ESTUDIO

ECONOMÍA DIGITALIZADA Y RELACIONES DE TRABAJO

Francisco Trillo Párraga
Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social UCLM

1. Introducción. 2. Cuarta Revolución Industrial y relaciones de producción. 2.1. Los calificativos de la economía en la Cuarta Revolución Industrial. Un apunte sobre la economía colaborativa. 3. El trabajo en la Red: morfología y sujetos. 3.1. Descentralización productiva y minimización o desaparición del riesgo empresarial en la base del modelo que incorpora la innovación tecnológica. 4. El caso Uber y la negación del trabajo. 4.1. Mercado, empresa y trabajo en el caso Uber. 4.2. La evolución de la flexibilidad laboral en la economía digitalizada: salario a destajo sin limitación de la jornada de trabajo. 5. La pretendida ausencia de representación colectiva del trabajo en el ámbito de las plataformas virtuales. 6. Viejo y nuevo, Derecho del Trabajo y economía digitalizada.

1. INTRODUCCIÓN

El trabajo que ahora se introduce aborda un tema complejo y etéreo como es el de las relaciones de trabajo en la era de la Cuarta Revolución Industrial[1], así como las dinámicas que se establecen con las actuales relaciones de producción. Argumento éste que ha despertado un intenso debate -también jurídico- en la cultura anglosajona[2], y que, a nuestro juicio, se debería enmarcar en un ámbito más amplio como es el de las transformaciones del modo capitalista de producción a propósito de la actual crisis económica, comportando una alteración en las relaciones de producción y, muy especialmente, en la regulación y ordenación de las relaciones de trabajo[3]. Es por ello, probablemente, que dicha literatura plantea grandes debates con conceptos, denominaciones y expectativas de gran calado que en última instancia traen a colación temas de estudio clásicos, por tanto vigentes, como el papel de la evolución de la tecnología en el modo de producción, la teórica necesidad de la adaptación constante de la normativa laboral a las demandas empresariales en unos mercados altamente volátiles o, por mencionar algún tema de estudio más, la función política, económica y social del trabajo en nuestras sociedades así como su representación.

1 Referida en la mayor parte de los estudios a la "Sharing economy", "collaborative economy", "on-demand economy", "peer economy", "collaborative consumption". Términos todos ellos que hacen alusión a un determinado modo de entender la economía, como consecuencia de la denominada Cuarta Revolución Industrial, que necesariamente se confronta con la economía precedente o "tradicional".

2 Tal ha sido la capacidad de penetración del término "sharing economy" que en 2015 fue incluido en el Oxford English Dictionary.

3 No parece que se pueda achacar a la casualidad que la Comisión Europea haya decidido impulsar este debate, a través fundamentalmente de la denominada economía colaborativa.

Todo ello nos obliga a presentar, siquiera brevemente, los debates más generales sobre la denominada Cuarta Revolución Industrial, el papel de la tecnología en esta nueva era y los principios que califican esta economía, que parece erigirse en el nuevo *maná* que cambiará las relaciones sociales, incluidas las relaciones laborales. En un momento posterior se analizará el estado de la cuestión en un caso concreto como es el del *Uber* que, a nuestro juicio, ejemplifica de forma nítida algunos de los aspectos más polémicos de este fenómeno económico-productivo cada vez más presente en las relaciones de producción y consumo.

Cabe advertir, sin embargo, que hablar de materias como la tecnología y las revoluciones que ella comporta en los modos de producción capitalista escapa del análisis más concreto que caracteriza a los juristas del trabajo[4]. Por ello, con la intención de no incurrir en una cierta banalización o, peor aún, determinismo sobre la relación entre tecnología, economía y trabajo, se advierte al lector del carácter provisorio de este estudio que necesariamente deberá retomarse en momentos posteriores. Además, suele ocurrir, que adentrarse en cuestiones como las implicaciones de la Cuarta Revolución Industrial en materia de relaciones producción plantea un modo de narración que en ocasiones olvida la coexistencia de varios modelos. Esto es, se ha de llamar la atención sobre la importancia de la Cuarta Revolución Industrial y sus efectos en la economía y las relaciones laborales, sin que ello evite una mirada omnicomprensiva de la coexistencia de los distintos modos de producción vigentes. De otro modo, se corre el riesgo de no entender de forma global cuál es la evolución, en nuestro caso, de los conflictos que se desarrollan en torno a las relaciones de producción y la progresiva conformación de las reglas que ordenan las relaciones laborales.

En último lugar, se ha de tener en cuenta que existen situaciones generales que afectan de forma transversal a las relaciones de producción y que inciden intensamente en su ordenación tales como la creación de burbujas económicas, alentadas desde el fenómeno de la financiarización de la economía, que implicarían ahondar aún más en un modelo productivo basado en la especulación. En algún caso, como sucede de forma ostensible en el caso *Uber*, se asiste a una situación que recuerda mucho a la denominada crisis de las *punto.com*, pese a que la empresa en cuestión no cotiza en Bolsa por el momento.

En suma, se quiere poner de manifiesto en este apartado introductorio que el estudio de las relaciones de producción en el la Cuarta Revolución Industrial se enmarcan en un contexto del que no se puede prescindir si se aspira a tener una idea global de cuál pueda ser el impacto de la innovación tecnológica en el modo de producción capitalista en el siglo XXI.

---

4 De forma más rotunda, se ha afirmado que el jurista es quizá el profesional menos adecuado para afrontar un análisis sobre el tema del trabajo en la *Red*, debiendo quien se decida a realizarlo forzar los confines de la disciplina del Derecho del Trabajo. En TULLINI, P., "C´è lavoro sul web?", *LaBoUR&Law Issues*, vol. 1, nº 1, 2015, p. 4.

2. CUARTA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL Y RELACIONES DE PRODUCCIÓN

No se aporta nada nuevo cuando se afirma que la digitalización es un hecho que está transformando en su conjunto las relaciones sociales, económicas y políticas. La conectividad, el acceso a mucha mayor cantidad de información y la inmediatez en las comunicaciones, junto a un redimensionamiento del espacio y el tiempo han generado una revolución en las relaciones sociales capaz de desmaterializar procesos sociales así como desdoblar personalidades, según se trate del entorno físico o de aquel virtual. Así mismo, la digitalización de la vida social ha ocasionado una nueva manera de entender las relaciones entre individual y colectivo. Existe una tendencia bastante marcada hacia una situación en la cual la socialización, lo colectivo, tiene lugar preferentemente en lo virtual, produciéndose una individualización de las relaciones sociales que tienen lugar en el mundo físico. No nos corresponde introducir valoraciones sobre este proceso, pero sí destacar que la tecnología y su uso forman parte de un proceso sociocultural dinámico que participa de los principios y valores imperantes en las sociedades donde aquélla se desarrolla, y que albergan la potencialidad de conformar una identidad común a través del fenómeno conocido como *tecnologización de la vida cotidiana*[5].

En el ámbito de las relaciones de producción, la narración de este relato, descrito en extrema síntesis, se presenta como una oportunidad de cambio, donde las tecnologías de la información y la comunicación se comportarían de forma unívoca e inequívoca para mejorar la sociedad actual. No solo se relaciona un determinado uso de la tecnología como acicate para descubrir nuevos espacios de negocio, sino que además se pretende conceder a ésta un efecto benéfico sobre la sociedad salarial capaz de enmendar determinadas situaciones ampliamente criticadas en el mundo del trabajo. Por ello, no resulta extraño, por ejemplo, los intentos de asociar el uso de la tecnología con determinados cambios como el destierro de una de las ideas-fuerza más dramáticas para las sociedades ordenadas en torno al trabajo como es la transferencia del riesgo empresarial a las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores a través de la exclusiva consideración de éstas como un mero factor de producción con el que asegurar un determinado nivel de beneficios. O lo que es lo mismo, la recuperación de un equilibrio entre intereses económicos y sociales que encontraría en la tecnología su piedra de toque, sin la cual las relaciones de producción no podrán superar el momento de degradación y banalización en el que se encuentran sumidas.

La Cuarta Revolución Industrial parece querer aportar, entonces, nuevas expectativas en las relaciones de producción de la mano de la digitalización del conjunto de la economía. De esta forma, se ponen en valor determinadas características de los cambios introducidos de la mano de las tecnologías de la

5 Esta es la idea expresada, entre otros, por SAGÁSTEGUI RODRÍGUEZ, D., "La apropiación social de la tecnología. Un enfoque sociocultural del conocimiento". Universidad de Guadalajara, México, 2005, pp. 4 ss.

información y la comunicación que toman como objetivos aspectos conflictivos que están causando una ruptura en la vida social y laboral de los sujetos. Así, no resulta extraño a este relato relacionar un determinado uso de las tecnologías como requisito *sine qua non* para alcanzar una eficiencia económica que consienta un crecimiento económico sostenible que se nutra de un empleo de calidad. Del mismo modo, se anuda a la producción de base tecnológica una serie de efectos sobre los consumidores-trabajadores de igual bondad, cuyos argumentos se centran en la mayor satisfacción de las necesidades a través de una atención más personalizada con precios asequibles.

No obstante, como ha sido indicado con acierto, planea sobre la producción en la era de la Cuarta Revolución Industrial una fuerte incertidumbre en el tipo de empleo y las condiciones de trabajo y de vida de las actividades económicas digitalizadas[6]. Así, en el último Foro Mundial Económico de Davos[7] se presentó con cierto tono apocalíptico, e igualmente inquietante, un estudio donde se anunciaban ciertas consecuencias de la denominada Cuarta Revolución Industrial en el ámbito del empleo. Concretamente, la eliminación de cinco millones de puestos de trabajos en los quince países más industrializados. Es decir, la interacción entre tecnología y economía actuaría en modo tal de hacer desaparecer esta cantidad de puestos de trabajos, aunque fiando a un medio o largo plazo la creación de un número indeterminado de puestos de trabajo siempre inferior a los previamente destruidos. De este modo, se reitera una relación entre evolución de la tecnología y empleo donde este último se ve seriamente amenazado en un sentido ya anunciado desde el siglo pasado[8], aunque concediendo gran importancia a la formación que permitiría afrontar dicho cambio de era evitando las consecuencias dramáticas del desempleo. Es decir, pese a las esperanzas depositadas en ese conjunto desigual que conforma hoy en día la economía digitalizada a nivel de la Unión Europea, los documentos internacionales emanados al respecto advierten indirectamente de la incapacidad -fracaso- de esta economía de contribuir a una sociedad del pleno empleo.

Despejar aquella incertidumbre implica dar un paso hacia adelante normalizando la necesidad de modernizar los procesos de producción a través de la innovación sin la cual las empresas no podrán presentarse en unos mercados caracterizados por su digitalización y, por tanto, por su innovación tecnológica. Quiere ello decir, por un lado, que la cultura empresarial imperante en los últimos tiempos se debe revisar necesariamente para pasar de una relación entre capital y trabajo donde el beneficio empresarial se conformaba –y se conforma– en demasiadas ocasiones a través fundamentalmente del ajuste del coste laboral, a

6 En este sentido, Federación Industria CCOO, *Industria 4.0. Una apuesta colectiva*, p. 10. http://www.industria.ccoo.es/cms/g/public/o/6/o163594.pdf.

7 Más allá del informe concreto, resulta muy interesante las empresas e instituciones presentes en el estudio de casos. http://reports.weforum.org/digital-transformation-of-industries/go-to-the-case-studies/.

8 RIFKIN, J., *El fin del trabajo*. Paidós, Barcelona, 1995.

una relación donde aquél encuentre su origen en la mejora de la calidad del bien o servicio que se coloca en el mercado. Se trataría, además, de innovaciones que afectarían no solo a la calidad del bien o servicio que se ofrece, sino también al propio proceso de producción, permitiendo una reducción de costes como consecuencia de la capacidad de reacción de las empresas en materias tales como la reparación de sus equipos, la interrupción en su funcionamiento, la mejora y seguimiento de la calidad del bien o servicio, la aceptación de éste por parte de los consumidores, etc. Por otro lado, se llama la atención sobre la importancia de la formación como inversión necesaria para asegurar una transición lo menos traumática posible en términos de destrucción de empleo.

En suma, la digitalización de la economía puede –y debe- implicar, por tanto, un cambio sustancial en el modelo productivo apostando por la calidad del producto, bien o servicio ofrecido, abandonando la práctica descrita anteriormente donde el riesgo empresarial se dislocaba hacia el área de los derechos de los trabajadores. Para ello, la atención parece centrarse en "la aparición de sistemas ciber-físicos y la interconexión de unidades productivas, consiguiendo crear redes de producción digitales que permiten acelerar la producción y utilizar los recursos de manera más eficiente"[9]. Automatización, acceso digital al cliente, conectividad e información digital se convierten en los ejes sobre los que está girando la transformación de la economía.

La economía en la Cuarta Revolución Industrial se presenta como una alternativa posible a la crisis en la que se encuentra la economía actual. Tanto es así, que la propia Comisión Europea en sendas Comunicaciones realizadas al Parlamento Europeo, al Consejo al Comité Europeo Económico y Social y al Comité de las Regiones[10] anuncia la obtención de beneficios por importe de 28 billones de euros en 2015, con una estimación por parte de los expertos de que la economía colaborativa contribuirá con unos ingresos entre 160 y 572 billones en la economía de la Unión Europea en los próximos años. Se trataría, pues, como directamente advierte la Comisión Europea, "de una importante contribución al empleo y al crecimiento económico, siempre que se incentive y desarrolle en una manera responsable"[11].

Dicho crecimiento económico se basaría, según los estudios realizados en la materia, en un determinado uso de la tecnología de la información donde cobra una vital importancia la innovación, a través fundamentalmente de la creación

9 Op. cit., p. 14.

10 European Commission, *An European agenda for the collaborative economy,* Brussels, 2.6.2016. COM (2016) 356 final, p. 2. De acuerdo con el Eurobarómetro, el 52% de los ciudadanos europeos son favorables de los servicios ofrecidos por la economía colaborativa y un 17% han utilizado éstos al menos en una ocasión. European Commission, *Commission Staff Working Document*. Brussels, 2.6.2016. COM (2016) 184 final, p. 5.

11 "The collaborative economy creates new opportunities for consumers and entrepreneurs. The Commission considers that it can therefore an important contribution to jobs and growth in the European Union, if encouraged and developed in a responsible manner". European Commission, *Commission Staff Working Document*. Brussels, 2.6.2016. COM (2016) 184 final, p. 2.

de plataformas virtuales que ponen en contacto a clientes con las personas que finalmente prestarán dicho servicio. Muchos son los sectores que se están incorporando a este uso innovador de las tecnologías de la información y la comunicación, como por ejemplo los servicios logísticos, transporte público, la agricultura, la salud o, por ofrecer un ejemplo más, los contadores eléctricos inteligentes.

2.1. LOS DIFERENTES CALIFICATIVOS DE LA ECONOMÍA EN LA CUARTA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL. UN APUNTE SOBRE LA ECONOMÍA COLABORATIVA

Sharing economy, *collaborative economy*, *on-demand economy*, *peer economy*, *collaborative consumption* pretenden ser denominaciones que representan a un mismo fenómeno en la era de la Cuarta Revolución Industrial. No obstante, esta aparente intercambiabilidad entre denominaciones conviene realizar alguna puntualización sobre los distintos fenómenos económicos que se están produciendo como consecuencia de un determinado uso de las tecnologías de la información y la comunicación. Y ello, porque se pueden identificar dos tipos de realidades económicas bien diferenciadas. Por un lado, aquellas prácticas empresariales que han encontrado en la técnica y la tecnología una herramienta fundamental de innovación para la mejora de la calidad del bien o servicio que se pretende introducir en un determinado mercado, donde se mantienen casi inalterados ciertos elementos constitutivos como las relaciones de subordinación entre prestadores/productores de los bienes y servicios y aquellos que ofrecen éstos en un determinado mercado; una imposibilidad de incidencia directa de los consumidores en la fijación de los precios o incluso en la forma de compensar la adquisición de aquel bien o servicio o; en última instancia la alteridad en el mercado de los productores /prestadores de estos bienes y servicios.

Por su parte la economía colaborativa, aunque resulte un concepto en plena evolución, alberga características diversas que permiten perfilar su contorno sin que quepa incluirlo en situaciones como las anteriormente descritas. El término economía colaborativa aparece acuñado por primera vez en el año 2007, siendo el resultado de un conjunto de relaciones económicas que se habían trabado a partir de un cambio en las pautas del consumo de una parte cada vez más significativa de la población, donde el acceso a la información gracias a Internet ha sido una pieza fundamental en los cambios de comportamiento de los consumidores. Dicho de otro modo, los consumidores de ciertos bienes y/o servicios gozaban de una mayor información que les colocaba en una mejor posición negociadora[12]. No obstante la explicación ofrecida, no podemos sustraernos del contexto que en ese momento, año 2007, determinaba el consumo y que poco tiempo después daría lugar a la crisis económica que nos acompaña hasta hoy.

12 ALGAR, R., "Collaborative Consumption", *Leisure Report,* April 2007. http://www.oxygen-consulting.co.uk/docs/collaborative-consumption.pdf.

Sin ánimo de exhaustividad, dicho contexto tiene que ver con varias situaciones como el incremento progresivo de precios; la progresiva precarización de las condiciones de vida con origen en la degradación de las condiciones de trabajo; y el alto endeudamiento de las familias como consecuencia del acceso a determinados bienes, como significativamente ha supuesto la vivienda en España.

Este caldo de cultivo, apenas descrito, ha comportado un movimiento en el ámbito del consumo que ha supuesto fundamentalmente la adquisición de una mayor y más rigurosa información sobre los bienes y servicios que se consumen, dando lugar a fenómenos asociativos que gracias a las nuevas tecnologías (plataformas virtuales), permiten no solo el intercambio de información sino también de bienes y servicios. Así es como parece que el fenómeno emergente de la economía colaborativa ha tomado fuerza y parece estar consolidándose a nivel global.

Todo ello, sin lugar a dudas, plantea una potencial revolución en el ámbito económico, que guarda estrecha relación con el diálogo que se entabla entre "economía tradicional" y "economía colaborativa" a efectos de determinación del precio de los bienes y/o servicios, incluso de la forma misma de compensación. La economía colaborativa goza de la capacidad de ofrecer acceso a determinados bienes y servicios a precios más reducidos, o en otros casos a través de un intercambio de saberes referidos a dichos bienes y servicios. El aspecto más destacable en este ámbito es que de alguna manera se asiste a un proceso cultural donde el dogma del *individualismo propietario*[13] aparece superado con ocasión de la socialización de saberes, bienes y/o servicios[14], dando lugar a una posible reescritura de la igualdad entendida hasta ahora como capacidad de acceso al mercado con independencia de la situación socioeconómica concreta de cada individuo. Es precisamente en este punto en el que la llamada economía colaborativa no debe ser asimilada con las transformaciones de la economía tradicional, aunque ésta encuentre igualmente su fundamento en el uso de los avances en las tecnologías de la información y la comunicación resulta.

De este modo, la economía colaborativa parece confrontarse a aquella "tradicional", amenazando con mayor o menor intensidad las operaciones que se realizan en los mercados tradicionales.

Las características de este modelo todavía no se encuentran totalmente definidas, ya que se intenta enmarcar la economía colaborativa tanto en iniciativas que persiguen el ánimo de lucro como aquellas que por el contrario tratan de superar una cultura basada en la propiedad. Esto es, la economía colaborativa es presa de una fuerte ambivalencia intencionada, ya que de un lado se presenta como una

13 BARCELLONA, P., *El individualismo propietario.* Trotta, Madrid, 1996.

14 Ejemplos de economía colaborativa los encontramos *Meedley, CronoShare, Apprentus, MiÁguila, Camp In My Garden, Bonappetour, My Twin Place, GoBarnacle, Cabe Na Mala,* o por mencionar alguno más, *3D Hubs.*

red entre iguales que permitiría optimizar recursos existentes para la prestación de un servicio sin que ello persiga un beneficio empresarial o un lucro personal[15]. En este caso, la economía colaborativa se caracterizaría por liberar espacios de la mercantilización de la prestación de ciertos servicios donde la propiedad o titularidad del bien o servicio que se ofrece no determinada una paralela relación de supremacía/subordinación económica, social y laboral. Por otro lado, sin embargo, se pretenden incluir en esta ulterior categoría de la economía a todos aquellas iniciativas empresariales que haciendo uso de las plataformas virtuales pretenden el beneficio empresarial[16], dotándose de un número de trabajadores (autónomos/subordinados) para la prestación efectiva del servicio.

Dicha ambivalencia en la determinación de qué ha de entenderse por economía colaborativa arroja como consecuencia que se puedan denominar de la mima forma iniciativas como los intercambios de ropa, los coches compartidos en los que el desembolso del usuario tienen como finalidad cubrir los costos del desplazamiento o el trueque de comida, con otras de parecidas características técnicas que se dedican a la prestación de idénticos servicios pero que albergan en su código genético la obtención de un lucro o beneficio empresarial[17]. Es por ello, que a efectos del análisis jurídico del impacto de estas nuevas formas de organización empresarial en las relaciones laborales, a través de un determinado uso de la tecnología, convendría distinguir entre unas y otras experiencias[18].

En este sentido, algún autor ha señalado la importancia de aclarar los equívocos que puedan existir al respecto, proponiendo cinco criterios para ello[19]:

i) La idea principal del negocio debe consistir en descubrir el valor de bienes o servicios no utilizados o infrautilizados, ya sea para la obtención de un beneficio monetario, o no.

---

15 Muchos son los ejemplos de experiencias de la economía colaborativa en este sentido, pero se destaca por su parecido con Uber el caso de *bla-bla-car,* donde a diferencia de Uber la finalidad no es el beneficio empresarial ni la búsqueda de un lucro personal, salario, por parte del conductor.

16 En este sentido, de nuevo, la Comisión Europea afirma que las transacciones de la economía colaborativa no comportan en muchos casos un cambio en la propiedad y pueden ser desarrolladas para la obtención de beneficios o no. "Collaborative economy transactions frequently do not involve a change of ownership and can be carried out for profit or not for profit". European Commission, *Commission Staff Working Document*. Brussels, 2.06.2016. COM (2016) 184 final, p. 5.

17 Nótese que la crisis económica que se extiende de forma global, aunque con diferentes intensidades, ha producido a nivel general un elevado grado de endeudamiento de las familias. Quiere ello decir, entonces, que el acceso a determinados bienes o servicios resulta más dificultosa lo que unido al incremento de los precios con carácter previo a la crisis, por mucho que de un tiempo a esta parte la economía se encuentre en un momento deflacionista, comportaba un consumo cada vez más reducido a ciertas capas de población. Es por ello que la economía colaborativa puede implicar una potencial amenaza para las empresas "tradicionales". En este sentido, http://economia.elpais.com/economia/2016/08/12/actualidad/1470992992_354684.html.

18 Este es el sentido general de la obra de GINÈS i FABRELLAS, A. y GÁLVEZ DURAN, S., "*Sharing* economy vs. *Uber* economy y las fronteras del Derecho del Trabajo: la (des)protección de los trabajadores en el nuevo entorno digital", en *Indret* 1/2016, pp. 1-44. http://www.indret.com/pdf/1212_es.pdf.

19 Ver, BOTSMAN, R., "Defining the sharing economy: What is collaborative consumption- and what isn`t?" *Coexist.com,* 27-05-2015. https://www.fastcoexist.com/3046119/defining-the-sharing-economy-what-is-collaborative-consumption-and-what-isnt.

ii) La empresa debe estar caracterizada por valores y principios tales como la transparencia, la condición humana y la autenticidad, informando de sus decisiones estratégicas a corto y largo plazo.

iii) Proveedores y trabajadores deben ser valorados, respetados y empoderados, comprometiéndose las empresas a mejorar sus condiciones de vida.

iv) Los clientes de las plataformas deberían beneficiarse de la capacidad de obtener bienes y servicios de manera más eficiente, lo que implica que ellos pagan por el acceso a estos bienes en lugar que por la propiedad de los mismos.

v) El negocio debe basarse en redes descentralizadas que crean un sentido de pertenencia, responsabilidad colectiva y mutuo beneficio de la comunidad a la que se adscriben[20].

3. EL TRABAJO EN LA RED: MORFOLOGÍA Y SUJETOS

El análisis de las formas de trabajo que tienen lugar en la *Red* nos lleva a la constatación de dos características fundamentales como son, por un lado, que la prestación de trabajo no se contrata en principio con un determinado prestador sino que se despersonaliza permitiendo que ésta pueda llevarse a cabo potencialmente por un número indeterminado de trabajadores, en una suerte de concurrencia entre trabajadores (*crowdwork*). Por otro lado, como segunda característica constitutiva, el trabajo se caracteriza por la utilización de las denominadas *apps* de modo tal que la producción se acerque lo máximo posible a la demanda concreta existente de aquel bien o servicio (*work-on-demand-via-app*)[21].

Junto a estas características constitutivas, se detectan otras igualmente importantes, como por ejemplo que se asiste a una descomposición y/o fragmentación inédita del trabajo creativo o intelectual en pequeñas unidades[22]. Hasta ahora este tipo de organización del trabajo se predicaba de bienes o servicios donde el proceso de creación estuviese parcial o totalmente mecanizado. Esta característica de nuevo cuño puede dar cabida a una intercambiabilidad de trabajadores de este tipo que hasta ahora se encontraban "blindados" de alguna manera por su conocimiento completo de la producción de este tipo de bienes o servicios. La descomposición de este trabajo en pequeñas unidades sin sentido en sí mismas

20 Si se diera por buena estos cinco criterios-guía, como se tendrá oportunidad de profundizar en los siguientes apartados, experiencias como las de Uber no podrían considerarse jamás como parte de la denominada economía colaborativa. Para un ulterior desarrollo de los motivos que niegan a Uber de ser parte de la economía colaborativa, en MEELEN, T. y FRENKEN, K., "Stop saying Uber is part of the sharing economy". *Coexist.com,* 14-01-2015 https://www.fastcoexist.com/3040863/stop-saying-uber-is-part-of-the-sharing-economy.

21 DE STEFANO V., *The rise of the "just-in-time workforce": on-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy",* Conditions of Work and Employment Series, n 71 (2015), OIT.

22 En este mismo sentido, BRIGILLITO, M.,"El trabajo en la era de la gyg-economy. Un enfoque crítico", *en prensa*.

podría dar lugar a un acceso universal a este tipo de trabajo, con independencia de la formación y perfil profesional del trabajador, aunque ello implicaría una descualificación profesional intensa para este tipo de trabajo. Dicho de otro modo, este proceso de descomposición del trabajo más creativo o intelectual en pequeñas unidades asegura, en cierto modo, una fuente inagotable de trabajadores. Estas características, muy similares a las de la *organización científica del trabajo*, han terminado por acuñar el término *taylorismo digital*[23].

Por otra parte, el uso de las plataformas virtuales permite la conexión coordinada y triangular entre empresario, cliente y trabajador. El trabajo realizado a través de las plataformas virtuales (*apps*), consistente como se ha tenido ya la oportunidad de examinar en la prestación de servicios tradicionales caracterizados por poner en conexión oferta y demanda a través de aquellas plataformas virtuales, impiden en muchas ocasiones (re)conocer a los sujetos de las relaciones de producción. Los usuarios conectan a través de la plataforma con una serie de trabajadores disponibles para la prestación de trabajo, previamente registrados en aquéllas. Se asiste a un tipo de trabajo donde se descentraliza el trabajo a un número de trabajadores que cumpliendo determinados requisitos estarían en iguales condiciones de prestación del servicio solicitado. El trabajo en la *Red* presenta como una de sus principales características la dificultad de distinguir, por un lado, la función de los operadores económicos a través de las plataformas virtuales como: a) intermediarios en el mercado de trabajo, y/o b) aquella relativa a la de empresario/empleador. Por otro, se asiste a una no menos dificultosa operación de encuadramiento jurídico de la prestación de trabajo y del sujeto que la lleva a cabo como consecuencia de las confusas fronteras entre la potencial condición de trabajador y la de usuario de la *Red*. Esta dificultad en la identificación de los sujetos de las relaciones de producción que tienen lugar a través de plataformas virtuales se complica aún más del lado empresarial cuando éstas afirman que las relaciones en el mercado se producen entre iguales a través de relaciones de producción de carácter autónomo. Lo que en algún caso, como en el de *Uber*, llevaba a situaciones absurdas donde la empresa decía coordinar a 30.000 trabajadores autónomos o pequeños empresarios.

3.1. DESCENTRALIZACIÓN PRODUCTIVA Y MINIMIZACIÓN O DESAPARICIÓN DEL RIESGO EMPRESARIAL EN LA BASE DEL MODELO QUE INCORPORA LA INNOVACIÓN TECNOLÓGICA

El esquema de la prestación de trabajo que se desarrolla en el seno de estas relaciones de producción reproduce de forma casi literal aquella que se tiene lugar en las relaciones laborales externalizadas, con la diferencia significativa de que el encargo concreto de trabajo no se deduce de un proceso de búsqueda y nego-

23 BROWN, PH., LAUDER, H. and ASHTON, D.,*The Global Auction: The Broken Promises of Education, Jobs, and Incomes*, Oxford University Press, 2011.

ciación en el mercado, sino de la existencia de un número indeterminado de prestadores que se encuentran disponibles para la realización de dicho servicio. O lo que es lo mismo, el cliente cuando contacta con una plataforma virtual, a través de su correspondiente *app* pone en conexión a éste con una pléyade de posibles prestadores del servicio donde no se distingue entre trabajadores autónomos, por cuenta ajena o profesionales liberales.

Este proceso de externalización productiva presenta además como característica constitutiva su dimensión global, capaz de gestionar a distancia todas las fases de la producción, permitiendo reducir al máximo el riesgo empresarial. A través de su faceta como intermediaria en el mercado, la plataforma virtual administra una lista de perfiles profesionales de la fuerza de trabajo, poniendo en contacto a una pluralidad indefinida de clientes y prestadores. Como contraprestación de este servicio de intermediación la plataforma virtual recibe un porcentaje de la cantidad total del servicio a pagar por el cliente, reduciendo los ingresos del prestador final del servicio. Esto es, el beneficio económico se conforma sin que el intermediario asuma ningún riesgo económico, ya que en la prestación del servicio no se asume, en la mayoría de las ocasiones, responsabilidad alguna en el resultado de aquélla. En su vertiente como empresario-empleador, las plataformas virtuales establecen en muchos casos las condiciones contractuales adhesivas sin que quepa un espacio a la contratación individual de éstas, muchos menos a la contratación colectiva. Del mismo modo, las plataformas virtuales proporcionan la específica técnica a utilizar, así como los requisitos que deberá reunir el servicio a prestar.

Estas características apenas descritas causan como efecto inmediato una invisibilidad jurídica del trabajo por cuenta ajena a partir de la aparente inexistencia del sujeto empresarial. De esta manera, se asiste un tipo de trabajo donde la caracterización del prestador como empresario, trabajador autónomo o trabajador por cuenta ajena resulta disponible por aquel ente etéreo en el que se constituyen dichas plataformas virtuales. Es más, dicha situación parece derivar en un proceso donde las fronteras entre trabajo, empresa y mercado aparecen difuminadas con una intensidad capaz de confundir los espacios de la empresa y la sociedad, así como hacer intercambiables las posiciones de usuarios, trabajadores, productores, contratistas, consejeros o consumidores.

4. EL CASO UBER Y LA NEGACIÓN DEL TRABAJO

El caso de *Uber* supone uno de los ejemplos más utilizados para resaltar las potencialidades de la economía digitalizada y, asimismo, representa con bastante nitidez las relaciones entre economía y relaciones de producción. Se trata, sin embargo, de una experiencia que cuenta con poco tiempo de vida pero que desde el inicio de su implantación ha presentado una actitud refractaria a la formalización jurídica de la subordinación y dependencia jurídica que carac-

terizan el trabajo por cuenta ajena. Dicho de otro modo, *Uber* ha negado desde los inicios de su andadura la existencia de trabajadores por cuenta ajena en su actividad económica, argumentando que su función consiste exclusivamente en la intermediación entre clientes y prestadores del servicio de transporte de personas en ciudad, percibiendo por ello un porcentaje del precio que el prestador recibe a cambio de sus servicios. Es por ello, que el modelo de negocio utilizado por *Uber* en sintonía con el crecimiento y auge de la economía digitalizada parece proponer un nuevo modelo de relaciones de trabajo[24], en el que los derechos de los trabajadores resultarían ser una cuestión para arqueólogos[25] rememorando debates que ya anunciaban la extinción de una sociedad ordenada en torno al trabajo para dar paso a una nueva era[26].

La realidad jurídica, sin embargo, se muestra tozuda y como se tendrá oportunidad de profundizar se encarga de recordar que la innovación tecnológica a través de las plataformas virtuales no resulta motivo suficiente como para excluir la relación entre *Uber* y los prestadores del servicio de transporte como una relación de trabajo por cuenta ajena. La empresa se está encontrando con la corrección realizada por los tribunales en países como Estados Unidos, Dinamarca, Alemania y más recientemente en Reino Unido[27], de que pese a las aspiraciones de la empresa de no necesitar trabajadores para desarrollar su actividad económica, ésta no puede llevarse a cabo sin la existencia de trabajadores por cuenta ajena, sujetos de derecho y con derechos que la empresa ha de satisfacer en cumplimiento de la normativa laboral.

Uber entiende que no contrata conductores como tal para dotarse de una plantilla suficiente y adecuada de trabajadores para satisfacer la demanda que pudiera generar este tipo de servicios, sino que compartiría entre un número amplio de personas, denominadas socios, el servicio a prestar. Para ello, *Uber* se sirve del

---

24 Los escasos estudios que existen en esta materia en el ordenamiento jurídico español tienden mayoritariamente a admitir que resulta necesaria "una nueva protección para un nuevo modelo de relaciones laborales", afirmando de forma rotunda y dando pábulo a aquella máxima carente de base científica por la regulación del trabajo se debe adaptar necesariamente a los cambios que se vayan operando en el ámbito económico. Así, entre otros, TODOLÍ SIGNÉS, A., "El impacto de la "UBER ECONOMY" en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo", IUSLabor 3/2015, pp. 1-26. Este autor llega a afirmar que "la protección de las condiciones laborales existentes actualmente no parecen que se adapten completamente a los nuevos modelos de negocio" (p. 15).

25 En realidad, lo que aparece detrás de este tipo de debates autorreferenciales es la necesidad de abandonar la concepción de un contratante débil que necesita unas tutelas determinadas para asegurar una existencia digna y su participación plena en sociedad. En este sentido, Eduardo Galeano escribía en 2012 un interesante artículo que situaba el problema objeto de nuestro estudio bajo el título "Los derechos de los trabajadores: ¿un tema para arqueólogos? http://www.pagina12.com.ar/diario/elpais/1-208080-2012-11-18.html.

26 FUKUYAMA, F., *El fin de la Historia y el último hombre.* Planeta, Madrid, 1992.

27 En España, la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social practicó actuaciones en este sentido en el año 2004, poniendo de manifiesto no solo que los conductores reunían todas las características de los trabajadores por cuenta ajena, sino que también en relación con los trabajadores de estructura (no conductores) existían situaciones donde no habían sido dados de alta como tal. Para una lectura detallada y certera de esta actuación de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, véase la entrada del blog de ROJO TORRECILLA, E., de 3 de noviembre de 2016, que da continuidad a aquella otra de 31 de agosto de 2015. http://www.eduardorojotorrecilla.es/2016/11/pues-si-uber-merece-ser-objeto-y-lo.html.

argumento de que su actividad económica se limita a la puesta a disposición de una plataforma virtual donde los clientes pueden localizar a la persona concreta que prestará el servicio. De este modo, el cliente mediante una aplicación móvil gratuita puede acceder a través del GPS al conductor de *Uber* que se encuentre en activo, en disposición de atender el servicio. Y ello pese a las exigencias y requisitos exigidos a sus socios en la prestación del servicio, como por ejemplo superar un test de aptitud del conocimiento de la geografía de la ciudad donde se presta el servicio de transporte de personas, que el vehículo que se utilice para la prestación del servicio no tenga una antigüedad mayor de diez años, la fijación de la tarifa, así como la posibilidad de deshabilitar temporal o definitivamente al conductor cuando éste haya recibido evaluaciones negativas por parte de los usuarios[28].

Los conductores, por su parte, pueden en línea de principio elegir cuándo trabajar y por tanto aceptar o no el encargo de trabajo, aunque una vez aceptado el servicio ha de ser realizado obligatoriamente por parte del conductor. Sin embargo, *Uber* cuenta con un *Manual del conductor*[29] en el que se expresa el deseo de aquélla de que los conductores acepten todas las ofertas, reservándose el derecho de investigar los motivos por los que se rechaza la oferta por parte de los conductores bajo la amenaza o advertencia de desactivar a éstos cuando se hayan rechazado un número determinado de servicios. Quiere ello decir, entonces, que la autonomía sobre el trabajo a realizar por parte de los conductores se ve reducida o limitada como consecuencia de la amenaza que implica para éstos el hecho de ser desactivados (¿despedidos?).

A estas alturas del estudio, se puede afirmar que el caballo de batalla más polémico en las relaciones de producción en la economía digitalizada tiene que ver con la calificación jurídica de dicha relación y, por tanto, con la caracterización de la prestación desarrollada por los conductores y la protección que merecen según su posición de subordinación o autonomía. En última instancia, al menos en lo que afecta a *Uber,* se detecta la continuidad de un modelo cultural de relaciones de producción donde el trabajo por cuenta ajena, y la condición de trabajador, resulta demonizada. Se trata, si se nos permite la expresión, del sueño empresarial de alcanzar utilidades patrimoniales a través del trabajo humano sin que ello implique ninguna obligación para con la persona que lo desarrolla, olvidando uno de los principios fundamentales del mal llamado mercado de

28 En algún caso, Uber ha procedido a la desactivación del conductor por haber vertido críticas del funcionamiento de la empresa a través de redes sociales. En este sentido, HUET, E., "Uber deactivated a driver for tweeting a negative story about Uber". *Forbes http://www.forbes.com/sites/ellenhuet/2014/10/16/uber-driver-deactivated-over-tweet/#b7ef4c36c84a.*

29 Cuyo contenido se reduce a un vídeo de diecisiete minutos para los conductores asociados a la plataforma virtual. http://www.choferes-uber.com/capacita/. Esta exigua formación ha promovido la iniciativa individual de algunos conductores de formar a través de subir vídeos en *youtube,* con un precio fijo de 97 dólares por proporcionar dicha formación. Resulta muy interesante a estos efectos consultar http://www.lagranepoca.com/economia/11860-guia-interna-para-vivir-como-un-chofer-de-uber.html (consulta realizada el 09-08-2016).

trabajo como es el hecho de que los conductores que trabajan bajo el control de la empresa *Uber* son merecedores de una especial protección por cuanto la relación que se establece no es de igualdad, sino de subordinación. Se profundizará en este aspecto en el epígrafe siguiente, pero baste ahora apuntar que, por un lado, el funcionamiento de esta empresa en el mercado exige la fidelización de los conductores como pre-requisito insalvable para estar en condiciones de prestar dicho servicio y, por otro, que el éxito y buen funcionamiento de dicho proyecto empresarial depende de una cierta ética (modo de ejecución de la prestación) en el desarrollo del mismo que es diseñada por la empresa e impuesta a sus conductores.

4.1. MERCADO, EMPRESA Y TRABAJO EN EL CASO UBER

El caso *Uber,* se debe insistir en ello, no puede calificarse como una isla apartada dentro de lo que implican las relaciones de producción en la economía digitalizada. Quiere ello decir que su comportamiento en la determinación de las relaciones jurídicas entre la empresa y los conductores no resulta exclusiva de *Uber*, sino que se puede predicar de otras plataformas virtuales de funcionamiento similar.

La inserción de *Uber* en el mercado del transporte de personas por carretera en ciudad se ha producido no exenta de polémicas, siendo el ejemplo español el que quizá permite examinar con mayor claridad los conflictos jurídicos que aparecen ligados a este tipo de proyecto empresarial basado en la innovación tecnológica. Así, de un lado, cabe destacar cómo la pretensión principal de la empresa, autodefinirse como simple intermediario entre el cliente y el prestador del servicio a través de su *app*, ha provocado reacciones en el mercado por la mayor ventaja competitiva que alcanzaba *Uber* sin atender a ciertas obligaciones y exigencias legales: disponer de autorización administrativa y contar con una tarifa previamente determinada que impediría la competencia desleal entre empresas. Lo que ha llevado a algún autor a calificar esta autodefinición jurídica que realiza la empresa como un acto de competencia desleal:

"Uber podría estar cometiendo un acto de competencia desleal al actuar como intermediario en el transporte público discrecional de pasajeros por carretera. Se le aplicaría el art. 15 LCD al infringir la normativa sectorial que exige disponer de una autorización administrativa y que impone las tarifas a los taxis, con los que concurren los conductores de Uber. Dado que esta normativa tiene por objeto la regulación de la actividad concurrencial, se presumiría que la multinacional estadounidense se aprovecha de la ventaja significativa que el incumplimiento de la ley genera. Es posible que la situación sea diferente en un futuro no muy lejano debido a las presiones para liberalizar el mercado del taxi. En caso de que así suceda, hay que tener en cuenta la necesidad de respetar el principio de igualdad de trato y que determinadas intervenciones públicas relacionadas con

la pericia de los conductores y la seguridad de los vehículos están plenamente justificadas y son difícilmente reemplazables en la actualidad"[30].

Este tipo de comportamiento empresarial, desde un punto de vista estrictamente mercantil, plantea un funcionamiento del mercado de bienes o servicios en los que se insertan este tipo de empresas que daría pábulo al *dumping empresarial*[31] y que en última instancia redundaría en las condiciones de trabajo y de vida de los productores concretos, ya que genera una guerra de precios a la baja cuyo origen se localiza en demasiadas ocasiones en unas malas condiciones de trabajo y, por tanto con mucha probabilidad, en un servicio de baja calidad. Nada nuevo en el horizonte respecto de las relaciones actuales de producción bajo la "economía tradicional".

Además, las relaciones en nuestro caso entre mercado y empresa, con una afectación dramática en las relaciones laborales, presentan una particularidad que parece confirmar que la innovación tecnológica de la que hace gala *Uber* no tiene ningún reflejo o incidencia en el modelo productivo que nos ha deparado la *gran crisis del año 8*. Esto es, las valoraciones que ha recibido la empresa en seis años de vida, que no cotiza todavía en Bolsa, a fecha de febrero de 2016, la situaban por encima de los grandes fabricantes de automóviles, General Motors o Ford, estimando un precio de la empresa que asciende 66.000 millones de dólares[32]. Lo que nos lleva a preguntarnos sobre si el caso *Uber* y otros similares no estarán constituyendo el inicio de una burbuja económica de parecidas características a la crisis desencadenada en el año 2000 por las denominadas empresas *punto com*. Repárese además en que las filtraciones que se han producido de las cuentas de *Uber* indicaban unas pérdidas anuales de 470 millones de dólares[33], frente a las ventas de General Motors para ese mismo período que ascendían a 155.000 millones de dólares.

---

30 En GÓRRIZ LÓPEZ, C., "Uber. Transportes de pasajeros y competencia desleal". *Revista de Derecho terrestre, marítimo, aéreo y multimodal*, nº 16, 2015, pp. 77-98.

31 Y ello, como ha sido puesto de manifiesto, en base a que Uber forma parte de las llamadas sociedades de la información y no necesitaría, en base a la Directiva 98/34/CEE, en España transpuesta por la Ley 34/2002, una autorización administrativa para actuar en el tráfico jurídico, constituyendo en caso contrario un obstáculo injustificado a la libre prestación de servicios. De este modo, el Juzgado de los Mercantil nº 3 de Barcelona planteó una cuestión prejudicial al Tribunal de Justicia de la Unión Europea donde se solicitó saber si el artículo 2, apartado 2, letra b) de la Directiva 2006/123/CE excluye del ámbito de aplicación de la Directiva a las actividades realizadas de intermediación entre el titular de un vehículo y la persona necesitada del servicio de transporte con ánimo de lucro. A este respecto, cabe indicar las afirmaciones vertidas en la Sentencia del Tribunal de California sobre la posible caracterización de Uber como una sociedad de la información: "Uber does not simply sell software; it sells rides. Uber is no more a "technology company" than Yellow Cabs is a "technology company" because it uses CB radios to dispatch taxi cabs". Es decir, que a juicio del Tribunal de Carolina del Norte, Uber no es una empresa más tecnológica de lo que pueda ser Yellow Cabs, que utilizan un sistema de radio para atender las demandas de los clientes. Case3: 13-cv-034260EMC, de 11 de marzo de 2015. Douglas O`Connor-v-Uber Technologies Inc (Carolina del Norte). Disponible en http://www.cand.uscourts.gov/EMC/OConnorvUberTechnologies.

32 Una vez obtenidos 3.500 millones de dólares de una firma de inversión procedente de Arabia Saudí fondo público saudí. http://www.expansion.com/economia-digital/companias/2016/06/02/574f618d468aebb33c8b46da.html (visita 10-03-2016).

33 https://www.bloomberg.com/news/articles/2015-06-30/uber-bonds-term-sheet-reveals-470-million-in-operating-losses.

En último lugar, en las relaciones entre mercado, empresa y trabajo, cabe señalar un hecho, retomando de nuevo el debate más relevante para el Derecho del Trabajo, como es la característica o patrón de conducta que, a nuestro modo de ver, podría resultar muy útil a la hora calificar las relaciones entre este tipo de plataformas virtuales y los prestadores/ productores de los servicios o bienes que éstas ofrecen[34]. Nos estamos refiriendo a la accesibilidad/inaccesibilidad al mercado del transporte de personas por carretera en ciudad de los conductores-socios de *Uber* por sí mismos de no existir la relación con la empresa. Lo que en el caso concreto de nuestro objeto de estudio resulta meridianamente claro, ya que el conductor, directo prestador del servicio de transporte de personas por carretera en ciudad, y el cliente-consumidor solo entran en contacto desde el punto de vista mercantil a través del supuesto intermediario, plataforma virtual, cobrando éste un precio por el servicio que, descontando los ingresos del conductor, le permite obtener un beneficio. Se trata, como se ha podido adivinar, de aquella atrayente construcción jurídica sobre la determinación de la existencia del contrato de trabajo basada en la ajenidad del mercado[35].

En efecto, el autor de dicha construcción ya anticipaba en 1986 algo que resulta hoy absolutamente vigente y por la claridad en la exposición se reproduce aquí:

"Se trata simplemente de convertir en trabajadores autónomos[36] (no ya simplemente en trabajadores a domicilio) a todas aquellos cuyas funciones pueden ser realizadas sin necesidad de simultaneidad con el resto de personal[37]. La coordinación productiva la asegura el empresario asignando tareas concretas y fijando plazos para la entrega del resultado de las mismas[38]. Y ello puede hacer-

34 Esta sensación de incapacidad de los criterios de subordinación y dependencia jurídica aparece nítidamente descrito en GINÈS i FABRELLAS, A. y GÁLVEZ DURAN, S., "*Sharing* economy vs. *Uber* economy y las fronteras del Derecho del Trabajo.. op. cit, p. 37. "Sin embargo, en un futuro, probablemente será necesario el replanteamiento de la nota de laboralidad de subordinación y dependencia jurídica. El trabajo en el marco de plataformas virtuales y formas de organización de la producción como el crowdsourcing hace pensar en posibles formas de trabajo en las que la tradicional nota de dependencia se encuentra fuertemente alterada o, incluso, desvirtuada. Esto es, a diferencia del actual trabajo desarrollado en plataformas como Uber, Lift o Taskrabbik que claramente puede definirse como trabajo subordinado, podrían aparecer en el futuro empresas que, a pesar de intervenir en el servicio, no emplearan trabajo subordinado en el sentido actual del término. Las nuevas tecnologías –en un futuro no necesariamente lejano– permitirán formas de trabajo cada vez más independiente".

35 "Todos trabajamos para el mercado. Sin embargo, solamente en una parte –aunque, su vez, la más relevante– de ese trabajo se produce el fenómeno de la «ajenidad en el mercado», esto es, de que entre el trabajador directo y el consumidor se interponga jurídicamente un extraño, que cobrará el precio de ese bien o de ese servicio, que habrá pagado al trabajador un salario y que procura realizar un beneficio". En ALARCÓN CARACUEL, M. R., "La ajenidad en el mercado: Un criterio definitorio de contrato de trabajo", *Revista española de Derecho del Trabajo,* nº 28, 1986, p. 500.

36 Circunstancia ésta que ha determinado la mayoría de problemas jurídicos desde la aparición de *Uber* y que ha desencadenado la organización y reivindicación jurídica por parte de los conductores de su condición de trabajadores por cuenta ajena.

37 En el caso del transporte de personas por carretera en ciudad dicha simultaneidad no se produce.

38 La empresa, a través de la *app*, coordina a los potenciales conductores de un determinado servicio para que no acudan dos o más trabajadores a cubrir la carrera. La situación innovadora desde el punto de vista jurídico es que dicha coordinación la realiza el empresario permitiendo al cliente que elija entre varios trabajadores que por sus características, cercanía, tipo de coche, etc, pudieran resultarle más atractivos.

se con mecanógrafos, contables, programadores de ordenadores, proyectistas, delineantes, etc[39]. No se trata, por tanto, de un tipo de trabajo que tenga que tenga que estar necesariamente ligado al uso de la nueva tecnología pero, desde luego, ésta ha facilitado enormemente su difusión, dadas las posibilidades que la misma ha supuesto para la eficaz interconexión de datos previamente dispersos[40]. Pues bien: para evitar la expulsión del ámbito de cobertura de la normativa laboral de todas estos trabajadores es imprescindible proteger su calificación como trabajadores –dependientes o menos[41]– por cuenta ajena: y para ello –una vez más– resulta inestimable el criterio de la «ajenidad en el mercado», con lo que ello implica de discernimiento entre si se trabaja para un empresario o para un cliente, sobre la consiguiente perdurabilidad o no de la relación, etc. [...] Pero, lo importante es que esa conexión estable con la empresa equivale a desconexión, no menos estable, con el mercado por parte del trabajador directo"[42].

No obstante lo dicho hasta ahora en relación a la ajenidad en el mercado como criterio más útil de definir la relación de trabajo, los tribunales, estadounidenses e ingleses, no han acudido a dicho criterio, al menos de forma directa, para calificar la relación de trabajo como de trabajo por cuenta ajena. Por motivos de proximidad en el tiempo y en las características del ordenamiento jurídico, pese a las diferencias existentes, concentraremos la atención en la resolución del *Employment Tribunal* de Londres, de 28 de octubre de 2016[43]. En efecto, la sentencia del tribunal londinense no deja lugar a dudas en cuanto al carácter laboral de la relación de trabajo, destacando dos tipos de argumentos.

El primero tiene que ver con el carácter "ridículo" de la defensa de *Uber* cuando afirma que la empresa en Londres es un mosaico de 30.000 pequeñas coordinadas por su plataforma[44]. O lo que es lo mismo, *Uber* habría sido capaz de coordinar gracias a su tecnología a tan elevado número de empresarios que además prestan de forma personal el servicio de transporte. Argumento éste que

39 Plataformas virtuales en nuestro caso, que a través de la descarga gratuita de una *app* permiten el control empresarial de la prestación de trabajo.

40 Como, de nuevo, sucede en el caso del servicio que ofrece *Uber*. Esto es, el servicio de transporte de personas por carretera en ciudad no se ve necesitado de las tecnologías de la información y comunicación, pero sí permiten una difusión sin precedentes de la actividad empresarial.

41 En efecto, la dependencia jurídica del trabajador respecto a las órdenes e instrucciones del empresario en el caso *Uber* no son especialmente intensas y podrían proporcionar soluciones jurídicas contradictorias.

42 Criterio que en el caso de *Uber* no ofrece ninguna duda a la hora de calificar la relación de trabajo como subordinada. En ALARCÓN CARACUEL, M. R., "Un criterio definitorio...", op. cit., p. 534.

43 Por la importancia del tema y por la extensión de la fundamentación jurídica, se pone a disposición el texto emanado del *Employment Tribunal of London*. *file:///C:/Users/FcoJose.Trillo/Desktop/UBER/aslam-and-farrar-v-uber-reasons-20161028.pdf*.

44 Uno de los principales argumentos de *Uber* ha sido el de que la empresa no se dedica al servicio de transporte, sino que es una mera intermediaria entre los conductores y los clientes gracias a su potente plataforma virtual, por lo que su trabajo consiste en coordinar profesionales del transporte o pequeños empresarios del sector con los clientes necesitados de dicho servicio. A este respecto, el *Employment Tribunal of London* asegura que dicha argumentación es ridícula. "The notion that Uber in London is a mosaic of 30.000 small businesses linked by a common platform is to our minds faintly ridiculous" (parágrafo 90).

evidenciaría la inaccesibilidad al mercado por parte de los conductores y que no gusta al *Employment Tribunal* por disparatado o ridículo en su expresión literal.

El segundo tipo de argumentos guarda relación con la búsqueda e identificación de los indicios de laboralidad relacionados con la dependencia jurídica en la que se encontrarían los conductores por estar bajo el círculo rector del empresario, sin que nada importe a tal fin la inexistencia de contrato de trabajo entre *Uber* y los conductores. La argumentación realizada por el *Employmen Tribunal* basa su fundamento en: i) la idea de que los conductores formalizarían un acuerdo vinculante con una persona cuya identidad desconocen; ii) la realización de un servicio de transporte cuyo destino no se conoce hasta que el servicio comienza a prestarse; iii) por una ruta indicada por un sujeto ajeno al contrato entre el cliente y el conductor; iv) por una tarifa o precio fijada por un tercero ajeno a los sujetos del servicio de transporte que tampoco resulta conocida por el pasajero y; v) pagada a este sujeto ajeno, quien posteriormente retribuirá los servicios del conductor[45].

4.2. LA EVOLUCIÓN DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL EN LA ECONOMÍA DIGITALIZADA: SALARIO A DESTAJO SIN LIMITACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO

Uno de los aspectos más polémicos y menos tratados en la literatura jurídica consultada para la elaboración de este trabajo tiene que ver con las condiciones de trabajo, tiempo de trabajo y salario concretamente. Resulta especialmente interesante analizar estas dos condiciones de trabajo de forma interrelacionada, ya que dicho sistema de fijación del salario y limitación del tiempo de trabajo arrojan algunas ideas que conviene analizar.

Una de las particularidades, a la que se ha aferrado *Uber* para defender la inexistencia de relación laboral entre ella y los conductores, tiene que ver con el tiempo de trabajo puesto que en principio el conductor parece contar con la libertad de poner a disposición de la empresa una cantidad determinada de tiempo de trabajo, como si de un trabajar autónomo se tratara. Este hecho, sin embargo, ha de ser contrastado con aquella situación por la cual si los conductores no aceptan un número determinado de servicios podrían ser desconectados o dados de baja. Una suerte de libre desistimiento que diluiría la libertad con la que en un primer momento parece contar el conductor de *Uber* en materia de tiempo de

45 "Since it is essential to that case that there is no contract for the provision of transportation services between the driver and any Uber entity, The Partner Terms and the New Terms require the driver and the Uber to agree that a contract for such services (whether a worker contract or otherwise) exists between him and the passenger, and the Rider Terms contain a corresponding provision. Uber`s case is that the driver enters into a binding agreement with a person whose identity he does not know (and will never know) an who does not know and will never know his identity, to undertake a journey to a destination not told to him until the journey begins, by a route prescribed by a stranger to the contract (UBV) from which his is not free to depart (at least not without risk), for a fee which (a) is set by the stranger, and (b) is not known by the passenger (who is only told the total to be paid), (c) is calculated by the stranger (as a percentage of the total sum) and (d) is paid to the stranger". (Parágrafo 91 Case Nos: 2202550/2015 & Others, Employment Tribunal, 28 october 2016).

trabajo. Esta relación de trabajo, basada en una aparente libertad de decisión por parte de los conductores a la hora de decidir cuándo y cuánto tiempo de trabajo ponen a disposición de *Uber*, arroja una situación de falta de limitación efectiva del tiempo de trabajo pudiendo dar lugar a la existencia de jornadas de trabajo por encima de los límites legales previstos en la legislación de cada país en el que *Uber* se encuentra implantado[46]. Dicho de otro modo, en pro de la libertad del trabajador en la elección de la duración y distribución de su jornada de trabajo se asistiría a situaciones en las que los trabajadores renuncian a los derechos reconocidos por disposiciones legales.

En lo que a la relación entre tiempo de trabajo y salario atañe, se han de analizar algunos aspectos que terminan de explicar la regulación en materia de tiempo de trabajo en el seno de *Uber*. Nos referimos al hecho de que, bajo determinadas condiciones, *Uber* asegura a sus conductores un determinado salario siempre que el trabajador se comprometa a una serie de requisitos. *"Por ejemplo, a veces Uber ofrece a determinados conductores un número garantizado de viajes a un precio por hora también garantizado… pero han de cumplir determinadas condiciones para disfrutar de la garantía. Las condiciones pueden ser: aceptar el 90 % de las peticiones, completar un viaje por hora, estar conectado al menos 50 minutos de cada hora y recibir una buena evaluación en todos esos viajes*[47].

El sistema de fijación del salario por parte de *Uber* se completa a través de determinados incentivos siempre y cuando los conductores acepten un mayor compromiso en su disponibilidad horaria. O lo que es lo mismo, el salario por servicio suele ser muy bajo, en algunas ocasiones no llega a cubrir siquiera los costes del servicio[48], siendo éste el salario que con carácter general se ofrece a los conductores, sin que además sepan de forma anticipada cuál es el destino del cliente antes de que el conductor acepte el viaje. Sin embargo, *Uber* ofrece un salario mucho más alto si la disponibilidad del trabajador como se apuntaba *supra* es casi absoluta. Hecho éste, que unido a la falta de limitación del tiempo de trabajo, podría dar lugar a situaciones donde se recuperen prácticas salariales basadas en el *trabajo a destajo*.

Además, *Uber* se ha arrogado la capacidad de variar las tarifas en función de la demanda de su servicio. Del tal forma que en momentos donde la demanda cae, ésta puede todavía abaratar la tarifa a los clientes y con ello el salario a percibir por los conductores, resultando en ocasiones contrario a los intereses de los conductores ya que el servicio del transporte de personas en ciudad cuenta con costes fijos como los relativos al desgaste y mantenimiento del vehículo,

46 Nótese que no se habla de limitación convencional, ya que *Uber* es una empresa blanca que no cuenta con representación de los trabajadores y, por ello, tampoco con convenio colectivo de aplicación.

47 ALFARO, J., "La regulación contractual de Uber con sus conductores", http://almacendederecho.org/36791-2/ (12/11/2016).

48 Así, por ejemplo, la tarifa en Georgia es de 5$, de los que 1,80$ los retiene Uber. ALFARO, J., "La regulación contractual de Uber con sus conductores", http://almacendederecho.org/36791-2/ (12/11/2016).

así como de combustible. Cuando por el contrario existe una gran demanda del servicio, la empresa pone en práctica una política de tarifas más altas (*suge price*) en aquellas zonas y horarios en los que son más demandados los servicios de *Uber*. Sin embargo, ello no asegura un salario más alto a los conductores ya que la empresa no garantiza que serán llamados para la prestación de servicios donde se produce una situación de subida de la tarifa. Es más puede ocurrir, que sin ningún tipo de información a este respecto, los conductores acudan a la prestación de un servicio *surge price* y cuando se encuentren en situación de prestarlo haya pasado aquel pico de demanda que originó la subida de la tarifa, realizando el servicio a un precio muy inferior, asumiendo de este modo el riesgo empresarial en cuando a la demanda del servicio ofrecido por *Uber*. Esta última situación apenas descrita produce, como es obvio, un sensible desfase entre el reparto entre beneficio y salario y el riesgo empresarial.

En última instancia, este sistema de fijación del salario y de delimitación del tiempo de trabajo plantea una cuestión de largo recorrido a la regulación laboral, al Derecho del Trabajo, ya que, por un lado, el sistema de fijación salarial, plasmado en la normativa internacional, se basa en la existencia de una negociación colectiva o individual, donde determinadas modalidades salariales, el *salario a destajo*, han sido repudiadas desde el punto de vista jurídico. En cuanto al tiempo de trabajo, resulta inconcebible toda aquella situación laboral en la que el trabajador no cuenta con una limitación de su jornada que le consienta, aún de forma flexible –menos segura–, descansar suficientemente así como poder desarrollarse de forma libre en relación a su propia persona y a su familia. Por lo demás, esta regulación *sui generis* de las condiciones de trabajo prescinde cualquier consideración del conductor como persona, evitando cualquier medida que, por ejemplo, asegure una protección eficaz de la seguridad y salud en el trabajo.

5. LA PRETENDIDA AUSENCIA DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA DEL TRABAJO EN EL ÁMBITO DE LA INNOVACIÓN TECNOLÓGICA

En una economía altamente voluble y cada vez más compleja resulta extremadamente difícil comprender aquellas estrategias empresariales creadoras de escasez, precariedad y pobreza. El caso que ha servido de hilo conductor a este trabajo ejemplifica de forma nítida esta dificultad. Por un lado, se asiste a una fascinación por la innovación tecnológica cargada de expectativas en aras a alcanzar una Sociedad más avanzada, capaz de obnubilar y justificar por sí misma la negación del trabajo y su función sociopolítica, banalizando en última instancia la condición de trabajador por cuenta ajena, así como el sujeto colectivo de representación de sus intereses; por otro lado, las noticias de muchos de los países donde está implantado *Uber* ponen de manifiesto cómo las prácticas empresariales dispuestas con la finalidad única de evitar la presencia de traba-

jadores en su seno, y con ello conseguir una mejor posición competitiva en el mercado, no se ajustan a las reglas del derecho de la competencia[49].

Además, se produce un tratamiento de las reglas que ordenan las relaciones entre *Uber* y los conductores basadas en la *objetividad* que proporciona la apariencia de que la contraparte de la relación de trabajo es un algoritmo; en la *libertad* de los conductores para trabajar el tiempo que consideren oportuno, pese a las amenazas de despido que implica el uso de aquella libertad; en un sistema de control de la prestación basado en la evaluación de los clientes, aunque bajo los criterios fijados unilateralmente por la empresa, que en última instancia han tratado de evitar la intensa labor sindical desarrollada como consecuencia de negar la calificación laboral[50] a la relación de trabajo entre *Uber* y sus conductores y el *dumping social* generado por esta empresa en el sector del transporte de personas.

Esta situación apenas descrita se narra en la mayoría de las ocasiones sin dar cuenta de la labor desarrollada por distintas organizaciones sindicales en diferentes partes del mundo creando la sensación de que éste es un ámbito del mundo laboral donde el sindicalismo no alcanza a intervenir[51]. Sin embargo, las experiencias sindicales al respecto, particularmente aquellas provenientes de los sindicatos afiliados a la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte –en adelante, ITF– muestran la importancia del trabajo sindical y la repercusión favorable para los trabajadores[52]. Así, entre otros ejemplos, la ITF ha participado en los siguientes conflictos con *Uber*:

a) En Argentina, los taxistas miembros de la Federación Nacional de Sindicatos de Conductores de Taxis (FNSCT), afiliada a la ITF, llevaron a cabo una campaña para exigir el cumplimiento de la sentencia que ordenaba el dese de las actividades de Uber por estar favoreciendo la evasión fiscal y el uso de conductores sin licencia profesional, ni seguro de transporte público, llegando a establecer multas por importe de 5000USD para cada vehículo que desacatar esta decisión[53].

---

49 En el caso de *Uber*, esta estrategia se ha basado en auto-reconocerse como una sociedad de la información que evitase someterse a las reglas del mercado, principalmente en lo que se refiere a la imposición de tarifas en la prestación del servicio del transporte de personas en ciudad.

50 Pero también han aflorado conflictos en el seno de esta empresa a propósito de los bajos salarios que en ocasiones no llegan a cubrir los costes del servicio. En algunos medios de comunicación sí han aparecido este tipo de noticias. Véase al respecto http://www.bbc.com/mundo/noticias/2015/11/151113_economia_cifras_uber_ch.

51 Es éste un fenómeno unido al trasvase entre trabajo por cuenta ajena y trabajo por cuenta propia, como una estrategia que trata de evitar los derechos colectivos de los trabajadores adscritos a la plataformas virtuales. http://www.ier.org.uk/news/govt-investigation-gig-economy-involves-no-workers-representatives.

52 Nótese que en más de un 50% de los países donde se ha implantado *Uber* han impedido el desarrollo de su actividad económica gracias al impulso sindical. http://www.itfglobal.org/es/news-events/news/2014/december/delhi,-spain,-thailand-uber-bans-strengthen-global-union-campaign-for-safe-transport/.

53 http://www.itfglobal.org/es/news-events/news/2016/october/argentina-uber/.

b) En Dinamarca, el Sindicato 3F, afiliado a ITF ha promovido diversas acciones contra *Uber* consiguiendo la imposición por parte de los tribunales de sanciones por ofrecer ilegalmente servicios de taxi sin licencia[54].

c) El Sindicato Alianza de Trabajadores del Taxi de Nueva York, afiliado a la ITF, presentó una demanda en nombre de 5000 chóferes de *Uber* como consecuencia del despojo de derechos laborales a los conductores al imponerles la condición de contratistas independientes[55].

d) En Bruselas, la ETF, división europea de la ITF, y sus afiliadas BTB, ACV Transcom y ACLVB participaron en un "desfile" desde la estación Norte de Bruselas a la plaza Schumann. Los taxistas, indignados por el lanzamiento de UberX, que permite a los propietarios de automóviles particulares utilizar sus vehículos para transportar pasajeros, fueron los promotores de tal acción.

e) En Canadá, el grupo *Driving for Equity* pidió a la ciudad de Edmonton que posponga la audiencia pública prevista el miércoles sobre el proyecto de reglamento para regular los servicios de taxi y de viaje compartido de compañías como *Uber*, porque no se han mantenido las consultas públicas suficientes[56].

En último lugar, cabe destacar la proliferación de organizaciones de conductores dando paso, al menos por el momento, a la aparición de sindicatos corporativos[57] en un contexto por lo demás donde la organización por parte de los trabajadores y su resistencia cuenta con la ventaja del uso de las telecomunicaciones para organizarse, reduciendo esfuerzos y contando con una presencia pública importante capaz de incidir en la opinión pública y muy probablemente en las decisiones políticas. Sin embargo, existen otros ejemplos donde la conformación de sindicatos no toma como criterio exclusivamente ser conductores al servicio de *Uber*, sino el hecho de ser conductores a través de *apps*[58], entrando a formar parte del sector del transporte de personas.

6. VIEJO Y NUEVO, DERECHO DEL TRABAJO Y ECONOMÍA DIGITALIZADA

Llegados a este punto, se debe realizar un esfuerzo, a modo de consideraciones finales, por señalar aquellos aspectos de la regulación de las relaciones laborales en el marco de la denominada economía digitalizada que pudieran implicar

54 http://www.itfglobal.org/es/news-events/news/2016/july/itf-union-welcomes-landmark-uber-ruling/.

55 http://www.itfglobal.org/es/news-events/news/2016/july/itf-union-welcomes-landmark-uber-ruling/.

56 http://www.itfglobal.org/es/news-events/news/2016/june/itf-helps-shape-declaration-on-worker-rights-in-digital-economy/.

57 Este es el caso, entre otros, del sindicato creado en Brasil por conductores de Uber. https://www.facebook.com/sindicatouber/.

58 Este es el caso, por ejemplo, de la Asociación de Conductores Uruguayos de Aplicaciones (ACUA). https://www.facebook.com/infoAcua/.

retos para el Derecho del Trabajo. Y ello partiendo de la premisa de que existe un proceso cada vez más consolidado que exige del Derecho del Trabajo que pierda cualquier traza de autonomía para convertirse en una rama del ordenamiento jurídico dependiente de la economía y sus vaivenes[59].

El análisis que se hace del Derecho del Trabajo aparece condicionado en muchas ocasiones por un prejuicio ideológico que entiende a esta rama del ordenamiento jurídico como un lastre a la modernización económica. En temas de estudio como el que ha ocupado estas páginas, resulta aún más evidente, ya que al hilo de examinar las relaciones de producción entre *Uber* y los conductores que prestan servicios para ella, no han faltado voces que inmediatamente han entendido que dichas relaciones de producción no tienen cabida alguna en el ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo. En otras ocasiones, con un más tono benévolo y conciliador con la normativa laboral vigente, se ha dicho que se trata de una relación de trabajo autónomo dependiente económicamente[60]. Los cambios en la prestación de servicios que Internet y la aparición de plataformas virtuales parecen ser la justificación de unas y otras versiones para defender, en última instancia, la obsolescencia del ordenamiento jurídico laboral en este tipo de prestaciones de trabajo[61].

En resumidas cuentas, las relaciones entre la tecnología y el ordenamiento jurídico laboral, pese a lo ya advertido décadas atrás[62], siguen arrojando un resultado donde la ideología de la técnica se impone al trabajo, intentando invisibilizar a éste ocultándolo detrás de unas relaciones de producción que, según esta interpretación, estarían basadas en la libertad de los trabajadores (autónomos).

Además, el trabajo en el ámbito de la economía digitalizada plantea una serie de reflexiones, que con mayor o menor intensidad afectan transversalmente al conjunto de relaciones laborales, se desarrollen –o no– en el ámbito de las plataformas virtuales y que convendría abordar con carácter previo al uso de aquella contraposición ideologizada entre lo *nuevo* y lo *viejo*, donde el Derecho del Trabajo aparece representado por su vetustez inservible. A nuestro juicio, estos temas tienen que ver con tres áreas muy concretas como son:

i) La definición laboral de empresario, que sigue formando parte de aquellas materias laborales que pasan desapercibidas por los juristas del trabajo y

59 Quizá sea este rasgo uno de los que mejor caracterizan la cultura actual de buena parte de los juristas del trabajo. Una obra imprescindible en el desarrollo de la noción de cultura de los juristas del trabajo, en BAYLOS, A., "Modelos de derecho del trabajo y cultura jurídica del trabajo", en BAYLOS, A. (Coordinador), *Modelos de Derecho del Trabajo y cultura de los juristas*. Bomarzo, 2013, pp. 15-32.

60 Entre otras, GUTIÉRREZ ARRANZ, R., "Las relaciones laborales en la economía colaborativa", en *REDT,* nº 186, 2016, pp. 161-188.

61 "El concepto de trabajador subordinado por cuenta ajena nació en un contexto donde no existía internet. Con la entrada en la era digital las formas de prestación de servicios han cambiado radicalmente creando gran inseguridad jurídica respecto a qué normas son aplicables al ciberespacio", en TODOLÍ SIGNES, A., "El impacto de la "Uber Economy"...", op. cit., p. 3.

62 VARDARO, G., "Tecnica, tecnologia e ideologia della tecnica nel diritto del lavoro", *PD*, 1986, pp. 75 y ss.

que, como en el caso de *Uber*, constituyen un elemento de incertidumbre jurídica en relación a la aplicación de la normativa laboral;

ii) los criterios utilizados para la calificación de la relación de trabajo, donde criterios como los de la dependencia jurídica pueden aparecer ocultos detrás de las formas más novedosas de organización empresarial y donde, por tanto, cabría replantearse el uso de criterios que no pongan el énfasis en la capacidad del empresario de incidir en la forma y contenido de la prestación como en la situación que respecto del mercado se colocan las partes de aquella relación de trabajo. O lo que es lo mismo, la accesibilidad/inaccesibilidad al mercado de cada parte de la relación en nuestro caso entre *Uber* y sus conductores y;

iii) el papel del sujeto colectivo de representación de los intereses y derechos de los trabajadores en una economía que presenta la capacidad de aislar, aún más si cabe, a los trabajadores presentándolos como competidores o rivales directos de sí mismos. Es decir, la función que desempeña el Sindicato como agente que determina la propia calificación de la relación de trabajo por cuenta ajena, con la capacidad de actuar de forma homogénea y simultánea en diversas partes del mundo. O lo que es lo mismo, el valor que aporta la acción sindical internacional ante este tipo de fenómenos económicos globales.