



FACULTAD DE DERECHO

IMPACTO DE LA ECONOMÍA COLABORATIVA EN LAS RELACIONES LABORALES. EL DERECHO COMPARADO EN LA MATERIA.

Autor: Marta López Roldán

5º E3 – B

Derecho de las Relaciones Laborales

Tutor: Dolores Carrillo Márquez

MADRID

Abril 2020

Resumen

La economía colaborativa está aquí para quedarse y ello supone muchos cambios a nivel social, político y económico que lleva inevitablemente a una adaptación jurídica de las consecuencias de estos nuevos modelos de negocio.

El Derecho de las Relaciones Laborales es uno de los ámbitos más afectados y que a su vez, más afecta a la sociedad. Por ello, es importante estudiar cómo se ve afectado éste por la prestación de servicios mediante las plataformas virtuales, las alternativas que ofrece nuestro actual ordenamiento jurídico, si es conveniente o no desarrollar una legislación específica al respecto, y cómo otros países están afrontando esta nueva realidad.

Todo lo anterior se estudia en este trabajo, presentando posibles alternativas que se pudieran adaptar a esta realidad y dando a conocer los casos más relevantes de calificación jurídica de este tipo de prestaciones de servicios a nivel internacional.

Abstract

The sharing economy is here to stay and this implies many changes at a social, political and economic level that inevitably entail a legal adaptation of the consequences of these new business models.

Labor Law is one of the most affected branch of law and, at the same time, this may affect the most to society. Therefore, it is important to study how Labor Law is affected by the provision of services through virtual platforms, the alternatives offered by our current legal system, whether or not it is convenient to develop specific legislation in this regard, and how other countries are facing this new reality.

All of the above is studied in this work, presenting possible alternatives that adapt to this reality and publicizing the most relevant cases of legal qualification of this type of service provision at an international level.

ÍNDICE

<i>INTRODUCCIÓN</i>	<i>1</i>
<i>CAPÍTULO I</i>	<i>3</i>
1. Concepto de la economía colaborativa.	3
1.1. Las nuevas formas de prestación de servicios.	4
2. Agentes que intervienen en la economía colaborativa.....	6
2.1. Los intermediarios	6
2.2. Los prestadores del servicio	7
2.3. Los consumidores	8
3. Ventajas de la economía colaborativa.....	9
4. Impacto de la economía colaborativa en España.	10
<i>CAPÍTULO II</i>	<i>14</i>
1. Como encaja la economía colaborativa en nuestro marco normativo.	14
1.1. Marco normativo.	14
1.2. Las notas principales configuradoras de las relaciones laborales para el caso de los trabajadores de la economía colaborativa.	18
1.3. Regulación específica para los transportistas y posible aplicación en la economía colaborativa.	25
2. Necesidad de un marco normativo específico.	27
<i>CAPÍTULO III</i>	<i>30</i>
1. ¿Cómo se quiere incorporar en la UE la economía colaborativa en el marco del Derecho de las Relaciones Laborales?.....	30
2. Casos propios de la economía colaborativa en relación con el Derecho de las Relaciones Laborales dentro de la Unión Europea	32
2.1. Reino Unido	32
2.2. Francia	34
2.3. Puntos de reflexión sobre los casos de Francia y Reino Unido	35
3. Los casos fuera de la Unión Europea.....	36
<i>CONCLUSIONES</i>	<i>40</i>
<i>BIBLIOGRAFÍA</i>	<i>42</i>

Listado de abreviaturas

- ET: Estatuto de los Trabajadores
- LETA: Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo
- *Op. Cit.:* *Opere citato* en español, “en la obra citada”.
- STS: Sentencia del Tribunal Supremo
- STSJ: Sentencia del Tribunal Superior de Justicia
- TS: Tribunal Supremo
- TSJ: Tribunal Superior de Justicia

INTRODUCCIÓN

Una nueva realidad digital y económica vuelve a poner un reto legislativo a los juristas a nivel global. Al igual que ha ocurrido en otras etapas de la historia y, por diferentes motivos, el ordenamiento laboral debe afrontar un nuevo debate y buscar una solución a la situación laboral por la que pasan hoy millones de trabajadores alrededor del mundo.

La crisis económica del 2008 hizo que se transformaran los comportamientos de los consumidores. Desencadenando esta crisis en una situación de escasez de recursos económicos, surge la economía colaborativa. Ésta ha hecho aparecer una nueva situación laboral para los trabajadores que desarrollan su actividad en los sectores en los que se han implementado estos nuevos modelos de negocio, no siendo capaz nuestro ordenamiento de calificar de manera general la relación que existe entre las plataformas virtuales mediante las que hoy en día se prestan servicios y las personas que prestan el servicio de manera presencial.

La carencia de nuestro ordenamiento para dar una respuesta a esta situación hace necesaria la intervención de los Tribunales que, sumergidos en una situación de sobrecarga en tanto que hay abiertos muchos casos que deben resolver, se han visto imposibilitados para dar una solución que sirva de genérico para todas las situaciones y conflictos que se dan entorno a la economía colaborativa y el Derecho de las Relaciones Laborales.

Con este trabajo se pretende estudiar el efecto en el Derecho de las Relaciones Laborales del surgimiento de estos nuevos modelos de negocio que implican nuevos sistemas organizativos en las empresas, así como ofrecer un estudio sobre la problemática de la calificación de las relaciones entre las plataformas y los prestadores del servicio y sus posibles soluciones legislativas. Además, se aporta un estudio de determinados casos referente a compañías que operan conforme a los sistemas de la economía colaborativa en Estados Miembros y Estados no pertenecientes a la Unión Europea, reflejando las disparidades que existen legislativamente al respecto, así como aportando nuevas posibilidades legislativas para su posible incorporación en el ordenamiento español.

Con el objetivo de aportar nuevas soluciones a los problemas mencionados, así como una visión global acerca de los casos jurídicos más relevantes acaecidos en diferentes países

que nos ayuden a tener diferentes opciones para la regulación en nuestro país de estas nuevas relaciones laborales, este trabajo en primer lugar expondrá el concepto de la economía colaborativa, así como los puntos más relevantes entorno a este sistema de producción y de consumo económico, considerando que es necesario para el posterior entendimiento del restante cuerpo del trabajo. Posteriormente se expondrá la problemática jurídica en relación con la calificación de la relación, analizándola a través de las notas caracterizadoras de las relaciones laborales y aportando soluciones alternativas a dicha problemática. Por último, se expondrán los casos jurídicos más relevantes en torno a los problemas que el Derecho de las Relaciones Laborales debe afrontar con respecto a la economía colaborativa, haciendo especial hincapié en la problemática de la calificación de la relación laboral. Estos casos relativos tanto a Estados Miembros como a Estados que no pertenecen a la Unión Europea, hacen que se pueda estudiar el traslado de sus soluciones legislativas a nuestro ordenamiento laboral.

CAPÍTULO I.

LA ECONOMÍA COLABORATIVA

1. Concepto de la economía colaborativa.

A principios de este siglo, las empresas empiezan a implementar sistemas de producción de bienes y servicios diferentes a los más tradicionales, debido principalmente a los avances en la tecnología de la información y las novedades con respecto a la forma en que los consumidores usan y comparten dichos bienes y servicios. Estos nuevos modelos y sistemas de producción es lo que podemos denominar “economía colaborativa”.¹

Para los economistas, los filósofos y los profesionales en los negocios, la palabra colaboración se ha convertido en un misterio a resolver. Buscan la manera de definir la economía colaborativa pero aún no se da con la definición acertada. Además, es difícil de explicar el por qué se ha vuelto a los antiguos métodos económicos. Autores² cuyas aportaciones han sido de una gran importancia para el desarrollo y entendimiento de este nuevo modelo de negocio, afirman que se ha vuelto de alguna manera a los antiguos métodos económicos porque, este sistema tiene su origen en el intercambio de bienes, en el que la maximización de recursos disponibles se encuentra en el punto céntrico para el desarrollo y el emprendimiento. Algunos autores³ afirman que la recesión económica, es uno de los motivos por los que ha irrumpido de manera tan fuerte este sistema, fomentando el emprendimiento y desarrollando sistemas que ayuden a reducir los costes que conlleva el desarrollo de un negocio.

Para llegar al desarrollo actual de la economía colaborativa, las empresas primeramente vieron una oportunidad en los comportamientos de la población a medida que las tecnologías avanzaban. Por esta misma razón estudiaron cómo los consumidores cambiaban sus necesidades, exigiendo y requiriendo de las empresas, nuevas formas para

¹ Sastre-Centeno, J. M., & Inglada-Galiana, M. E. (2018). “La economía colaborativa: un nuevo modelo económico”, *CIRIEC-Espana*, 94, 2018, pp.219-250.

CNMC: Consulta pública sobre los nuevos modelos de prestación de servicios y la economía colaborativa, Documento 2: Efectos de los nuevos modelos económicos sobre el mercado y la regulación

² Botsman, R, and Rogers, R. *Whats mine is yours: The rise of collaborative consumption*. Collins, London, UK, 2010.

³ Lamberton, C.P., and Rose, R.L. "When is ours better than mine? A framework for understanding and altering participation in commercial sharing systems." *Journal of Marketing* 76.4, 2012, pp.109-125.

obtener los productos, modelos más rápidos y eficaces de consumo e incluso cambios en la accesibilidad de los servicios que debían ser más tecnológicos y rápidos.

Por todo esto, las empresas empiezan a reconocer una oportunidad en la cooperación, la confianza y el uso de productos y servicios entre las personas, de manera que intentan incorporar esos sistemas de producción novedosos que enmarcan la economía colaborativa.

1.1. Las nuevas formas de prestación de servicios.

La economía colaborativa va a traer consigo una nueva realidad que se va a instaurar principalmente a través de los medios informáticos; nuevas formas de trabajo.

Estas nuevas formas de trabajo van a ser principalmente servicios prestados a través de plataformas virtuales⁴. Vamos a poder encontrar, por un lado, negocios que ejecuten los servicios a través de plataformas virtuales de manera íntegra, a los que podemos llamar “online labor markets” y, por otro lado, negocios que, aunque se basen en una plataforma virtual, necesiten la ejecución del servicio de manera manual. Un ejemplo de modelo de negocio compatible con la primera descripción es Amazon M. Turk, mediante la cual cualquier colaborador alrededor del mundo realiza tareas sencillas de manera online. Por su parte, las plataformas de Uber y Cabify, son ejemplos del segundo tipo de negocio que podemos encontrar en la economía colaborativa, ambas empresas conocidas a nivel mundial. Los conductores de ambas compañías son también colaboradores pero, a diferencia de Amazon M. Turk, para realizar los servicios que ofertan a través de sus plataformas, se necesita que los colaboradores ejecuten el servicio de manera manual, no a través de la plataforma.

Dentro de este último tipo de negocios, vamos a encontrar además otra posible subdivisión entre aquellos negocios genéricos que van a prestar servicios de cualquier tipo (repartos, limpieza, etc.) o negocios que se especialicen en algún sector en concreto como por ejemplo la plataforma de Deliveroo, que únicamente dedica su actividad a realizar los repartos de los pedidos que realizan los clientes a través de su plataforma, ya sean restaurantes o clientes de los restaurantes asociados.

⁴Gurruchaga, C.O. "El complicado encaje de los trabajadores de la economía colaborativa en el Derecho Laboral: Nuevos retos para las fronteras de la laboralidad." *Derecho de las relaciones laborales*, Vol. 1, 2018, 61-74.

Todos estos nuevos negocios que pueden surgir gracias a la economía colaborativa, tienen sus implicaciones en el Derecho de las Relaciones Laborales; nuevas circunstancias laborales, nuevos conceptos a tener en cuenta para determinar la relación laboral, en general, nuevas condiciones laborales que debido a su complejidad, hacen difícil su contextualización jurídica y por tanto su regulación, por lo menos en este momento jurídico-social.

Uno de los casos más controvertidos y con los que se inicio todo este debate jurídico de calificación de la relación entre la plataforma y los prestadores del servicio, es el caso de Uber. Esta plataforma nació en Estados Unidos en 2009 y hoy en día opera en más de 300 países. Nacida sin ningún tipo de legislación específica a la que se pudiera acoger, organizó su estructura jurídica, y con ello los contratos laborales, intentando respetar la legislación laboral del país. Sin embargo, en 2015 la empresa es denunciada por una de las conductoras⁵, estableciendo esta última que debía ser Uber quien la cubriera los gastos derivados de la prestación del servicio. Uber defendía sus pretensiones estableciendo que era “*a neutral technological platform, designed simply to enable drivers and passengers to transact the business of transportation*”⁶. Pese a esto, la Comisión de Trabajo de California dictaminó que este tipo de prestación de servicios genera en sí una relación de trabajo asalariado, especificando que, “*the reality, however, is that Defendants are involved in every aspect of the operation*” y por ello debía Uber restituir a la demandante los gastos producidos por la prestación del servicio. Aunque solo se trató de un pronunciamiento administrativo y no judicial, tuvo un impacto significativo para la empresa y desencadenó numerosos juicios a nivel internacional como se explica en el Capítulo III del trabajo.

Al igual que ha ocurrido a lo largo de la historia con muchos otros aspectos sociales, el derecho debe avanzar y seguir los pasos que da la población, haciendo que se adapte a las nuevas circunstancias económicas y sociales garantizando la seguridad jurídica. Debemos hacer que todas las personas que accedan a estos nuevos puestos de trabajo queden protegidos, pero ¿puede nuestro ordenamiento jurídico, en las condiciones actuales, protegerles? O por el contrario, ¿se debe realizar una regulación específica al respecto?

⁵ Uber Technologies, INC., a delaware corporation vs. Barbara Berwick, Superior Court of California, 16 June 2015.

⁶ CIVIL, C. sitting-crater “... F I E.

2. Agentes que intervienen en la economía colaborativa.

En la economía colaborativa participan tres categorías de agente de manera necesaria⁷. Por un lado, nos vamos a encontrar a aquellos que prestan el servicio, se traten bien de particulares o bien de profesionales. Por otro lado, necesitaremos a los usuarios de los servicios que los prestadores llevan a cabo. Por último, son necesarias las empresas que funcionen como intermediarias entre las partes anteriormente mencionadas.

2.1. Los intermediarios

Los intermediarios que operan en la economía colaborativa son las plataformas y funcionan a través de los medios tecnológicos. Las plataformas online son las herramientas para poder conectar a los prestadores del servicio y a los consumidores que desean, desde alquilar un bien determinado, hasta recibir la cena ya cocinada en sus hogares.

La diferencia entre las plataformas que pertenecen al ámbito de la economía colaborativa y el resto de plataformas se asienta en el objeto de las primeras. Su propósito es facilitar al resto de agentes el uso de determinados bienes por un periodo corto de tiempo en el momento en el que los consumidores lo necesitan y lo requieren. Además, la plataforma virtual se identifica con la empresa en sí, es decir, son empresas que ofrecen un determinado servicio, a diferencia del resto de plataformas que no se configuran en sí como una sociedad, sino como una parte de la misma.

Veremos en el Capítulo III cómo en todos los casos estudiados, los intermediarios o las plataformas defienden que los prestadores del servicio deben desarrollar su actividad en el marco del Estatuto del trabajo autónomo⁸. Esto es así puesto que permite a las plataformas cargar a los prestadores del servicio con los costes asociados a la misma prestación, permitiendo la reducción de las tarifas. Los precios bajos en la contratación de los servicios es una de las características principales de los modelos de negocio de la economía colaborativa, por lo que el hecho de que exista una relación laboral entre la

⁷ Martín Moral, M. F. “Economía colaborativa y protección del consumidor”, *Revista de Estudios Europeos*, n. 70, julio-diciembre, 2017, pp.179-196.

⁸ Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

plataforma y los prestadores del servicio, haría en parte que las primeras perdieran su razón de ser. Tanto es esto así que, se calcula por ejemplo que, la laboralización de los trabajadores de Uber incrementaría los costes para la empresa en un 40% como mínimo⁹.

2.2. Los prestadores del servicio

El concepto de prestador¹⁰ es en ocasiones confundido con el de la plataforma virtual. Este concepto debe englobar a toda persona física o toda persona jurídica que ejerza una determinada actividad de servicios. Es importante añadir que, para el concepto de prestador de servicios incluye cualquier actividad económica independientemente de su frecuencia y de su profesionalidad, y por tanto caben los servicios realizados entre pares, es decir mediante el sistema P2P.

Las funciones del que presta los servicios se pueden simplificar en dos. En primer lugar, el prestador debe concluir el contrato de mediación con la plataforma, de tal manera que quede detallado la prestación del servicio que va a realizar, así como el resto de condiciones que son relevantes al mismo. En segundo lugar, concluye el servicio con el consumidor, convirtiéndose en el principal responsable de dicho servicio independientemente del tipo de servicio del que se trate.

En líneas generales, las condiciones del servicio no vienen impuestas por la plataforma, sino que las determina el prestador del servicio, siendo ellos que deciden el servicio que realizar, las horas en las que se realizarán. En el Capítulo II estudiamos los elementos configuradores de una relación laboral, y estas características formarán parte del estudio pues de éstas depende en parte que los Juzgados consideren la relación como laboral o no.

Según la Directiva 2006/123/CE de servicios, los prestadores de servicios no pueden tener requisitos de acceso al mercado como aquellas referidas a concesiones de licencias o requisitos de calidad mínima, establecido así en su artículo 9 y 16. Los responsables de que los requisitos de acceso al mercado se ajusten a un propósito legítimo son las

⁹ Royo, M. R. P. “La agenda reguladora de la economía colaborativa: aspectos laborales y de seguridad social”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 138, 2017, 125-161.

¹⁰ Martín Moral, M. F., *op cit.*, pp. 179-196.

autoridades nacionales según su ordenamiento jurídico. No hay una regulación en general sobre su posible acceso al mercado, pero sí existen regulaciones específicas para diversos sectores a los que deberán ajustarse. De tal manera que según el tipo de servicio la intervención reglamentaria podrá centrarse en, la protección de los turistas, la protección de la salud pública, la lucha contra la evasión fiscal, etc.

Por último es importante señalar que la Unión Europea no recoge cuando un particular en un sistema de P2P pasa a ser un prestador de un servicio. La realidad es que un profesional que se dedica a transportar personas de manera particular a un consumidor, deben darse de alta como autónomos, pagar sus correspondientes cuotas en la seguridad social, pagar de manera periódica el correspondiente IVA e IRPF mientras que aquellos que hoy en día se dedican a lo mismo pero a través de plataformas virtuales dentro del sistema de la economía colaborativa, actúa hoy en condiciones diferentes por la falta de regulación , generando un nivel de incertidumbre demasiado grande no solo para las personas que se dedican a esto de manera profesional, sino para personas al margen de dicha profesión.

2.3. Los consumidores

El último elemento que conforma la economía colaborativa es el consumidor¹¹, las personas que utilizan los servicios que los prestadores ejecutan.

Con la entrada de la economía colaborativa los principales beneficiados son los consumidores que, como veremos a continuación, están consiguiendo los mismos servicios que antaño pero a un precio bastante inferior, debido principalmente a la reducción de costes que permite la economía colaborativa, y la cantidad de oferta que existe en múltiples sectores.

Los consumidores también deben ser protegidos frente a cualquier negligencia cometida por parte del prestador o cualquier desventaja que haya podido sufrir como consecuencia de actos fuera de la legalidad realizados por parte de la empresa o plataforma virtual. Por ello, no es solo relevante los contratos electrónicos que firman los prestadores del servicio con la compañía, sino también aquellos en los que de manera automatizada firman los

¹¹ *Id.*: Martín Moral, M. F. “Economía colaborativa y protección del consumidor”, *Revista de Estudios Europeos*, n. 70, julio-diciembre, 2017, pp. 179-196.

usuarios a la hora de contratar el servicio. Sin embargo, a diferencia de lo que ocurre con los primeros, los segundos sí están más protegidos pese a no estar regulado de manera específica, debido a que los actos que pueden realizar las plataformas o los prestadores del servicio no son ilegalidades nuevas, como sí ocurre con la situación laboral de los prestadores, situaciones que sí son novedades a las que tiene que enfrentarse el Derecho de las Relaciones Laborales bien cogiendo una vía u otra.

3. Ventajas de la economía colaborativa.

Para el Comité Económico y Social Europeo (CESE)¹² *“puede representar una oportunidad para retomar la senda de un desarrollo sostenible en lo económico, humano en os social, y armónico con el planeta en lo medioambiental”*. A nivel europeo, desde los inicios de la economía colaborativa, hemos visto mucho apoyo por parte de los distintos órganos que conforman la UE pues, no solo supone ventajas económicas, sociales y medioambientales para cada compañía, sino que beneficia a nivel europeo e incluso global, resolviendo muchos de los problemas que hemos ido generando, desde problemas de contaminación, hasta carencias en cuanto a las relaciones interpersonales.

No hay duda de que, con la economía colaborativa se han beneficiado tanto productores como consumidores. Desde una perspectiva macroeconómica, el uso del exceso de capacidad y el aumento de oferta debido al emprendimiento social, es una gran ganancia para todos. Los precios debido a este aumento de la oferta son más accesibles y por tanto las personas con pocas opciones están accediendo a nuevas oportunidades.

En cuanto al medioambiente, la economía colaborativa refleja un nuevo estilo de vida, alejándonos del consumismo que hasta ahora parecía predominar y que, aunque sigue estando muy presente, parece ir reduciéndose debido principalmente a la aparición de este tipo de modelos de negocios y sistemas de producción y consumo.

En cuanto a los beneficios sociales, según el Comité Económico y Social Europeo, va a aportar una producción de bienes *“duraderos y preparados para un uso intensivo de modo*

¹² CESE (2014): Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «Consumo colaborativo o participativo: un modelo de sostenibilidad para el siglo XXI» (Dictamen de iniciativa). Disponible en: de: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52013IE2788&from=ES>
de las Heras Ballell, T.R. "El crowdfunding: una forma de financiación colectiva, colaborativa y participativa de proyectos", *Revista Pensar en Derecho*. Nº 32, 2013, pp. 101-123.

que pueden ser utilizados por varias personas, o a lo largo de la vida de un mismo consumidor o usuario” frente al tipo de producción tradicional, en el que la gente se acostumbró a consumir de manera rápida y con una pronta eliminación, pensados para establecer en el centro del consumismo, la propiedad individual. Esto implica la oportunidad que tendrán todos los ciudadanos, con independencia del nivel económico, en tener acceso a productos duraderos, que aunque hayan pasado por diferentes manos, el precio será menor y la calidad será mejor.

Además, para los ciudadanos es una oportunidad de empleo ya que les permite ofrecer servicios nuevos de manera más sencilla, haciéndose así que se fomente la flexibilidad horaria de los trabajos y se creen nuevas fuentes de ingreso diferentes a las que han existido hasta ahora¹³.

Más allá de los beneficios sociales en su parte más económica, la economía colaborativa, trae consigo el desarrollo de las relaciones sociales a través de trabajos en los que sea imprescindible la colaboración. Con los servicios que se generan por la economía colaborativa, van a florecer nuevas relaciones interpersonales basadas en la confianza como veremos más adelante.

4. Impacto de la economía colaborativa en España.

Como muchos datos apuntan¹⁴, el escenario más probable es que la economía colaborativa se quede con nosotros por bastantes años. Las mayores compañías que operan a través de estos sistemas de negocio, como son Airbnb, Wallapop o incluso Spotify, llevan años consecutivos creciendo y no sabemos cuando dejará de hacerlo.

Airbnb, pese a las restricciones que se les ha ido poniendo para que haya una competencia mas leal frente a los hoteles, sigue creciendo hasta 10 veces más rápido que estos

¹³ Cañigueral, A. *Vivir mejor con menos: Descubre las ventajas de la nueva economía colaborativa*. Conecta, 2014; Díaz Foncea, M., Marcuello, C., and Montreal-Garrido, M. *Economía social y economía colaborativa: Encaje y potencialidades*. No. ART-2016-104461, 2016, pp. 27-35.

¹⁴ Avital, Michel, et al. "The collaborative economy: a disruptive innovation or much ado about nothing?." *Proceedings of the 35th International Conference on Information Systems; ICIS 2014*. Association for Information Systems. AIS Electronic Library (AISeL), 2014, pp. 1-7; Martín Godino, A., y Molina Romo, Ó. "Profesionales independientes en la era digital: ¿el futuro del precariado?", *Anuario IET de trabajo y relaciones laborales*, 5, 2018, pp. 231-256.

últimos¹⁵. Según el Instituto Nacional de Estadística, en el primer trimestre de año 2018 se registraron en España 40,7 millones de viajes, de los cuales 2,2 corresponden a viviendas de alquiler, entre los que se incluye además de Airbnb, por ejemplo HomeAway y AlterHome. La cuota de mercado de Airbnb es solo del 5,4% en el sector hotelero total, pero éste no ha dejado de crecer, y esa es la noticia que no deja tranquilos a los hoteleros.

Por su parte Spotify¹⁶, que ha sido la revolución de la última década en cuanto a música en streaming se refiere, en el último trimestre de 2019 ha registrado un total de 271 millones de usuarios activos cada mes, un 31% más que el año anterior en el mismo trimestre. De todos esos millones de usuarios, 153 millones de usuarios utilizan la plataforma en su modo gratuito, con anuncios, el resto, usan la plataforma en alguno de sus modos de pago. Por todo esto, Spotify ha conseguido unos ingresos trimestrales de 1.855 millones de dólares. Sus expectativas de crecimiento siguen siendo positivas para los próximos años, teniendo previsto pasar de 124 millones de usuarios premium a un número de entre 126 y 131 millones.

Como podemos ver con los casos anteriores, las plataformas que trabajan con modelos basados en los sistemas colaborativos tienen y van a seguir teniendo una tasa positiva de crecimiento, igual que ocurre en otros sectores de la economía colaborativa que aún están en una etapa temprana de desarrollo como puede ser el sector automovilístico. A pesar de ello, este sector tiene datos muy favorables de crecimiento y desde luego un escenario social que les acompaña en su desarrollo.

A pesar de estos datos favorables a nivel económico y social en cuanto a la parte de los consumidores se refiere, por la continua guerra de precios que estamos viviendo entre las compañías y que por tanto beneficia a los consumidores, tenemos que seguir viendo cómo afecta la economía colaborativa a la sociedad española, en cuanto a los trabajadores se refiere, pues como veremos a continuación, el escenario que se les presenta está todavía muy oscuro a nivel regulatorio.

El continuo crecimiento del trabajo a través de plataformas virtuales está planteando un reto para el Derecho de las Relaciones Laborales. A pesar de que la Comisión Europea

¹⁵ Valero, M., Datos, U., Esteban, P., Villarino, Á., & V., M. Airbnb crece a un ritmo 10 veces superior a los hoteles pese a las restricciones. 15/07/2018. From https://www.elconfidencial.com/economia/2018-07-15/airbnb-crecimiento-hoteles-restricciones-ciudades_1591317/

¹⁶ Spotify alcanza los 271 millones de usuarios, pero duplica sus pérdidas. 5 Febrero de 2020. From <https://www.eleconomista.es/tecnologia/noticias/10340611/02/20/Spotify-alcanza-los-271-millones-de-usuarios-pero-duplica-sus-perdidas-.html>

publicara un documento sobre la “Agenda Europea para Economía Colaborativa” y de que exista hoy en día un amplio consenso¹⁷ de la necesidad de que el derecho se debe adaptar y dar una respuesta a los que se dedican o dependen de este sector, existen todavía diversos riesgos a los que deben de hacer frente los “trabajadores digitales”, entre ellos la delimitación a los que se deben someter sobre su condición de asalariados o trabajadores autónomos, o su protección social.

Además de los impactos sociales y económicos que se han revisado, la economía colaborativa implica cambios a nivel jurídico, especialmente en el ámbito tributario y en el ámbito laboral. Esto no es algo que solo se esté dando a nivel nacional, sino que todos los países en los que se están desarrollando estos modelos de negocio, han tenido ya algún acercamiento jurídico en la materia.

Todos estos cambios en la manera de prestar servicios y que afectan a la calificación jurídica de la relación que existe entre las plataformas y los prestadores de servicio, están siendo tratados directamente por los Juzgados debido a la falta de conciliación entre la propia actividad y las normas de Derecho Laboral vigentes, de tal manera que se intenta conciliar el Derecho Laboral al nuevo panorama laboral.

Este problema se empieza a notar y estudiar a partir del caso de Uber que primero se dio en Estados Unidos, pero que rápidamente se trató en los Juzgados de muchos países entre los que encontramos a España, Inglaterra, Alemania, Francia, entre otros.

Si bien todos tienen una misma raíz cada país muestra resoluciones diferentes en sus Juzgados. Además, en Europa los servicios de Uber, Cabify y otras plataformas similares, resultan especialmente difíciles de encajar debido a la regulación pública del transporte de pasajeros por carretera. En España, el incumplimiento de la obligación de afiliación y cotización en el Régimen General de la Seguridad Social y, subsidiariamente el incumplimiento de la obligación de afiliación y cotización en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, hacen que el caso de Uber llegue pronto a los medios de comunicación debido principalmente a las huelgas y protestas llevadas a cabo por los

¹⁷ Entre otros, Royo, M. R. P., *op cit.*, pp. 125-161; Párraga, F.T. "Economía digitalizada y relaciones de trabajo." *Revista de derecho social*, 76, 2016, pp.59-82; Pascual, G. D. "Economía colaborativa y Administración local", *Anuario del Gobierno Local*, 1/2015, pp. 35-66; Doménech Pascual, G. "La regulación de la economía colaborativa. El caso Uber contra el taxi." *Ceflegal. Revista práctica de Derecho.*, vol. 175-176, 2015, pp. 61-104; Alfonso Sánchez, R. "Estudios doctrinales: aproximación jurídica a la economía colaborativa: diferentes realidades", *Cuadernos de derecho y comercio*, núm. 66/2016.

taxistas. En Alemania, el Tribunal provincial de Frankfurt prohibió que Uber desarrollara su actividad sin una licencia de transporte de pasajeros. En Bélgica, esto es directamente una actividad ilegal y en los Países Bajos se encuentra todavía sometida a una investigación criminal, bajo la acusación de desarrollar un servicio de taxis ilegales.

Como vemos, cada país da respuestas diferentes a una misma realidad. Por ello es importante cuestionarnos qué es lo que se necesita; ¿necesitamos una legislación específica para regular la actividad de las plataformas virtuales? O por el contrario, ¿necesitamos adaptar los nuevos modelos de negocio a las normas actuales?

CAPÍTULO II.

EL DERECHO DE LAS RELACIONES LABORALES Y LA ECONOMÍA COLABORATIVA

1. Como encaja la economía colaborativa en nuestro marco normativo.

Una vez que sabemos qué es la economía colaborativa y cómo funciona, comenzamos a ver la parte jurídica del asunto que nos concierne en este capítulo II. En primer lugar, vamos a hablar del marco normativo que existe en nuestro país, cómo se sitúa jurídicamente y los problemas que existen en nuestro marco regulatorio que impiden que se pueda introducir el empleo a través de plataformas virtuales en nuestro ordenamiento jurídico con facilidad. Y en segundo lugar veremos si es necesario un nuevo marco normativo para poder introducir los derechos laborales y la regulación del empleo de la economía colaborativa de manera específica.

1.1. Marco normativo.

1.1.1. Necesaria diferenciación entre la relación laboral y el trabajo autónomo

Uno de los principales problemas jurídicos que nos hemos encontrado al tener que situar a los trabajadores en nuestro ordenamiento jurídico¹⁸, es el de determinar si la relación que existe entre el prestador de servicios y la plataforma se puede considerar una relación laboral, conforme al concepto de trabajador por cuenta ajena que nuestro ordenamiento nos proporciona, o si por el contrario estaríamos ante un trabajador autónomo¹⁹.

De manera más específica, estamos estudiando si, como siempre se ha discutido, los sujetos que prestan este tipo de servicios dentro de la economía colaborativa, se les puede contextualizar dentro de la figura de trabajador propuesta en el art. 1 del Estatuto de los

¹⁸ Gurruchaga, C.O., *op. cit.*, pp. 61-74

¹⁹ de Rivera, J., Gordo López, A.J., and Cassidy, P. "La economía colaborativa en la era del capitalismo digital." *Revista de Estudios para el Desarrollo Social de la Comunicación* 15, 2017, pp. 20-31; Calvo Gallego, F. J. "Los trabajadores autónomos dependientes: una primera aproximación". *Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 81/2005, pp. 41-78.

Trabajadores (ET²⁰), y por tanto les será de aplicación la normativa laboral y de Seguridad Social propia del trabajador por cuenta ajena, o por el contrario, estamos ante sujetos a los que le son de aplicación la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo (en adelante LETA²¹) y por tanto también las materias especiales de los mismo en cuanto a la Seguridad Social.

Recordamos qué es lo que definen estas normas al respecto:

Por un lado, el art. 1 del ET incluye en su ámbito 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*”. Por otro lado, el art. 1.1 de la Ley 20/2007, del 11 de julio, consideran incluidos dentro del concepto de trabajadores autónomos, “*las personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena*” ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial.

En ambas opciones es posible identificar por ejemplo, a un rider de Deliveroo²², mas no por eso no se deberían estudiar otras posibles alternativas que nuestro ordenamiento también recoge para poder contextualizar mejor a los trabajadores.

1.1.2. Figuras alternativas

Además de la necesaria discusión entre trabajadores autónomos y trabajadores ordinarios por cuenta ajena, dentro de nuestro ordenamiento podemos encontrar también el concepto de Trabajadores Autónomos Económicamente Dependientes o TRADE²³ en los que podríamos encajar a este tipo de trabajadores, sin olvidarnos también de que las cooperativas de trabajo asociado también pueden ser una alternativa.

²⁰ 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 (ET).

²¹ Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo (LETA).

²² Álvarez Cuesta, H. "La Lucha contra los "falsos autónomos" en la prestación de servicios vía app. El caso " deliveroo". " *Iuslabor* 2, 2018, 280-293.

²³ Martín Godino, A., y Molina Romo, Ó. "Profesionales independientes en la era digital, *Op. Cit.*, 231-256; Amor Carnero, D. "Incidencias en transporte alternativo-colaborativo: UBER.", 2017, Trabajo de Fin de Grado.

Debemos recordar que si posiblemente se consigue encuadrar específicamente a los prestadores de servicios de crowdsourcing como TRADE²⁴, no es que hayamos encontrado un camino intermedio entre trabajadores ordinarios por cuenta ajena o trabajadores autónomos. Estaríamos, en cambio ante la posibilidad de que los prestadores de servicios de estos sistemas se configuren como TRADE y por tanto como trabajadores autónomos con todas las características que configuran esta figura, así como ante el hecho de que es diferente a lo que el ET nos apunta como relación laboral.

La nota importante para entender lo anterior es que, la figura de TRADE²⁵ es una subcategoría, por así decirlo, del concepto de autónomo, y por tanto al igual que la pura figura propia de prestador de servicios autónomo, se regula por la LETA y que se singulariza por las notas de:

- Carácter personal y directo
- Habitual
- A título lucrativo
- Por cuenta propia y por tanto la apropiación de los frutos o productos del trabajo de manera directa y automática.
- Asunción de riesgos económicos o del resultado propio de la actividad que realiza.
- Autonomía en la prestación del servicio

Estas son entre otras, las notas que conceptualizan a un prestador de servicios como una figura autónoma dentro de nuestro ordenamiento laboral²⁶. En concreto, en el art. 11 de la LETA, los TRADE son “*aquéllos que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales*”.

Para estudiar por tanto la configuración de los prestadores de servicio de los sistemas de crowdfunding como TRADE, hay que hacer hincapié en el grado de dependencia

²⁴Calvo Gallego, F. J., *op cit.*, pp.41-78

²⁵ Luján Alcaraz, J. "La problemática calificación jurídico-laboral de la actividad de transporte" *Anales de derecho: revista de la Facultad de Derecho*, nº 16, 1998, pp. 139-153.

²⁶Pérez, A. P. Régimen jurídico del trabajo por cuenta propia con especial referencia al trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE). *Dereito: revista xurídica da Universidade de Santiago de Compostela*, 21(2), 2012.

económica de éstos con respecto a la plataforma, y por otro lado los rasgos característicos de los TRADE determinados en los artículos 11.2 y 11.3 de la LETA²⁷.

Por ello solo cabría encuadrarles dentro de los TRADE a aquellos agentes en los que por un lado, no concurren en ellos la nota de laboralidad propias del trabajador por cuenta ajena, pero que sí cumplen con el grado de dependencia económica exigida en la LETA.

Si se enmarcaran a los prestadores de servicios del crowdsourcing dentro de este marco legal, podrían beneficiarse por el acceso de éstos a la Seguridad Social tal y como está regulado en nuestro ordenamiento y además las fuentes de regulación de sus contratos podrían verse ampliada por subsunción a los “Acuerdos de Interés Profesional” o AIP.

Dejando atrás la figura del TRADE como posible alternativa de adaptabilidad para estos nuevos agentes en nuestra economía y en nuestra sociedad, podemos encontrar otra figura aún más peculiar, y poco discutida entre los profesionales, como son las cooperativas de trabajo asociado²⁸.

Podemos encontrar una salida a la discutida relación bidireccional entre los prestadores de servicios y la plataforma virtual en tanto que los cocineros, conductores, repartidores, etc. Se decidan agrupar en torno a esta figura jurídica de las cooperativas, reguladas en la Ley 27/1999, de 16 de julio, de cooperativas (LCoop), así como las propias leyes autonómicas, siendo excluidos de posible aplicación del Estatuto de los Trabajadores.

Básicamente lo que se pretende a través de las cooperativas de trabajo asociado es asociar a diferentes personas físicas para proporcionarles trabajo. Como se dice en el art. 80.1 de la LCoop., las cooperativas de trabajo asociado *“tienen por objeto proporcionar a sus socios puestos de trabajo, mediante su esfuerzo personal y directo, a tiempo parcial o completo, a través de la organización en común de la producción de bienes o servicios para terceros”* pudiendo tener también socios colaboradores y siendo la relación entre los socios trabajadores y la cooperativa, societaria. Estas cooperativas se constituyen en torno a unos estatutos democráticos en los que se asignarán los trabajos propuestos en las plataformas virtuales a lo que serían sus socios trabajadores, y éstos tendrían la

²⁷ Todoli-Signes, A. “El Impacto de la 'Uber Economy' en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo (Uber Economy Impact on the Industrial Relationships: The Effect of the Virtual Platforms on the Employment Contract Concept)”. *IUS Labor*, 3/2015, pp. 1-25.

²⁸ Hernández-Bejarano, M. "Nuevos modelos de cooperativas de trabajadores autónomos: un análisis de las cooperativas de impulso empresarial y las cooperativas de facturación." *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos*, 2017, pp. 145-181; Gurruchaga, C.O., *op. cit.*, pp. 61-74.

posibilidad de ampararse en un marco regulatorio que les protegería de una forma más completa que el que les ampararía en caso de ser trabajadores puramente autónomos. Esto sería así principalmente en cuanto a las horas de trabajo, los permisos, el sistema retributivo que podría ser de forma periódica, un sistema de prevención de riesgos laborales a su alcance, etc.

De esta manera, nos alejaríamos de la propia relación bidireccional²⁹, dando paso a una vinculación laboral entre la plataforma, la cooperativa y los socio trabajadores que estarían trabajando en base a una regulación específica basada en la externalización de servicios a través de una contrata entre la plataforma y la cooperativa.

Sería una importante consideración a tener en cuenta en este caso, el hecho de que no se utilizara esto como medio para defraudar la ley en relación con la cesión ilegal de los trabajadores o establecer relaciones laborales encubiertas. Esto tendría que ser vigilado por las autoridades correspondientes, si bien es cierto que este sistema de cooperativas se puede usar de manera completamente legal para la externalización de las actividades propias de una compañía.

El debate importante a desentrañar ahora mismo es el de si existe una relación laboral o no entre las plataformas virtuales y los prestadores de servicios, de tal manera que se pueda realizar una verdadera regulación en caso de que no se pueda enmarcar a estos trabajadores dentro de los conceptos que ya se han instaurado en nuestro marco normativo. Sin embargo, el hecho de que exista la posibilidad de regularlo mediante las cooperativas de trabajo asociado, es una alternativa que se redacta para ampliar las oportunidades de adaptarnos de la mejor manera posible a esta nueva realidad que reta al Derecho de las Relaciones Laborales y a sus profesionales a nivel nacional.

1.2. Las notas principales configuradoras de las relaciones laborales para el caso de los trabajadores de la economía colaborativa.

Como establece la STS (Sala de lo social) de 8 de octubre de 1987³⁰, *“la naturaleza jurídica de un acto o un contrato se encuentra en el contenido de los derechos y obligaciones que este mismo acto o contrato comprende y no en la calificación que se*

²⁹ *Id.*: Gurruchaga, C. O. El complicado encaje de los trabajadores de la economía colaborativa en el Derecho Laboral.

³⁰ STS (Sala de lo Social) de 8 octubre 1987. RJ 1987\6970

configure entre las partes en dicho contrato o los propios términos del mismo". Es por esta misma razón por la que, aunque hoy en día los términos de los contratos de los prestadores de servicios, vincule al sujeto activo con la plataforma mediante un contrato de prestación de servicios y estén dados de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, no imposibilita a que la calificación hecha por un tribunal sea por ejemplo propia de una relación laboral ordinaria por cuenta ajena.

Como es sabido, para nuestro Derecho de las Relaciones Laborales, en determinadas circunstancias es complicado discernir entre los contratos mercantiles o civiles y el contrato laboral. Hay ocasiones en las que las líneas que separan unas relaciones y otras son imprecisas. En el caso que nos ocupa, el grado de dependencia entre los prestadores de servicios y la plataforma es muy bajo comparado con los de un trabajador tradicional vinculado a una sociedad por un contrato laboral. Esa es una de las líneas que entrañan mayor dificultad a la hora de calificar una relación como laboral o para diferenciarlo de otras figuras similares³¹.

Generalmente, como se ha mencionado con anterioridad, las empresas que configuran este nuevo sistema colaborativo de trabajo implican relaciones con un margen muy amplio de independencia en diferentes ámbitos de la relación que depende de cada caso concreto, pues una de las virtudes de la economía colaborativa es que comprende muy diversos sectores, y esto a su vez hace muy difícil una solución generalizada en la materia que nos compete.

El art. 1.1 y 8.1 del ET establece una presunción de laboralidad, es decir, que se considere, en caso de no poderse apreciar con exactitud si los servicios prestados son propios de un arrendamiento de servicios regulados por el CC o un contrato de trabajo ordenado por el ET, que se tratan de servicios propios de una relación laboral. Sin embargo, según el TS³², para poder aplicar esta presunción, es necesario que la prestación de servicios presente todas las notas caracterizadoras del trabajo asalariado.

Por estas dos últimas ideas, la determinación de la relación que existe entre el prestador de servicios y las plataformas virtuales debe ceñirse principalmente al análisis de las notas configuradoras de la relación laboral establecidas en el art. 1 del ET, y para ello debemos

³¹ Gurruchaga, C.O., *op. cit.*, pp. 61-74.

³² STS (Sala de lo Social) de 25 marzo 1991; STS (Sala de lo Social) de 24 de enero 2018

basarnos principalmente en los indicios o hechos indiciarios de laboralidad de la relación entre ambas partes³³.

Sabiendo que es mediante ese test por el que podemos definir de una manera o de otra la relación que existe entre las partes interesadas en este trabajo, debemos partir de dos primeras suposiciones. Por un lado, es importante previamente advertir que, partimos desde una primera proposición de que no se cuestiona en ningún momento la ausencia de voluntariedad en la prestación. Por otro lado, antes de pasar al análisis de las notas características de las relaciones laborales, debemos también partir de una segunda hipótesis de que estamos claramente ante relaciones que responden a un carácter personalísimo, no pudiendo ser el prestador del servicio sustituido en ningún momento por otra persona física para que ésta última lo realice. Podemos confirmar este carácter personalísimo por los comentarios y las valoraciones propias que los clientes escriben en favor de la persona que realice el servicio, dando unas garantías a quién contrata el servicio de que esa es la persona que lo ejecutará y que lo hará dentro de las garantías que se aportan.

1.2.1. Ajenidad

Cuando hablamos de ajenidad en el Derecho de las Relaciones Laborales, nos referimos a la ausencia de relevancia para el prestador del servicio tanto los resultados de la compañía como su organización³⁴. En este sentido, decimos que existe una relación laboral cuando existe ajenidad en tres ámbitos: ajenidad en los frutos, ajenidad en los riesgos y ajenidad en el mercado o en la utilidad patrimonial.

a. Ajenidad en los frutos

³³ Elorrieta, N.R., "El falso autónomo: características y medidas encaminadas a su protección", *Revista Aranzadi Doctrinal*, 7, 2016, pp. 163-184.

³⁴ Ginès i Fabrellas, A., y Gálvez, S. "Sharing Economy vs. Uber Economy y Las Fronteras Del Derecho Del Trabajo: La (Des) Protección De Los Trabajadores En El Nuevo Entorno Digital (Sharing Economy vs. Uber Economy and the Boundaries of Labor Law: Vulnerability of Workers in the New Digital Environment)." *InDret*, Vol 1, 2016., pp. 11- 20.

Cuando hacemos referencia a la ajenidad en los frutos³⁵, nos referimos a que debe existir una cesión onerosa, por parte del trabajador hacia un tercero, de los resultados de su trabajo. Se incorporan directamente dentro del patrimonio del empresario, recibiendo una contraprestación a cambio de esto. Es decir, que existe ajenidad y con ello, una relación laboral, cuando la propiedad del fruto se traslada directamente a otra persona física o jurídica en las condiciones establecidas.

Es importante anotar que estos resultados no tienen por qué ser resultados materiales, sino que se puede tratar de cualquier tipo de resultado intangible o utilidad inmaterial económica que sea fruto de la ejecución de su trabajo.

b. Ajenidad en los riesgos

Cuando hablamos de ajenidad en los riesgos³⁶, nos referimos a que el trabajador no participa en los beneficios ni en las pérdidas de la compañía, siendo el empresario quien debe hacer frente a las responsabilidades económicas derivadas del funcionamiento de la empresa, y quitando la misma responsabilidad al trabajador.

c. Ajenidad en el mercado

La ajenidad en el mercado³⁷ se refiere a la manera en el que los productos que comercializa la empresa se trasladan al mercado. Habrá ajenidad cuando el producto no pase directamente al mercado a través del trabajador, sino que se traslade a través de la propia empresa mediante las decisiones que se tomen en consecuencia a esto, como pueden ser decisiones relativas al precio de venta, relativas a los clientes, localización de la actividad, etc.

d. Indicios de laboralidad relacionados con la ajenidad

^{37 38 39} *Id.*: Ginès i Fabrellas, A., y Gálvez, S.. Sharing Economy vs. Uber Economy y Las Fronteras Del Derecho Del Trabajo..., op. cit., pp. 11-20

A partir de aquí podremos hablar de los indicios relacionados con la ajenidad que materialicen o no la relación de laboralidad entre la empresa virtual y el prestador de servicios³⁸.

Uno de los indicios viene dado por la posible aportación de útiles o materiales propios por parte del prestador del servicio para la realización de su trabajo. Por ejemplo, en el caso de todos aquellos que presten servicios relacionados con el reparto o el transporte de bienes, el hecho de que aporten o no ellos mismos el vehículo para ello, no desvirtúa la naturaleza de la relación que pueda existir. Otro ejemplo serían los materiales de limpieza o de bricolaje u obras necesarios para realizar ese tipo de servicios.

En relación con los precios que los clientes deberán pagar por la prestación del servicio, generalmente son las plataformas las que exigen un precio de venta determinado, y los prestadores solo podrán reducir dicho precio de venta, y trabajar por menos, reduciendo directa y consecuentemente sus ingresos. Esta imposición por parte de la plataforma en el precio es un indicio claro de ajenidad. Lo mismo ocurre con la clientela o con la orientación que reciben los prestadores de servicios de las plataformas virtuales sobre los servicios que deben atender. Si bien es cierto que el prestador de servicios puede aceptar o rechazar los servicios que va a ofrecer, también es cierto que la plataforma puede, en caso de haber rechazado varios servicios propuestos, desactivar dicha funcionabilidad, y obligar por tanto al prestador a realizar un determinado servicio. Teniendo en cuenta que esto puede tener una similitud a lo que viene a ser un despido, podemos afirmar que el prestador de servicios, generalmente, queda obligado a realizar los servicios que intuitivamente podemos decir que elige la plataforma.

Otro de los indicios de laboralidad es la responsabilidad que asumen las plataformas por el impago de los clientes pese a que el prestador del servicio ejecute su trabajo. Es decir, en caso de que se ejecutó el servicio y el cliente no pague a la plataforma por el servicio prestado, ésta asume la responsabilidad y no será el prestador el responsable, recibiendo éste su salario con independencia del impago. Sin embargo, en caso de que reciba un salario en base a comisiones por los servicios percibidos por la plataforma, la ajenidad no concurriría.

³⁸Signes, A. T. “El futuro del trabajo: Nuevos indicios de laboralidad aplicables a empresas digitales.”, *Revista de treball, economia i societat*, 92, 2019, pp. 1-8.

Otro de los indicios de ajenidad, es el hecho de que el prestador de servicio realice el trabajo en nombre de la plataforma y no en el suyo propio. Esto produce ajenidad en tanto que, por norma general, cuando un cliente entra en la plataforma de crowdsourcing, busca un determinado servicio de la misma con independencia de quién la realice de entre todos los que prestan los servicios, quienes deberían prestar un servicio de la misma calidad bajo el nombre de la plataforma que desea contratar. Por ejemplo, cuando un cliente quiere contratar un servicio de Uber o Cabify, no son ellos quienes eligen al conductor o conductora que les preste el servicio, sino que la plataforma, con una amplia “plantilla” les ofrece los servicios realizados por el conductor que se encuentre disponible y dentro de la localización más cercana, de tal manera que el cliente pague por el servicio a la plataforma directamente. Esto, como se ha explicado con anterioridad, es un indicio de ajenidad³⁹, específicamente de ajenidad en los frutos, en tanto que el cliente, sin elegir a la persona física que realizará el servicio sino a la plataforma en sí, paga el servicio por los sistemas de retribución de la plataforma y consecuentemente el prestador traslada los frutos percibidos por la prestación del servicio de manera automática a la plataforma.

A pesar de todo lo anterior, el hecho de que los prestadores de servicios asuman otros gastos derivados de la prestación que no queden retribuidos (gasolina, por ejemplo, materias primas en determinados casos, etc.), hacen que la rentabilidad de la prestación quede en duda, haciendo que se trasladen determinados riesgos asumidos por el prestador del servicio y por tanto difuminando la nota de ajenidad.

1.2.2. Dependencia

Estaremos ante una relación laboral cuando el empresario esté sometido a la organización y poder del empresario. La dependencia hace por tanto referencia al poder de dirección y organización, así como el poder sancionador y disciplinario, que ostenta el empresario frente al trabajador, o en nuestro caso, la plataforma frente al prestador del servicio. Nuestros Tribunales han hecho este término un tanto flexible, apreciando en determinadas circunstancias la nota de dependencia cuando era dudoso⁴⁰.

³⁹ Gurruchaga, C.O., *op. cit.*, pp. 61-74.

⁴⁰Goldin, A. O. *Las fronteras de la dependencia*. Universidad de San Andrés, 2001.

Para los casos de las plataformas que comprenden la economía colaborativa, es difícil de contextualizar esta nota ya que existe gran libertad por parte de los prestadores de servicios a la hora de ejecutarlos y la vez siendo subordinados en términos generales de la plataforma, no teniendo plena autonomía de actuación para realizar su trabajo.

Dentro de la dependencia, los indicios de laboralidad que más dificultan el dibujo de las relaciones de manera específica como una de laboralidad, es el modo en el que el trabajador o prestador de servicios se inserta dentro de la organización en relación a la programación de su trabajo. Es decir, una vez se contrata y se lleva a cabo la inserción del prestador de servicios en la plataforma, hay que estudiar el lugar de trabajo y el modo en el que se lleva a cabo, los medio para poder ejecutarlo y el horario en el que prestan los servicios.

Una de las características típicas de estos trabajadores, es que tienen libertad a la hora de elegir los horarios en los que prestar los servicios, difuminando en gran medida la nota de dependencia en gran medida, y diferenciándose en gran medida de un trabajador por cuenta ajena dentro de los sistemas tradicionales.

A pesar de esto, en el resto de indicios de laboralidad que tienen relación con la dependencia, como son la determinación del lugar donde deben prestar los servicios o el hecho de que, al igual que los trabajadores tradicionales, prestan sus servicios bajo un código deontológico, sí se aprecia el grado de dependencia correspondiente al de un trabajador por cuenta ajena tradicional.

Si bien es cierto que en este tipo de relaciones la ajenidad y la dependencia están estrechamente relacionadas y que, tanto en nuestra legislación como en los Tribunales se ha ido progresivamente flexibilizando el concepto de dependencia, se debe flexibilizar dicho concepto de manera rigurosa, garantizando que otro tipo de prestaciones de servicios ajenas al derecho de trabajo no queden desvirtuadas por esta flexibilización y garantizando la seguridad jurídica a nuestro ordenamiento laboral.

1.2.3. El sistema de retribución

Existe un amplio abanico de sistema de retribución dentro de las plataformas que comprenden la economía colaborativa. Sin embargo, prácticamente la totalidad de las

mismas responden de manera general al pago del servicio directamente por la plataforma virtual, inclinando los argumentos a una relación de laboralidad.

El ET establece un concepto muy amplio de salario⁴¹, cabiendo incluso la remuneración por comisiones o por servicios tanto para las relaciones laborales ordinarios como para una relación de un trabajador autónomo.

Como se ha comentado con anterioridad, que el precio sea fijado por la plataforma o incluso que se trata de un acuerdo entre las partes, es uno más de los indicios que hacen que se incline la balanza hacia la relación laboral. De nuevo nos encontramos ante estrechas relaciones entre la ajenidad y el resto de notas características. La forma en la que se retribuye el salario está estrechamente relacionada con la ajenidad, al igual que lo estaba la dependencia, creando así una relación laboral mediante la compaginación de tres conceptos, que aunque a veces sea difícil de determinar con exactitud de manera individual, globalmente pueden ayudar a resolver una determinada calificación.

1.3. Regulación específica para los transportistas y posible aplicación en la economía colaborativa.

Una de las excepciones legales que ha sido establecida en nuestro ET y que por tanto elimina la presunción de laboralidad, es la que se presenta en el art. 1.3 g) ET para las personas prestadoras del servicio de transporte y que puede ser interesante debido a su impacto en la economía colaborativa, específicamente para los prestadores de servicios de Uber y Cabify.

Por este artículo se excluye la posibilidad de que exista una relación laboral entre los transportistas que ejercen su actividad al amparo de autorizaciones administrativas de las que sean titulares, mediante el correspondiente precio, y con vehículos comerciales de servicios público cuya propiedad o poder directo de disposición ostenten.

Por la Ley de Ordenación de los Transportes Terrestres 16/1987, de 30 de julio, así como de la definición que recibe el contrato de transporte en nuestro CC y en nuestro CCom., podemos incluir a los que transportan personas dentro de este tipo de contratos. De ahí

⁴¹ Ginès i Fabrellas, A., and Gálvez, S. "Sharing Economy vs. Uber Economy... *Op. Cit.*, p. 15.

que nos planteemos si las plataformas que se dedican al transporte de personas mediante licencias VTC, como son Uber o Cabify, podrían ser incluidas dentro de la excepción explicada.

A pesar de que nuestro TS ha resuelto ya en una sentencia sobre la excepción tratada⁴², resolviendo que si la prestación del servicio con vehículo propio concurren las notas generales de ajenidad y dependencia, así como el de retribución salarial y además no se exige previa obtención de la concreta autorización administrativa, se puede seguir configurando la relación como laboral, que como sigue diciendo el alto tribunal, acontecerá cuando el transporte se realice en vehículos de hasta 2 toneladas de peso máximo autorizado inclusive, que son los que no requieren de dicha autorización, no ha resuelto para el caso concreto de Uber y Cabify.

A pesar de lo dispuesto en la Ley 16/1987, de 30 de Julio y el Reglamento de la Ley de Ordenación de Transportes Terrestres, sobre las autorizaciones para la realización de transportes públicos discrecionales de viajeros, como es el caso de Uber y Cabify, existen disparidad de resoluciones entre diferentes TSJ como el de Cataluña y el de La Rioja, resolviendo el primero en favor de la relación de laboralidad y el segundo eliminando tal posibilidad⁴³.

Es por lo menos cuestionable la aplicación de la excepción del art. 1.2 g) ET a los casos de Uber y Cabify, tanto por la importancia mediática que tiene este caso debido a la competencia que hacen a los taxistas profesionales, como por la repercusión a miles de personas que trabajan para estas plataformas y por tanto la gran repercusión que tendría a nivel general.

Para resolver esta cuestión específica, debemos tener en mente dos circunstancias. Por un lado, la excepción del ET que aparentemente limita la relación entre prestador de servicios y plataformas virtuales a una relación fuera del Derecho de las Relaciones Laborales. Y por otro lado la modificación introducida en el Reglamento de la Ley de Ordenación de los Transportes Terrestres, por el que desde su entrada en vigor, la actividad de arrendamiento de vehículos con conductor queda limitada a empresas que dispongan de

⁴² STS (Sala de lo Social) de 5 junio 1996. RJ 1996\4994; STS (Sala de lo Social) de 15 junio 1998 RJ\1998\5262; STS (Sala de lo Social) de 23 noviembre 1998 RJ\1998\10018.

⁴³ STSJ Cataluña, (Sala de lo Social, Sección 1ª) nº194/2011 de 14 enero; STSJ Cataluña, (Sala de lo Social, Sección 1ª) nº387/2011 de 20 enero.

STSJ La Rioja, (Sala de lo Social, Sección 1ª) nº241/2013 de 27 diciembre (recurso de casación inadmitido contra la misma); STSJ La Rioja, (Sala de lo Social, Sección 1ª) nº258/2015 de 8 octubre.

al menos siete vehículos, viéndose obligados a contratar a trabajadores que presten esos servicios y por tanto cerrando la puerta al ejercicio individual de la actividad de conductor titular de una de estas licencias.

2. Necesidad de un marco normativo específico.

Como hemos argumentado en los párrafos anteriores, los casos grises a la hora de distinguir entre relaciones laborales y aquellas relaciones que quedan fuera del ámbito del ET, es una realidad en el Derecho de las Relaciones Laborales. A pesar de ello, no significa que nuestro ordenamiento laboral sea ineficaz o deje ineficacias a la hora de ser aplicado por los Tribunales.

Sin embargo, esta misma dificultad es un argumento habitual para exacerbar la necesidad de una especificación legislativa para el caso que nos ocupa. No deja de ser verdad que, la implicación de los Tribunales en estos asuntos se hace necesaria ya que las fronteras para discernir si se trata o no de una relación laboral sobrepasa las fronteras de la legislación actual. Sin embargo, el hecho de que los tribunales tengan tanto colapso y tantos asuntos que tratar es lo que dificulta esta cuestión, no siendo por tanto la complejidad del asunto ni la falta de rigurosidad del Derecho de las Relaciones Laborales Español.

Sin embargo, antes de resolver incluso la cuestión de la necesidad de un marco legislativo específico para este asunto, se ha de resolver si para cada sector que implica la economía colaborativa esta nueva realidad se encuentra regulada en tanto que pueda existir, aún sin tener un contenido específico al respecto, ya sea en el sector turístico, en el de transporte, el sector artístico etc. Debido a que, en el momento en el que empezaron a surgir este tipo de trabajos, la economía colaborativa supuso primero una revolución que parecía tener inherente un carácter desregulador y que incluso su regulación podría ser contraproducente para su desarrollo y consecuentemente para el impulso económico, este debate sobre la existencia de la economía colaborativa en cada sector no fue ni planteado. Sin embargo, a medida que el mercado ha ido teniendo niveles de implicación económica mayores, las propias plataformas han ido mostrando su interés por ser reguladas, y de ahí que se iniciará el debate de la regulación específica.

Parece ser que, a pesar de que no esté claro el contenido y las normas que se deben de aplicar al respecto, hay un consenso mayoritario⁴⁴ a cerca de la necesidad de una legislación específica sobre este tipo de trabajo. Esta cuestión además, como veremos a continuación, parece ser el objetivo de otros países y también dentro de la Unión Europea.

Desde la Unión Europea, preocupados también por lo que implica la economía colaborativa en el desarrollo de la economía europea y mundial, ha ido mostrando su preocupación por las posibles dificultades de las legislaciones nacionales a la hora de distinguir entre las relaciones de un trabajador por cuenta ajena y uno por cuenta propia. Tal es su preocupación, que hemos podido ver a lo largo de los últimos años, las diferentes propuestas de la Comisión, desde una consulta propia a los implicados en la situación para valorar directamente las opiniones de los implicados, hasta una Agenda Europea para la Economía Colaborativa, en la que se recogen clarificaciones de los Estados Miembro acerca de su situación nacional y la posible elaboración de un marco normativo europeo.

Por otro lado, se habla de un cambio de era necesario en el marco del Derecho de las Relaciones Laborales. Nos preguntamos si es el momento de dar un cambio en el Derecho de las Relaciones Laborales y si es precisamente este el momento y/o la oportunidad de darlo. Esto viene propiciado por los primeros pasos internacionales en acoplar en las legislaciones nacionales este nuevo tipo de prestación de servicios y las relaciones derivadas de la misma.

Desde la opinión de la escritora, la economía colaborativa emerge como solución a muchos de los problemas a los que nos enfrentamos hoy y mayormente a los que nos vamos a tener que enfrentar en los próximos 15 años con mayor urgencia a medida que pase el tiempo. Es por esto mismo, así como el hecho de que nuestro ordenamiento no de una resolución para las plataformas que operan a través de estos nuevos modelos de negocio, por lo que deberían de empezar a plantearse la posibilidad legislativa que esto supone, con el fin de renovar la ordenación jurídica de carácter laboral y dar una respuesta a los trabajadores que hoy se encuentran en una situación de desprotección. Además, esta regulación, será una posibilidad para el surgimiento de nuevas empresas en este sector

⁴⁴ Gurruchaga, C.O., *op. cit.*, pp. 61-74; García Montoro, L. "Agenda europea para la economía colaborativa.", *CESCO de Derecho de Consumo*, núm. 18/2016, pp. 107-112; Royo, M.R.P. *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos*. Bomarzo, 2017, pp. 187-220.

que se verán respaldadas por un marco jurídico seguro, facilitando el proceso de transición que está conllevando este nuevo marco económico.

A partir de esta idea, a la que no se debe referir como necesidad sino, más bien como una oportunidad legislativa y económica, debemos hacer frente al hecho de que este sector se constituye por un amplio abanico de modalidades económicas que se incorporan además en diferentes sectores de la economía. Esto implica diferentes circunstancias y por tanto diferentes condiciones en la regulación para cada sector. Así pues, se deberá avanzar realizando en primer lugar un marco genérico de contratación que, establezca las características necesarias para que un trabajador que presta su actividad para una plataforma virtual, pueda enmarcarse dentro de una relación laboral o bien dentro de la legislación de trabajadores autónomos. Serán los Tribunales los que deberán resolver las dudas y cuestiones más específicas del sector, en base a esa regulación específica nueva.

Otra opción, dentro de esta nueva regulación específica, sería crear una nueva figura laboral que fuera diferente al del trabajador del ET y al de la LETA, de tal manera que esta figura sea propia y específica de la economía colaborativa, con sus propias características y condiciones laborales, a lo que habría que sumarle un nuevo modelo quizás de Seguridad Social.

Esta última es una idea poco traída a la literatura⁴⁵, y a pesar de su dificultad, puede ser una de las mejores opciones jurídicas, de tal manera que no se desvirtúe ninguno de las figuras laborales que ya existen. Sin embargo, deben marcarse muy bien los límites de esta nueva figura para no generar condiciones desfavorables a los que ya son considerados legalmente como trabajadores por cuenta ajena o autónomos.

⁴⁵ Gurruchaga, C.O., *op. cit.*, pp. 61-74.

CAPÍTULO III.

EL DERECHO COMPARADO Y LA ECONOMÍA COLABORATIVA

Pasamos ahora a estudiar el ámbito internacional del asunto, tanto dentro de la Unión Europea como fuera de ésta. Es difícil abarcar todos los aspectos que implica la economía colaborativa, pero vamos a ver los aspectos fundamentales del asunto, teniendo en cuenta lo que los Tribunales de cada país han dictaminado. Estamos en una etapa todavía muy consuetudinaria puesto que como se advertido con anterioridad, estos casos solo están siendo por los Juzgados puesto que no se ha dado el paso político-jurídico necesario en la materia.

Un factor común en todos los países sobre los que se ha estudiado es que ninguno ha sido capaz aún de dar un paso legislativo en el asunto que se trata en este trabajo. Ninguno ha considerado la oportunidad de crear un marco legislativo específico para los prestadores de servicio de los modelos económicos colaborativos pese a que como se ha demostrado a los largo del trabajo, no es clara la calificación jurídica que merecen estas relaciones. Tampoco acaban los Tribunales de basar sus sentencias en una argumentación jurídica que permita responder de manera conjunta y nacional a la hora de definir las relaciones jurídicas entre ambas partes de la relación. Hemos visto al respecto como, actualmente en España, dependiendo de la situación geográfica que estudiemos, la sentencia de los Tribunales es en favor de una relación laboral o no.

1. ¿Cómo se quiere incorporar en la UE la economía colaborativa en el marco del Derecho de las Relaciones Laborales?

Desde la UE el paso más importante dentro de este debate constante sobre la economía colaborativa y su implicación en el Derecho de las Relaciones Laborales, ha sido la publicación por parte de la Comisión Europea en 2016 de la “Agenda europea para la economía colaborativa”⁴⁶ que se ha mencionado anteriormente. Con ella, lo que se pretende es dar a los Estados Miembros una serie de recomendaciones para adecuar sus

⁴⁶García Montoro, L., *op. cit.*, pp. 107-112; Sánchez, R. A. Economía colaborativa: un nuevo mercado para la economía social. *CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa*, 88, 2016, pp. 230-258; Alfonso Sánchez, R. "Estudios doctrinales...., *op. cit.*..

legislaciones a las nuevas necesidades del emergente mercado de la economía colaborativa.

En esta Agenda, la Comisión Europea ha decidido prestar atención a la dificultad que presentan todas las legislaciones de los Estados Miembros, en distinguir una relación laboral por cuenta ajena y una relación fuera de la aplicación del ET para el caso de los trabajadores de la economía colaborativa.

En relación con esta cuestión, el Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea, consideró necesario dar un concepto específico de trabajador comunitario basándose en el principio de libertad de movimiento de los trabajadores. Así, ha entendido que las notas que caracterizan las relaciones laborales son principalmente el hecho de que se preste servicios para y bajo la dirección de otra persona en el marco de un tiempo específico, recibiendo una remuneración a cambio su actividad.

Esta definición y el hecho de que la persona se encuentre bajo la subordinación de la plataforma, la naturaleza del trabajo y la forma de remuneración puede resultar de gran ayuda a los países para configurar la naturaleza de la relación entre ambas partes. Además y pese a esto, teniendo en consideración siempre la mejora de la competitividad, el aumento de la participación en el mercado laboral y con el fin de garantizar unas condiciones justas para los trabajadores, desde la Comisión de la Unión Europea se recomienda adaptar la legislación laboral a las nuevas realidades laborales, así como a las necesidades de los trabajadores por cuenta ajena y autónomos en el mundo digital y respetando siempre los nuevos modelos de negocio que surgen como consecuencia del desarrollo de la economía colaborativa.

Lo que quiere la Unión Europea es claro⁴⁷, apoyar las actividades de las plataformas que han surgido como Uber, Cabify, BlaBlaCar o Airbnb, que se han ido encontrando diversos problemas en el desarrollo de su actividad por algunos sectores específicos como el de transporte o alojamientos turísticos tradicionales que se han visto afectados por el emergente sistema de la economía colaborativa. Sin embargo, la Comunicación de la Comisión es un documento no vinculante, restringiéndose a meras directrices que podrían

⁴⁷ Newlands, G., Lutz, C., and Fieseler, C. "European perspectives on power in the sharing economy." *European Perspectives on Power in the Sharing Economy*, January 3, 2018.

apoyar el fomento de la economía colaborativa y para que revisen sus legislaciones con el fin de adaptarlas a estos nuevos modelos de la economía colaborativa.

Podemos decir que, aunque el objetivo de la Unión Europea es claro, no han puesto medios ni formas suficientes que impliquen una forma comunitaria de regulación al respecto⁴⁸. Existen diferentes formas de regular estos casos, a nivel nacional, a nivel europeo o a través de la autorregulación.

A pesar de que la autorregulación pudiera ser una forma útil tanto para los consumidores como para las plataformas, las autoridades nacionales no consideran que esto sea una medida suficiente, intentando entrar en su regulación sin éxito todavía, pues por ejemplo en España una de las medidas fue prohibir la actividad de UberPop mientras que para UberX solo han impuesto determinadas exigencias a las que los proveedores deben adaptarse y cumplir. Por su parte la Unión Europea, no ha adoptado ninguna posición legislativa propia, mostrando únicamente su interés en que la economía colaborativa pueda ser desarrollada en los Estados Miembros y de la manera más coordinada posible. Por todo esto, la regularización a nivel nacional es por tanto la mejor de las opciones en este momento, para garantizar la seguridad y la legalidad dentro de las actividades de la economía colaborativa, intentando siempre que cada legislación nacional, por lo menos esté acorde con el ordenamiento europeo e intentando que se proporcione una respuesta uniforme.

2. Casos propios de la economía colaborativa en relación con el Derecho de las Relaciones Laborales dentro de la Unión Europea

En este apartado se van a mostrar diferentes soluciones que se han dado en varios países europeos en cuanto a las relaciones laborales de los trabajadores y las plataformas digitales.

2.1. Reino Unido

⁴⁸Rifkin, J. “El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era”, *Revista Chilena de Derecho Informático*, 2, 2003, pp. 203-206.

A pesar de que Reino Unido no pertenece a día de hoy a la Unión Europea, los casos que se estudian fueron en la etapa en la que aún pertenecían a dicha comunidad y por tanto, cuando aún estaba en vigor la legislación europea. Además, es difícil que Reino Unido cambie de dirección en cuanto a sus líneas jurídicas de manera pronta, por lo que su Derecho de las Relaciones Laborales seguirá los mismos principios que lo hacían aún cuando se produzca la salida total del país de la UE.

En cuanto al Reino Unido⁴⁹, es interesante en relación con la economía colaborativa, estudiar el caso de Uber en la ciudad de Londres, ya que la principal competencia de los tradicionales *black cabs* de la capital, es esta plataforma.

No hace demasiado tiempo, se decidió no renovar la licencia para Uber en Londres y además se ha visto envuelto en diferentes conflictos judiciales en el ámbito del Derecho de las Relaciones Laborales como veremos a continuación.

En junio de 2016 la autoridad de transporte londinense, *Transport for London* o TFL, introdujo una normativa por la que exigían el seguro a tiempo completo de los vehículos que ofrecieran un servicio de transporte de pasajeros con conductor, que es el caso de Uber, y también era requisito legal que los conductores de este servicio tuvieran un nivel de inglés determinado para ejercer como conductores. Uber, como consecuencia de esta nueva normativa, recurre la misma ante los Tribunales Británicos argumentando una desproporcionalidad en estas exigencias.

El *High Court of Justice* británico, dio respuesta en marzo de 2017⁵⁰, estimando la primera pretensión de Uber en cuanto a los seguros, estableciendo que estos eran solo obligatorios en los periodos que se prestasen los servicios de transporte, pero desestimó las pretensiones de Uber en cuanto al nivel de inglés basándose en motivos de calidad del servicio vinculándolo también con la seguridad de los pasajeros.

A pesar de esto, el TFL buscó otras alternativas para parar la actividad de Uber. Así, el 30 de Septiembre de 2017, no se volvieron a renovar las licencias a Uber. Esta vez la TFL argumentó que esta compañía había incurrido en una falta de responsabilidad en materia de seguridad pública, debido a la forma en que Uber informó de los delitos cometidos por

⁴⁹ Dagnino, E. "Uber law: perspectiva jurídico-laboral de la sharing/on-demand economy." *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo* 3.3, 2015.

⁵⁰ Sentencia del High Court of Justice, de 3 de marzo de 2017 (caso 2017 EWHC 435, Uber London y otros c. Transport for London).

sus conductores, además de la falta en la comprobación de los antecedentes penales de los conductores y la forma en la que habían obtenido los certificados médicos de éstos, incidiendo y no respetando, por tanto, la regulación que existía entonces. Desde entonces Uber ha dejado de operar en Londres.

Además de esto, Uber también fue demandado y llevado al *Employment Tribunal*⁵¹, por esa calificación de la relación de los trabajadores que hemos estado estudiando durante este trabajo. A pesar de que Uber consideró a sus conductores como contratistas independientes⁵², figura que se corresponde con lo que son los autónomos en España, los Tribunales británicos consideraron que los conductores de la empresa entraban dentro de la definición de trabajadores que establece la normativa británica. A consecuencia de esta calificación, los conductores debían cobrar tanto el salario mínimo, como las vacaciones.

2.2. Francia

En Francia, también han tenido diversas bifurcas las plataformas digitales con la legislación nacional y con las empresas que conforman la competencia de éstas. Otra vez Uber forma parte de la jurisprudencia más reciente al respecto.

Al igual que en España, Uber funcionaba a través de licencias de VTC, pero en 2009 lo sustituyeron por un régimen de simple comunicación de actividad lo que hizo estallar las protestas de los taxistas del país. Ante esta situación, el gobierno puso calma mediante restricciones a la actividad de la compañía, como ocurrió en España. Un ejemplo de la restricción es la obligación de que exista reserva previa de los clientes 15 minutos antes de que se realice el servicio.

Como en España, después de las protestas, los Tribunales plantearon una cuestión prejudicial al TJUE sobre una materia diferente que los Tribunales españoles. La cuestión prejudicial trataba sobre la consideración de una norma francesa que permitía prohibir y sancionar penalmente los servicios de UberPop si se da un ejercicio ilegal de la actividad de transporte. El TJUE avalaron que los Estados Miembros pudieran hacerlo incluso sin

⁵¹ Sentencia del Employment Tribunal de 28 de octubre de 2018 (caso 2202551/2015 Mr Y Aslam, Mr J Farrar and Others c. Uber).

⁵² Valenzuela, L. A. “Nuevos modelos de economía compartida: Uber economy como plataforma virtual de prestación de servicios y su impacto en las relaciones laborales”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 5(1), 2017, pp. 1-23.

necesidad de notificar previamente a la Comisión Europea del proyecto de ley que tipifica como delito el ejercicio ilegal de la actividad de transporte anteriormente mencionado. Esto tendrá un impacto potencialmente negativo para el desarrollo de las plataformas digitales en el sector, como Cabify por ejemplo, otra compañía de la economía colaborativa que realiza la misma actividad.

En cuanto a la relación laboral o no que existe entre los trabajadores de las plataformas y las plataformas en sí, los Tribunales Franceses, en la resolución del 29 de enero de 2018 para el caso de Florian Ménard vs. SAS Uber France⁵³, se alejan de la solución ofrecida por los Tribunales ingleses. En esta resolución, el Conseil de Prud'hommes de Paris, resolvió en favor de Uber, considerando que la plataforma opera solamente como intermediaria, y que la libertad de los conductores de Uber para trabajar en los horarios establecidos por ellos mismos, pudiendo aceptar o rechazar los servicios que se les ofrecían a través de la plataforma, hace que se les contextualice dentro de la figura de trabajadores independientes. Consecuentemente, los conductores de Uber en Francia, no tendrían derecho ni a vacaciones, ni a indemnizaciones por despido ni a reembolsos de gastos profesionales.

2.3. Puntos de reflexión sobre los casos de Francia y Reino Unido

Los casos de Reino Unido y de Francia, son totalmente contradictorios a pesar de que las recomendaciones realizadas por la Comisión de la Unión Europea de la que se ha hablado con anterioridad se hicieron públicas en los años anteriores a las resoluciones de los tribunales de ambos países.

Todo ello, hace pensar que dichas recomendaciones fracasan en el objetivo de conciliar los ordenamientos nacionales con el Derecho de la UE. Mostrando esto que no ha sido eficaz y dejando diferentes respuestas a las plataformas dependiendo del país donde desarrollen su actividad se acaba produciendo una limitación al crecimiento y el progreso de la economía colaborativa.

⁵³ Conseil de Prud'hommes de Paris, resolución de 29 de enero de 2018, en el caso F 16/11460 Florian Ménard vs. SAS Uber France.

A su vez, esto nos deja la reflexión de que la regulación específica por parte de los diferentes Estados Miembros, finalmente, sí puede ser la solución más aconsejable, facilitando que las plataformas que deseen seguir desarrollándose lo hagan con unas bases legales claras y justas, de modo que podamos seguir progresando económicamente con estos nuevos modelos económicos que, al fin y al cabo, solo acaba de empezar. A la economía colaborativa, aún le queda mucho que ofrecernos, pero solo lo podremos ver y disfrutar si los que pertenecemos al mundo jurídico se lo permitamos.

3. Los casos fuera de la Unión Europea

Podríamos pensar que países como Estado Unidos, al ser pionero en este tipo de sistemas organizativos y de producción, tienen resuelto los problemas legales relacionados con la economía colaborativa. Nada más lejos de la realidad, Estados Unidos incluso se encuentra en otra disyuntiva, pues cada Estado mantiene sus propias regulaciones para este ámbito en particular⁵⁴, debido a los problemas y las protestas que se han llevado a cabo por las empresas tradicionales que ven una competencia con más ventajas debido a la desregulación que existe.

Los casos que más han llamado la atención en EEUU⁵⁵ han sido tanto el caso de Airbnb como el de Uber. Hasta el año 2018, la regulación que se hacía ha sido siempre de manera restrictiva⁵⁶. Para el caso de Airbnb por ejemplo, determinado Estados en 2016 limitaron el número total de días que podía ser alquilada una vivienda. Además, se impuso la obligación a esta plataforma de pagar las licencias para obtener la calificación de rentas a corto plazo. En el Estado de Nueva York, en el año de 2016, se aprobó una ley por la que la mayoría de viviendas en alquiler de Airbnb y otras muchas viviendas de alquiler con licencias que calificaban las mismas como de corto plazo, pasaban a ser ilegales a menos que el propietario estuviera presente en la casa durante el alquiler. En el año 2018, una ordenanza tuvo los mismos efectos para las viviendas de la ciudad de Los Ángeles. A pesar de que no se ha llegado a aplicar dicha ordenanza, Airbnb sigue siendo ilegal en Los Ángeles a día de hoy. A principios del año 2018, el ayuntamiento consideró aprobar

⁵⁴ Rauch, D. E., & Schleicher, D. Like Uber, but for local government law: The future of local regulation of the sharing economy. *Ohio St. LJ*, 76, 2015, pp. 901-963.

⁵⁵Royo, M.R.P. "El trabajo 3.0 y la regulación laboral: por un enfoque creativo en su tratamiento legal", *Creatividad y sociedad: revista de la Asociación para la Creatividad*, 26, 2016, pp. 34-68.

⁵⁶ Davidov, G. "The status of Uber drivers: A purposive approach." *Spanish Labour Law and Employment Relations Journal* (2017), *Forthcoming*, 2016, pp. 17-7.

una regulación que legalizaría los anuncios de alquiler de primeras viviendas únicamente y con un máximo de 180 días al año.

Si finalmente todos estos esfuerzos regulatorios prosperan en los diferentes estados de EEUU, las exigencias de que el propietario esté en la vivienda reducirán de forma drástica los anuncios de alquiler en el portal de Airbnb, excluyendo muchos operadores comerciales del mercado y devolviendo a los orígenes a todas estas plataformas del sector de la vivienda para pasar a ser meros facilitadores de lo que conocemos como “alojamiento compartido”. Sin embargo, hasta ahora, las plataformas que, en determinadas ocasiones han actuado de maneras ilegal, siempre logran conseguir operar de manera legal, cambiando y adaptando su estructura y su organización a las regulaciones de los Estados. A espera de nuevas regulaciones que afecten de manera positiva o negativa a Airbnb, vemos cambios en las actuaciones de esta plataforma, que hoy intenta colaborar con las autoridades que se encargan de regular la situación.

Para el caso de Uber⁵⁷, como en otras ciudades y países del mundo, el conflicto con las regulaciones se centra principalmente en dos aspectos: por un lado, el acceso que tiene la plataforma al transporte de áreas urbanas haciendo gran competencia a los taxis tradicionales y, por otro lado, la calificación jurídica de la relación entre la plataforma y los prestadores del servicio. En un primer momento, tanto Uber como otro tipo de plataformas de viaje compartido, empezaron su actividad en una situación de desregularización completa creando una nube política entorno a su legalidad. En ese momento, Uber podría operar sin tener los medallones que tienen los taxistas en Estados Unidos para poder operar como tal. Además, tampoco necesitaban seguros comerciales ni vehículos adaptados a las regularizaciones municipales.

La primera ley que empezó a restringir la actividad de Uber fue una ley aprobada en 2015 en la ciudad de Austin⁵⁸. Con esta ley, obligaban tanto a Uber como a las compañías del sector dentro del ámbito de la economía colaborativa, a operar bajo mandato de compartir los datos que recopilaban las plataformas, así como a someterse a una verificación de los antecedentes personales mediante el uso de las huellas dactilares. A raíz de esto tan Uber como Lyft, decidieron suspender su actividad en dicha ciudad hasta que a nivel estatal se prohibiera la verificación mediante huellas dactilares.

⁵⁷ Royo, M.R.P., *Op. cit.*, 34-68.

⁵⁸ Means, B., and Seiner, J.A. "Navigating the Uber economy", *UCDL Rev.*, 49, 2015, pp. 1511-1546.

A pesar de todo esto, el mayor reto al que se enfrentan en Estados Unidos es al reto de la calificación de los prestadores del servicio de este tipo de plataformas. Desde que empezó a operar, Uber calificó a sus conductores como contratistas independientes, introduciendo el término en el contrato de socios conductores con el fin de subrayar la falta de relación laboral entre ambas partes. El caso más relevante al respecto fue una demanda colectiva archivada en 2013 en la que demandaron un grupo de conductores del Estado de California al que posteriormente se unieron conductores de Massachusetts. Los conductores defendían que la relación debería ser considerada como laboral y debían ser pagados como tal con carácter retroactivo. A partir de esta demanda, muchas otras demandas fueron realizadas con el fin de calificar la relación, pero debido a los resultados dispares según el Tribunal que resolviera, no parece haber habido en Estados Unidos ningún avance al respecto.

Las alternativas que barajan algunos de los expertos⁵⁹ en la materia es o bien regularlo en una categoría legislativa diferente a la que se está haciendo actualmente, a lo que otros expertos argumentan que se trataría de un error puesto que no solucionaría el problema, o bien que la calificación se centre en el control que cada plataforma ejerce sobre sus conductores. El panorama para Uber en esta materia no es optimista a corto plazo si bien deberá ser un debate que tengan que empezar a tener en los diferentes Estados si quieren seguir operando.

El futuro positivo lo ofrece Rauch and Schleicher, quien argumenta que acabará regulándose la calificación de estas relaciones cuando los gobiernos de los Estados se aprovechen de este tipo de plataformas, de sus tecnologías y de sus modelos de negocio. Cuando comiencen a usar todo ello en los servicios públicos, hasta que generen suficiente excedente en los sectores en los que operan las plataformas para eliminar la necesidad de una regulación extensiva.

Los expertos consideran que es más probable que este tipo de negocios tengan éxito en Europa que en Estados Unidos, debido a que las plataformas virtuales que operan en Europa siguen teniendo fuerza de negociación y más amplio margen de adaptación a las

⁵⁹ Kassan, J., and Orsi, J. "The legal landscape of the sharing economy." *J. Envtl. L. & Litig.* Vol. 27,1, 2012.

regulaciones que las plataformas que operan en Estados Unidos, que no parece tener un futuro próspero por lo menos en el corto plazo y en los sectores estudiados.

CONCLUSIONES

De todo lo estudiado podemos obtener diferentes conclusiones, aunque desde luego, una de ellas y la más clara es que, a pesar de que las primeras empresas que desarrollaron un modelo de producción y distribución propio de la economía colaborativa nacieron hace ya más de 10 años, el derecho tanto a nivel nacional como internacional, no ha sido capaz todavía de dar una respuesta clara al respecto, en favor de la seguridad jurídica. De esta manera vemos que las únicas líneas legislativas que tenemos al respecto son las dictadas por los Tribunales, siendo estas diferentes y contrarias dependiendo de la comunidad autónoma o del país en el que nos encontremos.

En esta misma línea, las características propias de los trabajos más generalizados de la economía colaborativa, como pueden ser los asociados al transporte de personas, o al reparto de comida u otros bienes, se encuentran en un punto gris del Derecho de las Relaciones Laborales, lo que hace aún más compleja la generalización de los trabajadores en una misma relación jurídica. Como hemos estudiado, este tipo de trabajadores pueden adaptarse a muy distintas relaciones, desde el trabajo por cuenta ajena hasta la organización de éstos mediante cooperativas de trabajo asociado. A pesar de ello, podemos decir que unas figuras se adaptan mejor que otras para los trabajos colaborativos pero ninguna relación engloba y acoge todas sus características y especialidades. Es por esto mismo por lo que, tras haber estudiado todas estas relaciones jurídicas en profundidad, considero que la oportunidad que se está presentando a nivel legislativo para crear una regulación específica que resuelva estos conflictos, no se debería dejar pasar. Pese a los costes que esto implica y su complejidad, los modelos de negocio de la economía colaborativa son los modelos que toda empresa del futuro va a tener que adaptar. Podrán verse éstos modificados en sus estructuras, pero el concepto será, como opinan los profesionales, el que resuelva los problemas a los que el consumismo y el capitalismo más puro deban enfrentarse. Por esto, los costes de hoy serán los beneficios de mañana. Y pese al tiempo que conlleva una transición legislativa de esta magnitud, como hemos podido ver en el primer capítulo del trabajo, estos nuevos modelos de negocio modificarán el panorama laboral de los ciudadanos españoles. Además, España podrá verse beneficiada con esta solución, debiendo tener presente el objetivo legislativo de resolver los problemas jurídico-laborales que nuestro país ha venido acarreado.

Además, podemos decir, que a nivel internacional no encontramos ninguna forma legislativa válida para incorporar en nuestro país, por varios motivos. En primer lugar porque en los países de estudio, que son los que han aceptado el crecimiento de más empresas basados en conceptos propios de la economía colaborativa, no han incorporado ninguna solución, habiéndose repetido en la historia de estos modelos un mismo guion en los distintos países. En un primer momento aparecen como modelos novedosos, de futuro y de grandes oportunidades. Posteriormente empiezan a ocasionar conflictos sociales y jurídicos que llevan al gobierno a dar marcha atrás en el impulso de estos modelos. A partir de ahí son los Tribunales los que deben sentenciar las actuaciones de las empresas en base a una legislación atrasada que no contempla este escenario. Sin embargo, lo que no recoge un ordenamiento no tiene por qué estar prohibido. Esto genera conflictos en las principales empresas de la economía colaborativa como son Uber, Cabify o Airbnb, lo que hace que éstas tengan que reconvertirse para situarse dentro de un marco legal o semilegal en algunos casos. Sin embargo, ningún país ha dado un paso firme en la legislación específica de estos modelos o de la actualización de las normas ya existente para que se adapte a la nueva realidad laboral. Esto hace que sea inviable trasladar ninguna forma jurídica internacional en el marco laboral a nuestro país. Y, en segundo lugar, al haberse ido incorporando estos modelos sin un marco legal inicial apropiado a las características del trabajo compartido, y por tanto el hecho de que hayan sido y estén siendo los Tribunales los encargados de delimitar el marco legal de estas empresas, hace muy difícil incorporar las actuaciones de otros países a España, ya que cada Tribunal incluso del mismo país, ofrece soluciones diferentes.

Por todo ello, debemos esperar a que las autoridades competentes de las principales potencias globales, o incluso desde la Unión Europea, den los primeros pasos, pues veremos como paulatinamente surgirá más incertidumbre social al respecto, lo que llevará a cada país a dar una solución jurídica que se adapte a sus propias constituciones y normas.

BIBLIOGRAFÍA

1. LEGISLACIÓN

Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo (LETA).

Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas.

Ley de Ordenación de los Transportes Terrestres 16/1987, de 30 de julio.

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 (ET).

Reglamento de Ordenación de Transportes Terrestres, Real Decreto 1211/1990, de 28 de septiembre.

2. JURISPRUDENCIA

Conseil de Prud'hommes de Paris, resolución de 29 de enero de 2018, en el caso F 16/11460 Florian Ménard vs. SAS Uber France.

Sentencia del Employment Tribunal de 28 de octubre de 2018 (caso 2202551/2015 Mr Y Aslam, Mr J Farrar and Others c. Uber).

Sentencia del High Court of Justice, de 3 de marzo de 2017 (caso 2017 EWHC 435, Uber London y otros c. Transport for London).

STS (Sala de lo Social) de 15 Junio 1998 RJ\1998\5262.

STS (Sala de lo Social) de 23 Noviembre 1998 RJ\1998\10018.

STS (Sala de lo Social) de 24 de enero 2018 ROJ: STS 588/2018

STS (Sala de lo Social) de 5 junio 1996. RJ 1996\4994; STS (Sala de lo Social) de 15 junio 1998 RJ\1998\5262; STS (Sala de lo Social) de 23 noviembre 1998 RJ\1998\10018

STS de 8 de Octubre de 1987, sala de lo social. RJ 1987\6970

STSJ Cataluña, (Sala de lo Social, Sección 1ª) nº194/2011 de 14 enero AS\2011\1339.

STSJ Cataluña, (Sala de lo Social, Sección 1ª) nº387/2011 de 20 enero AS\2011\1009.

STSJ La Rioja, (Sala de lo Social, Sección 1ª) nº241/2013 de 27 diciembre (recurso de casación inadmitido contra la misma) JUR\2014\24832.

STSJ La Rioja, (Sala de lo Social, Sección 1ª) nº258/2015 de 8 octubre JUR\2015\256167.

Uber Technologies, INC., a delaware corporation vs. Barbara Berwick, Superior Court of California, 16 June 2015.

3. OBRAS DOCTRINALES

Alfonso Sánchez, R. "estudios doctrinales: aproximación jurídica a la economía colaborativa: diferentes realidades", *Cuadernos de derecho y comercio*, núm. 66, 2016.

Álvarez Cuesta, H. "La Lucha contra los "falsos autónomos" en la prestación de servicios vía app. El caso" deliveroo"." *Iuslabor*, núm. 2, 2018.

Amor Carnero, D. "Incidencias en transporte alternativo-colaborativo: UBER.", 2017, (Trabajo de Fin de Grado).

Avital, Michel, et al. "The collaborative economy: a disruptive innovation or much ado about nothing?." *Proceedings of the 35th International Conference on Information Systems; ICIS 2014*. Association for Information Systems. AIS Electronic Library (AISeL), 2014.

Botsman, R, and Rogers, R. *Whats mine is yours: The rise of collaborative consumption*. Collins, London, UK, 2010.

Calvo Gallego, F. J. "Los trabajadores autónomos dependientes: una primera aproximación". *Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 81, 2005.

Cañigüeral, A. *Vivir mejor con menos: Descubre las ventajas de la nueva economía colaborativa*, Conecta, 2014.

CNMC: Consulta pública sobre los nuevos modelos de prestación de servicios y la economía colaborativa, Documento 2: Efectos de los nuevos modelos económicos sobre el mercado y la regulación.

Córdoba-Fernández, P. *La naturaleza de Uber en el derecho europeo y sus consecuencias*. MS thesis. 2018.

Dagnino, E. "Uber law: perspectiva jurídico-laboral de la sharing/on-demand economy." *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, núm. 3.3, 2015.

Davidov, G. "The status of Uber drivers: A purposive approach." *Spanish Labour Law and Employment Relations Journal (2017)*, Forthcoming, 2016.

de las Heras Ballell, T.R. "El crowdfunding: una forma de financiación colectiva, colaborativa y participativa de proyectos." *Revista Pensar en Derecho*, núm. 32, 2013.

de Rivera, J., Gordo López, A.J., and Cassidy, P. "La economía colaborativa en la era del capitalismo digital." *Revista de Estudios para el Desarrollo Social de la Comunicación*, núm. 15, 2017.

Díaz Foncea, M., Marcuello, C., and Montreal-Garrido, M. *Economía social y economía colaborativa: Encaje y potencialidades*, núm. ART-2016-104461, 2016.

Doménech Pascual, G. "La regulación de la economía colaborativa. El caso Uber contra el taxi." *Ceflegal. Revista práctica de Derecho*, vol. 175-176, 2015.

Elorrieta, N.R., "El falso autónomo: características y medidas encaminadas a su protección." *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm.7, 2016.

García Montoro, L. "Agenda europea para la economía colaborativa.", *CESCO de Derecho de Consumo*, núm. 18, 2016.

Ginès i Fabrellas, A., and Gálvez, S. "Sharing Economy vs. Uber Economy y Las Fronteras Del Derecho Del Trabajo: La (Des) Protección De Los Trabajadores En El Nuevo Entorno Digital (Sharing Economy vs. Uber Economy and the Boundaries of Labor Law: Vulnerability of Workers in the New Digital Environment)." *InDret*, Vol 1, 2016.

Goldin, A. O. *Las fronteras de la dependencia*. Universidad de San Andrés, 2001.

Gurruchaga, C.O. "El complicado encaje de los trabajadores de la economía colaborativa en el Derecho Laboral: Nuevos retos para las fronteras de la laboralidad", *Derecho de las relaciones laborales*, Vol. 1, 2018.

Gutiérrez Granero, Javier. "La Relación Laboral en los nuevos Modelos Colaborativos.", 2019 (Trabajo de Fin de Grado).

Hernández-Bejarano, M. "Nuevos modelos de cooperativas de trabajadores autónomos: un análisis de las cooperativas de impulso empresarial y las cooperativas de facturación", *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos*. Bomarzo, 2017.

Kassan, J., and Orsi, J. "The legal landscape of the sharing economy." *J. Envtl. L. & Litig.* Vol. 27,1, 2012.

Lamberton, C.P., and Rose, R.L. "When is ours better than mine? A framework for understanding and altering participation in commercial sharing systems." *Journal of Marketing* 76.4, 2012.

Luján Alcaraz, J. "La problemática calificación jurídico-laboral de la actividad de transporte." *Anales de derecho: revista de la Facultad de Derecho*, núm. 16, 1998.

Martín Moral, M. F. Economía colaborativa y protección del consumidor. *Revista de Estudios Europeos*, núm. 70, julio-diciembre, 2017.

Martin Godino, A. y Molina Romo, Ó. "Profesionales independientes en la era digital: ¿el futuro del precariado?." *Anuario IET de trabajo y relaciones laborales*, núm. 5, 2018.

Means, B., and Seiner, J.A. "Navigating the Uber economy." *UCDL Rev.*, 49, 2015.

Newlands, G., Lutz, C., and Fieseler, C. "European perspectives on power in the sharing economy." *European Perspectives on Power in the Sharing Economy, January*, núm. 3, 2018.

Párraga, F.T. "Economía digitalizada y relaciones de trabajo." *Revista de derecho social*, núm. 76, 2016.

Pascual, G. D. "Economía colaborativa y Administración local". *Anuario del Gobierno Local*, núm. 1., 2015.

Pérez, A. P. Régimen jurídico del trabajo por cuenta propia con especial referencia al trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE). *Dereito: revista xurídica da Universidade de Santiago de Compostela*, 21(2), 2012.

Rauch, D. E., & Schleicher, D. Like Uber, but for local government law: The future of local regulation of the sharing economy. *Ohio St. LJ*, núm. 76, 2015.

Rifkin, J. El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era. *Revista Chilena de Derecho Informático*, núm. 2, 2003.

Rodríguez, R., Svensson, G. y Perez, M. D. Modelo de negocios en la economía colaborativa: síntesis y sugerencias. *Esic Market Economics and Business Journal*, núm. 48(2), 2017.

Royo, M.R.P. "El trabajo 3.0 y la regulación laboral: por un enfoque creativo en su tratamiento legal." *Creatividad y sociedad: revista de la Asociación para la Creatividad*, núm. 26, 2016.

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

Sánchez, R. A. Economía colaborativa: un nuevo mercado para la economía social. *CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa*, núm. 88, 2016.

Sastre-Centeno, J. M., & Inglada-Galiana, M. E. (2018). "La economía colaborativa: un nuevo modelo económico", *CIRIEC-España*, núm. 94, 2018.

Schor, J. B., & Cansoy, M. The Sharing Economy. *The Oxford Handbook of Consumption*, 2019.

Signes, A. T. "El futuro del trabajo: Nuevos indicios de laboralidad aplicables a empresas digitales", *Revista de treball, economia i societat*, núm. 92, 2019.

Suárez García, N. Economía colaborativa, 2016 (Trabajo de Fin de Grado).

Todoli-Signes, A. "El Impacto de la 'Uber Economy' en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo (Uber Economy Impact on the Industrial Relationships: The Effect of the Virtual Platforms on the Employment Contract Concept)", *IUS Labor*, núm. 3, 2015.

Valenzuela, L. A. Nuevos modelos de economía compartida: Uber economy como plataforma virtual de prestación de servicios y su impacto en las relaciones laborales. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, núm. 5(1), 2017.

4. RECURSOS DE INTERNET

CESE (2014): Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «Consumo colaborativo o participativo: un modelo de sostenibilidad para el siglo XXI» (Dictamen de iniciativa). Disponible en: de: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52013IE2788&from=ES>

CIVIL, C. sitting-crater “... F I E.
https://www.manatt.com/uploadedFiles/Content/4_News_and_Events/Newsletters/EmploymentLaw@manatt/UbervBerwick.pdf

Spotify alcanza los 271 millones de usuarios, pero duplica sus pérdidas. 5 de febrero 2020.
From <https://www.eleconomista.es/tecnologia/noticias/10340611/02/20/Spotify-alcanza-los-271-millones-de-usuarios-pero-duplica-sus-perdidas-.html>

Valero, M., Datos, U., Esteban, P., Villarino, Á., & V., M. (2020). Airbnb crece a un ritmo 10 veces superior a los hoteles pese a las restricciones. 15 de julio 2018. From https://www.elconfidencial.com/economia/2018-07-15/airbnb-crecimiento-hoteles-restricciones-ciudades_1591317/