del-trabajo-y-su-regulacion-juridica-ante-los-retos-de-la-atomizacion-y-la-fragmentacion-empresarial-1.html>

ÁLVAREZ CUESTA, H.: “*El futuro del trabajo del trabajo vs el trabajo del futuro. Implicaciones laborales de la industria 4.0*”. La Coruña, (Colex), 2017.

- ÁLVAREZ CUESTA, H.: “La lucha contra los falsos autónomos en la prestación de servicios vía app. El Caso DELIVEROO”. *Iuslabor*, núm.2, 2018.

ÁLVAREZ DE LA ROSA, M. entre AA.VV: “*El trabajo*”. Madrid, (Editorial Ramón Areces), 2011, págs. 213-230.

<https://libros-revistas-derecho.vlex.es/vid/trabajo-domicilio-406534366>

BAUMAN, Z.: “*Modernidad Líquida*”. México, (FCE), 2003.

- BAUMAN, Z. y LYON, D.: “*Vigilancia Líquida*”. Buenos Aires, (Paidós Ibérica), 2013.

BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I.: “Economía de las plataformas (platform economy) y contrato de trabajo”. Ponencia XXIX Jornades Catalanes de Dret Social. Marzo 2018.

https://www.academia.edu/35855236/BELTRAN_I._2018_.Econom%C3%ADa_de_las_plataformas_platform_economy_y_contrato_de_trabajo_.Ponencia_XXIX_Jornades_Catalanes_de_Dret_Social_marzo18_.Pendiente_de_publicaci%C3%B3n

CC.OO.: “La digitalización y la industria 4.0”. Madrid, (CCOO), 2017.

COBACHO GONZÁLEZ, M.: “Precariedad Laboral en España”.

<http://grupo.us.es/iwpr/wp-content/uploads/2018/01/PRECARIEDAD-LABORAL-DEFINITIVO-1.pdf>

CRUZ VILLALÓN, J.: “*Compendio de Derecho Laboral*”. Madrid, (Tecnos), 2017.

DE STEFANO, V.: “The rise of the “just in time workforce”: On-demand work, crowd-work and labour protection on the gig-economy”. *Conditions of Work and Employment Series*, núm.71, (OIT), 2016.

- DE STEFANO, V.: “La gig economy y los cambios en el empleo y la protección social”. *Gaceta Sindical*, núm.27, 2016.

DEGRYSE, C.: “Digitalisation of the economy and its impact on labour markets”. *ETUI*, núm.2, 2016.

- DEGRYSE, C.: “La economía digital y sus implicaciones socio-económicas y laborales”. *Gaceta Sindical*, núm.27, 2016.
- GINÉS I FABRELLAS, A.: “Crowdsourcing sites y nuevas formas de trabajo el caso de Amazon Mechanical Turk”. *Revista Derecho Social y Empresa*, núm.6, 2016.
- GINÉS I FABRELLAS, A.: “Crowdsourcing: Nueva Modalidad de externalización productiva en el entorno digital. Reflexiones sobre su viabilidad jurídica”. Comunicación XXVII jornadas Catalanas de Derecho Social. Marzo 2016.
<http://www.iuslabor.org/wp-content/plugins/download-monitor/download.php?id=366>
- GINÉS I FABRELLAS y GÁLVEZ DURÁN, S.: “Sharing economy vs Uber economy y las fronteras del Derecho del Trabajo: la (des)protección de los trabajadores en el nuevo entorno digital”. *Indret, Revista para el análisis del Derecho*, núm.1, 2016.
- GOERLICH PESSET, J.M.: “¿Repensar el derecho del trabajo?”. Cambios tecnológicos y empleo”, *Gaceta Sindical*, núm.27, 2016.
- MARTÍNEZ BARROSO, M.R.: “Trabajo autónomo y trabajo subordinado. Delimitación, análisis y propuestas de reforma”. *Estudios Financieros*, núm.273, 2005.
- MERCADER UGUINA, J.R.: “*El futuro del trabajo en la era de la Digitalización y la Robótica*”. Valencia (Tirant lo Blanch), 2017.
- NARI, M.M.A.: “El trabajo a domicilio y las obreras (1890-1918)”. *Revista Razón y Revolución*, núm.10, 2002.
- OCDE: “*Declaración ministerial sobre la economía digital (Declaración de Cancún)*”, 2016.
- ORWELL, G.: “*1984*”. Barcelona, (Salvat Editores), 1970.
- PARLAMENTO EUROPEO: “*Industry 4.0. Digitalisation for productivity and growth*”. 2015.
- PRIETO RODRÍGUEZ, C.: “Trabajo y orden social: de la nada a la sociedad de empleo (y su crisis)”. *Revista de la Universidad Complutense de Madrid Política y Sociedad*, núm.34, 2000.
<https://revistas.ucm.es/index.php/POSO/article/download/POSO0000230019A/24531>
- RASO DELGUE, J.: “La empresa virtual: nuevos retos para el Derecho del Trabajo”. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, núm.1, 2017.
- RIFKIN, J.: “*El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo. El nacimiento de una nueva era*”. Barcelona, (Paidós Ibérica). 1996.

<https://s7d00f109a9e98130.jimcontent.com/download/version/1336274934/module/6066165182/name/Jeremy%20Rifkin%20-%20El%20Fin%20del%20Trabajo.pdf>

RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M.: “El trabajo 3.0 y la regulación laboral. Por un enfoque creativo en su tratamiento legal”. *Revista Creatividad y Sociedad*, núm.26, 2016.

ROJO TORRECILLA, E.: “Nuevamente sobre la economía colaborativa y las modernas relaciones de trabajo. A propósito de la Resolución del Parlamento Europeo de 15 de junio de 2017”. Blog personal. 22 de junio de 2017.

<http://www.eduardorjotorrecilla.es/2017/06/nuevamente-sobre-la-economia.html>

ROSS, H.: “Ridesharing’s house of cards: O’Connor v. Uber Technologies, Inc. and the viability of uber’s labor model in Washington”. *Washington Law Review*, Vol. 90:1431, 2015.

SENNETT, R.: “*La corrosión del carácter*”. Barcelona. (Editorial Anagrama S.L.), 2000.

SUNDARARAJAN, A.: “The sharing economy. The end of employment and rise of crowd-base capitalism”. *MITpress*, (Cambridge), 2016.

TODOLÍ SIGNES, A.: “El impacto de la “uber economy” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo”. *Iuslabor*, núm.3, 2015.

- TODOLÍ SIGNES, A.: “*El trabajo en la era de la economía colaborativa*”. Valencia (Tirant lo Blanch), 2017.

- TODOLÍ SIGNES, A.: “La regulación especial del trabajo en la gig-economy”. *Revista de estudios para el desarrollo social de la comunicación*, núm.15, 2017.

VALLECILLO GÁMEZ, M.R.: “Economía colaborativa y laboralidad: Los cabos sueltos entre el vacío legal y la dudosa legalidad”, *La organización del trabajo y la producción*, (OIT), 2017.

<http://www.ilo.org/madrid/fow/trabajo-y-la-produccion/lang--es/nextRow--0/index.htm>

WATSON, S.: “What is a Bloackchain?”. *Modus*, núm.1, 2018.

https://issuu.com/ricsmodus/docs/modus_feb18_webpdf/1?ff=true&e=13758237/57767385