

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Arturo Bronstein (*Argentina*), Martin Carillo (*Perú*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi Garcia Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Ana Virginia Gomes (*Brasil*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Manuel Luque (*España*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Roberto Pedersini (*Italia*), Rosa Quesada Segura (*España*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marly Weiss (*Estados Unidos*), Marcin Wujczyk (*Polonia*).

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)
Michele Tiraboschi (*Italia*)

Comité de Redacción

Graciela Cristina Del Valle Antacli (*Argentina*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), Maria Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Helga Hejny (*Reino Unido*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Martina Ori (*Italia*), Eleonora Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Lavinia Serrani (*Italia*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Solís Prieto (*España*), Francesca Sperotti (*Italia*), Marcela Vigna (*Uruguay*).

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

*Uber law: perspectiva jurídico-laboral de la *sharing/on-demand economy***

Emanuele DAGNINO**

RESUMEN: Este trabajo, después de encuadrar de manera general el fenómeno de la *on-demand economy*, ofrece una panorámica de las consecuencias del mismo en el mundo del trabajo y, en particular, sobre las debilidades y exigencias de tutela de la mano de obra que trabaja en las plataformas online.

Una vez analizadas por núcleos temáticos las debilidades - seguridad y estabilidad económica; salud y seguridad en el trabajo; sistemas de reputación y acceso al trabajo; polarización, acceso y formación; voz colectiva - en las conclusiones, el autor delinea las posibles modalidades que podría adoptar una intervención legislativa que viniese a llenar el vacío normativo en el que el fenómeno encuentra expresión, probando a sugerir aquella que para él es preferible.

Palabras clave: *Sharing economy, on-demand economy*, estatus jurídico, tutela del trabajador.

SUMARIO: 1. Problemas definitorios, la perspectiva laboral: de *sharing a on-demand*. 2. Heterogeneidad de la mano de obra: en búsqueda de un mínimo común denominador. 3. Los riesgos del trabajo de la plataforma: exigencias de tutela del trabajador *on-demand*. 3.1. Seguridad y estabilidad económica: el estatus jurídico de los trabajadores. 3.2. Condiciones de trabajo: salud y seguridad. 3.3. Sistemas de *feedback*: consecuencias indeseadas. 3.4. Polarización, acceso y formación. 3.5. Las dificultades de la acción colectiva. 4. Conclusiones. ¿Cómo fijar las reglas del juego? Un *continuum* entre centralismo y subsidiariedad. 5. Bibliografía.

* Traducción del italiano por Silvia Fernández Martínez.

** Estudiante de Doctorado de la Escuela Internacional de Doctorado en Formación de la Persona y Mercado de Trabajo ADAPT-CQIA.

1. Problemas definitorios, la perspectiva laboral: de *sharing* a *on-demand*

La difusión del trabajo *on-demand* es un fenómeno de gran complejidad que se encuadra dentro del marco más general de la gran transformación del trabajo, al tratarse de uno de los elementos que la caracterizan, ya que constituye, al mismo tiempo, una de las causas y consecuencias de los importantes cambios que se están produciendo.

En la definición de trabajadores *on-demand* puede incluirse a sujetos que pertenecen a dos dinámicas diferentes: nacimiento de aplicaciones y plataformas online que actúan como punto de encuentro entre demanda y oferta de bienes y servicios; y la utilización, cada vez mayor en algunos contextos (es el caso inglés), de los contratos a cero horas¹, es decir, en general y más allá de las importantes diferencias entre los diversos ordenamientos, de formas contractuales en las que no se prevé un horario mínimo garantizado al trabajador².

El segundo caso, se trata de una forma de gestión de la mano de obra basada en la exigencia de utilizar prestaciones de carácter discontinuo e intermitente que son necesarias en algunas actividades productivas (por ejemplo el sector del turismo). La sociedad centra la atención en estas formas de trabajo desde el punto de vista de la sostenibilidad de su uso, en la medida en la que implican una sustitución de formas estables de empleo y que desde el punto de vista normativo conllevan una mayor responsabilidad, más que como una respuesta concreta a exigencias productivas.

La primera de las dinámicas presenta características más innovadoras ya que se trata de una consecuencia del desarrollo creciente de la llamada *on-*

¹ Se adopta la expresión inglesa *zero-hours contracts* que es una de las utilizadas para definir estos acuerdos contractuales (Freedland M., y Kontouris N., *The Legal Construction of Personal Work Relations*, Oxford University press, Oxford, 2011, p. 318, señalan “*on-call*, *intermittent* or *on-demand work*”).

² En Italia la forma contractual que permite este tipo de gestión de la prestación es el trabajo intermitente, regulada por el legislador con el Decreto legislativo n. 276 de 2003 y subordinada a límites objetivos y subjetivos bien precisos (a lo largo de los años esta normativa ha sido modificada; la disciplina se recoge hoy en el Decreto legislativo n. 81 de 2015 en los artículos 13 a 18). En cambio, en Inglaterra no existe una disciplina específica y a esta forma contractual se reconducen modelos contractuales más bien heterogéneos que pertenecen tanto al trabajo subordinado como autónomo (CIPD, *Zero-hours contracts: understanding the law*, 2013, 3). Sobre este tema y sobre las cuestiones inherentes a la difusión de este tipo de contrato, véase Adams, A., Freedland, M., Prassl, J., *The “Zero-Hours Contract”: Regulating Casual Work, or Legitimizing Precarity?*, Oxford Legal Studies Research Paper n. 11/2015.

demand economy y que da lugar a la aparición de nuevos sujetos en el ámbito de las relaciones laborales.

La finalidad de este estudio, una vez se haya puesto de manifiesto la importancia del fenómeno de los contratos a cero horas, es limitar la investigación a “los trabajadores de las plataformas”. Se tratará de explicar las características y perspectivas futuras del fenómeno, para poder apreciar de la mejor manera posible las importantes implicaciones que este modelo económico en vía de expansión tiene en el ámbito del Derecho del Trabajo.

La primera cuestión que se plantea es de tipo definitorio. El término *on-demand economy* ha entrado rápidamente en el lenguaje común en los primeros meses del 2015³, en gran medida gracias al fuerte impacto mediático de las problemáticas que se han planteado en torno a Uber⁴ (por otra parte ha nacido también el neologismo “*uberisation*”⁵). Sin embargo, las pocas intervenciones doctrinales sobre el tema no permiten clarificar si se ha producido una verdadera separación del concepto de *sharing economy*, por lo que es difícil identificar las diferencias de significado

³ El boom del uso de este término se ha producido a raíz del artículo *Workers on tap* recogido en el Economist, el 3 de enero de 2015. <http://www.economist.com/news/leaders/21637393-rise-demand-economy-poses-difficult-questions-workers-companies-and>

⁴ En ámbito italiano, al igual que ha ocurrido en una primera fase en otros países, el debate se ha centrado, sobre todo, en las modalidades de competencia entre el servicio ofrecido por la plataforma y el de los taxis (cuestión que ha dado lugar a numerosas iniciativas de protesta por parte de los taxistas), y en la legitimidad del servicio en función del Código de carretera y, sobre todo, de la disciplina de la competencia. En relación con estos perfiles jurídicos es posible encontrar una primera jurisprudencia: es de particular interés la resolución de 25 de mayo de 2015 del Tribunal de Milán, sección mercantil, que ha decretado el bloqueo en Italia del servicio Uberpop. Para un análisis de la sentencia véase Loconsole, M., *Sharing economy o concorrenza sleale? Breve commento ragionato al caso Uberpop*, Bollettino Adapt n. 23, 15 de junio de 2015 <http://www.bollettinoadapt.it/sharing-economy-o-concorrenza-sleale-breve-commento-ragionato-al-caso-uber-pop/> (consultable también en www.adapt.it, Índice A-Z, sección Sharing/On-Demand Economy).

⁵ En el ámbito de los comentarios laborales, de “*uberisation du marché du travail*” habla por ejemplo Pennel, D., “*Le modèle social bâti sur le salariat est en train de s’effondrer*”, entrevista publicada en trends.be el 21 de mayo de 2015, dirigida por Quoistiaux, G., (última visita 3 junio de 2015) <http://trends.levif.be/economie/entreprises/le-modele-social-bati-sur-le-salariat-est-en-train-de-s-effondrer/article-normal-396295.html> (consultable también en www.adapt.it, Índice A-Z, sección Sharing/On-Demand Economy).

entre las dos expresiones⁶. La incertidumbre terminológica también se refleja en la interpretación del fenómeno en términos sustanciales a la hora de identificar la continuidad o discontinuidad respecto al sistema de mercado vigente y a su funcionamiento.

Una vez que se ha señalado la perspectiva en la que quiere basarse este análisis, se considera oportuno utilizar la expresión *on-demand economy* que parece encontrarse en mayor medida en grado de responder a los perfiles relevantes del fenómeno en la perspectiva de las temáticas del trabajo, y resulta más coherente con la extensión de las experiencias reconducibles al propio fenómeno. Esta expresión se refiere a las actividades económicas basadas en la utilización de plataformas de internet que permiten el *matching* inmediato⁷ entre el usuario que solicita un bien o un servicio y el sujeto que puede facilitárselo, “compartiendo” el patrimonio de bienes, competencias y tiempo que posee.

Desde otro punto de vista, en lo que respecta a las modalidades de asignación de la prestación, este fenómeno podría asimilarse, en cierto modo, a las dinámicas del *crowdsourcing*, es decir, a aquellas formas de gestión de la prestación que sustituyen la asignación de tareas a un trabajador (subordinado o no) elegido por la empresa, por una *open call* en las plataformas⁸. Se trata, también en este caso, de un concepto presidido

⁶ Sobre los problemas terminológicos en relación al concepto de *sharing economy*, véanse por ejemplo Maselli, I., Giuli, M., *UBER: Innovation o déjà vu*, Ceps Commentary, 25 febrero 2015. Recientemente un interesante intento de categorización ha sido propuesto por R. Botsman, *Defining The Sharing Economy: What Is Collaborative Consumption — And What Isn't?*, Fastcoexist.com, 27 mayo 2015 (última visita 1 junio 2015) http://www.fastcoexist.com/3046119/defining-the-sharing-economy-what-is-collaborative-consumption-and-what-isnt?utm_content=buffer510c8&utm_medium=social&utm_source=twitter.com&utm_campaign=buffer (consultable también en www.adapt.it, Índice A-Z, sección Sharing/On-Demand Economy) En términos de exclusión del “modelo Uber” del marco conceptual de la *sharing economy*, véase Pick, F., Dreher, J., *Sustaining hierarchy – Uber isn't sharing*, Kings Review, 5 mayo 2015 (última consulta 3 junio 2015) <http://kingsreview.co.uk/magazine/blog/2015/05/05/beyond-hierarchy-why-uber-isnt-part-of-the-sharing-economy/> (consultable también en www.adapt.it, Índice A-Z, sección Sharing/On-Demand Economy).

⁷ Entre las diferentes expresiones utilizadas para definir este modelo económico de límites inciertos se encuentra también “*matching economy*”, utilizada por Taylor, T., *The sharing economy*, Conversable economist, 28 mayo 2015 (última visita 2 junio 2015) <http://conversableeconomist.blogspot.it/2015/05/the-sharing-economy.html> (consultable también en www.adapt.it, Índice A-Z, sección Sharing/On-Demand Economy).

⁸ Es una de las más importantes y recurrentes definiciones de *crowdsourcing* (véase el

por una fuerte incertidumbre definitoria⁹, por lo que se prefiere utilizar la expresión *on-demand economy* y aquellas relacionadas con una perspectiva centrada en la figura del trabajador.

Es evidente que, en el momento en el que el intercambio que se realiza gracias a la plataforma se refiere a la prestación de un servicio a cambio de una contraprestación económica¹⁰, surgen numerosos perfiles de interés para el mundo del trabajo en general y, en particular, respecto a la normativa destinada a regular las relaciones que se establecen y las dinámicas que nacen en el interior de la misma (Derecho del Trabajo en su concepción más amplia¹¹).

Los retos que se prevén en esta rama del Derecho se refieren tanto a la normativa de detalle como a, sobre todo, los principios fundadores y las estructuras que sirven de base para la materia. Para una mejor comprensión de estas dinámicas es necesario un análisis que, partiendo de los datos de hecho y de sus previsibles - en la medida en que puedan serlo - perspectivas de evolución, explique las características del trabajo que

estudio de la nota siguiente) que aparece en Howe, J., *Crowdsourcing: Why the power of the crowd is driving the future of business*, Crown Business, 2008.

⁹ Sobre los problemas definitorios véase, por ejemplo, Estellés-Arolas, E. y González-Ladrón-de-Guevara, F., "Towards an integrated crowdsourcing definition", *Journal of Information Science*, XX (X) 2012, 1 ss., que analiza las definiciones que hasta ahora existían de la expresión, con la finalidad de proponer una más precisa: la situación no parece haber cambiado. El artículo acaba reconociendo, y se trata de una consideración que puede extenderse a las otras expresiones analizadas, que se trata de un término que acaba de nacer y, por lo tanto, sometido a las evoluciones derivadas de sus nuevas aplicaciones. Para un análisis jurídico-laboral del trabajo de las plataformas en el mundo digital y, especialmente centrado en el *crowdsourcing*, véanse los trabajos de Tullini, P., *C'è lavoro sul web?* y Donini, A., "Il lavoro digitale su piattaforma", *Labour&Law Issues*, vol. 1 n. 1, 2015. En ámbito internacional, en los últimos años se ha prestado una mayor atención a la temática: de importancia fundamental en el posicionamiento de la misma en ámbito jurídico-laboral, siempre en relación con el trabajo digital, cfr. Felstiner, A., "Working the crowd: Employment and labor law in the crowdsourcing industry", *Berkeley Journal of Employment & Labor Law*, vol. 32:1, 2011.

¹⁰ Debe señalarse, por otro lado, que justamente en el análisis del *crowdsourcing*, se ha puesto de manifiesto la posibilidad o el riesgo de difusión de la concepción de la prestación laboral como mercancía. En ámbito internacional, véase Bergvall-Kareborn, B., Howcroft, D., "Amazon Mechanical Turk and the Commodification of Labour", *New Technology, Work and Employment*, Vol. 29, Issue 3, 2014, 213 ss.. En el contexto italiano, del riesgo de mercantilización habla Donini, A., *op. cit.*, 58, y de cosificación habla Tullini, P., *op.cit.*, 14.

¹¹ Una parte importante de la doctrina laboralista ha cuestionado en los últimos años los límites y el alcance del Derecho del Trabajo que, según una gran parte, está viviendo una importante fase de crisis. Una recopilación de trabajos sobre el tema se recoge en *The Idea of Labour Law*, a cura di Davidov, G., y Langille, B., Oxford University Press, Oxford, 2011.

crea el nuevo modelo económico y las exigencias de la mano de obra que lo presta, para poder valorar la distinción entre fenómeno socio-económico y marco normativo así como prever las intervenciones regulatorias necesarias.

2. Heterogeneidad de la mano de obra: en búsqueda de un mínimo común denominador

Una primera cuestión de extrema relevancia se refiere a la búsqueda de una identidad o, mejor dicho, del socialtipo de trabajador de la *on-demand economy* que pueda actuar de paradigma de referencia para el análisis que se quiere desarrollar.

A este respecto es necesario poner de manifiesto que la composición de la mano de obra presenta rasgos de marcada heterogeneidad, del mismo modo que son diferentes entre ellas las diversas plataformas respecto a los servicios de intermediación: de servicios de entrega y transporte a prestaciones profesionales en ámbito legal. Diversas son las variables encontradas. Entre ellas, las más importantes parecen ser:

- si el trabajador desarrolla su actividad a través de la plataforma como actividad única o principal o como secundaria;
- si el servicio que ofrece se configura como una prestación presencial (manual o no) o como una prestación intelectual o desvinculada de una ubicación física necesaria^{12,13};
- el patrimonio mínimo de competencias para prestar el servicio.

Se puede intuir que estas variables puedan configurar un mundo muy variado, difícilmente reconducible a un mínimo común denominador ya que los trabajadores implicados presentan condiciones subjetivas y objetivas diferentes.

En cuanto a la primera variable, resulta obvio que no todos los trabajadores tendrán las mismas exigencias. Por una parte se encuentran

¹² Por citar algunos ejemplos, entran en la primera categoría las plataformas que ofrecen servicios de transporte (Uber y Lyft), o de entrega, mudanza, montaje de muebles (solo algunos de los servicios ofrecidos por TaskRabbit), pero también aquellas que ofrecen servicios de asistencia médica (por ejemplo Medicast). Son plataformas del segundo tipo Amazon Mechanical Turk, Crowdfunder y Upwork.

¹³ R. Teodoro et al., *The Motivations and Experiences of the On-Demand Mobile Workforce*, en Proceedings of the 17th ACM conference on Computer supported cooperative work & social computing, ACM, New York, 2014, 236 ss., diferencian “*physical world tasks*” y “*virtual world tasks*” identificando en consecuencia una “*on-demand mobile workforce*” y “*on-demand virtual workforce*”.

los que ven en la actividad relacionada con la plataforma la forma exclusiva y mayoritaria de ingresos y, por otra, aquellos que, a través de la inscripción a la misma, pretenden solamente aumentar los ingresos debido a que ya desarrollan una actividad de otro tipo (subordinada o autónoma) en la economía tradicional.

Por ejemplo, ya dentro de una misma plataforma, Uber, se aprecia una división en tres grupos. Según lo señalado en un estudio de Benenson Survey Group (BNS) que se refiere a diciembre de 2014¹⁴, dentro del total de conductores inscritos, el 38% de los trabajadores no tienen otro empleo, el 31% son trabajadores a tiempo completo que colaboran también con Uber y el 30% son trabajadores a tiempo parcial que están activos también en Uber.

El mismo estudio especifica que para el 24% de los conductores, los ingresos que proceden de Uber son los únicos que perciben, mientras que para el 16% son la fuente principal de sus ganancias: el dato total alcanza un significativo 40%. Contrariamente, el 38% de los participantes en la encuesta afirma que la actividad de Uber no es una fuente significativa de ingresos. Se trata de datos que hay que analizar con atención y que hay que unir con otras variables (entre ellas: edad, estatus de estudiante o jubilado, etc.). Realizando un análisis de conjunto se crea una panorámica extremadamente compuesta en los que respecta a las exigencias y necesidades de los trabajadores.

Más allá de esta apreciación, es necesario preguntarse si en estos datos se puede leer un fenómeno de cambio de las modalidades de trabajo. En particular, un dato que hay que tener en debida consideración es el relativo a los trabajadores a tiempo parcial. Por un lado, los elevados porcentajes de trabajo a tiempo parcial involuntario muestran dinámicas de crecimiento (por ejemplo en Italia)¹⁵ o de reducción (véase el caso de EE.UU)¹⁶, que llevan a preguntarse si se está caminando hacia un mundo

¹⁴ Los datos correspondientes son tomados por Hall, J., Krueger, A., *An Analysis of the Labor Market for Uber's Driver-Partners in the United States*, Working Papers (Princeton University. Industrial Relations Section) n. 587.

¹⁵ Como pone de manifiesto la comunicación ISTAT *Statistiche Flash*, de 3 de junio de 2015 sobre los *Occupati e disoccupati* en abril de 2015 (datos provisionales) y en el primer trimestre de 2015, el trabajo a tiempo parcial involuntario crece del 62,7% al 64,1% del total de la mano de obra ocupada a tiempo parcial, respecto al mismo periodo del año precedente (página 5).

¹⁶ En EE.UU se ha asistido a una reducción de las tasas de trabajo a tiempo parcial involuntario mucho menor que la reducción de las tasas de desempleo. En este sentido, véase el análisis de Valletta, R., van der List, C., *Involuntary Part-Time Work: Here to Stay?* en la página web de la Federal Reserve Bank of San Francisco, 8 junio 2015 (última consulta 15 junio 2015). <http://www.frbsf.org/economic->

del trabajo que se caracteriza por la presencia de sujetos que alternan varios puestos de trabajo (también a través de la inscripción a más de una plataforma de trabajo *on-demand*¹⁷) para intentar alcanzar un nivel de ingresos que les permita mantenerse. Por otra parte, en lo que respecta a los trabajadores a tiempo parcial voluntarios, la integración entre un trabajo estable a tiempo parcial y un trabajo *on-demand* que está estrechamente relacionado con la disponibilidad que se quiere proporcionar, ofrece perspectivas interesantes respecto a la gestión de las cargas familiares y, en general, la gestión del tiempo dedicado a la vida privada y el dedicado al trabajo.

La cuestión de la cantidad de tiempo que el trabajador decide emplear en la plataforma está relacionada con el tema del desarrollo de la prestación como actividad principal o secundaria. En este punto, es interesante señalar - la cuestión jurídica será profundizada más adelante¹⁸ - que, en uno de los primeros casos jurisprudenciales en los que se ha discutido sobre el estatus del trabajador de la *on-demand economy*¹⁹, el juez llega a sugerir que “tal vez los conductores de Lyft que trabajan más de un cierto número de horas deberían ser trabajadores subordinados, mientras que los demás deberían ser considerados trabajadores autónomos”²⁰ (juez Vince Chhabria). Más allá de la admisibilidad jurídica y lógica de esta posición, la afirmación demuestra que la percepción de una problemática respecto a las diversas modalidades de gestión de la actividad en la plataforma existe ya que ha sido percibida por los tribunales que por primera vez se han

research/publications/economic-letter/2015/june/involuntary-part-time-work-labor-market-slack-post-recession-unemployment/

¹⁷ Además, se tiene que señalar que esta actitud contrasta con las plataformas en competición, tal y como demuestra el hecho de que las compañías de *ride-sharing*, Uber y Lyft a la cabeza, hayan introducido sistemas dirigidos a premiar la fidelidad a la plataforma, a través de la disminución de la comisión en función del número de viaje. En este sentido, y a través de un análisis de las implicaciones destinadas al reconocimiento del estatus de trabajador subordinado, véase Sachs, B., *Uber's Take-Rate Structure and Employee Status*, Onlabor, 23 maggio 2015 (consultado el 27 mayo 2015) que cita argumentos tratados en un artículo del *Street Journal* <http://onlabor.org/2015/05/23/ubers-take-rate-structure-and-employee-status/> (consultable también en www.adapt.it, Índice A-Z, sección Sharing/On-Demand Economy).

¹⁸ Véanse, en cuanto a la posibilidad de reconducción de la economía *on-demand* en el cauce de los esquemas del trabajo subordinado, las consideraciones desarrolladas en las conclusiones (sub. 4).

¹⁹ *Cotter et al. vs. Lyft Inc.*, Case No. 13-cv-04065-VC, United States District Court Northern District of California

²⁰ *Ibidem*, 19 sub. VII.

ocupado de estas cuestiones laborales.

La segunda y la tercera variable hacen referencia al tipo de actividad prestada gracias a la intermediación de la plataforma. Como se ha anticipado, en este sentido se distinguen, por una parte plataformas que ofrecen servicios que tienen que desarrollarse de manera presencial, y plataformas que se ocupan de servicios que se prestan de manera virtual o que no requieren la presencia física en un lugar determinado. Por otra parte, pueden distinguirse actividades que necesitan un elevado nivel de competencias y actividades de mera ejecución que no requieren ninguna competencia específica. Tratándose de categorizaciones que intervienen en un conjunto de fenómenos que presentan características peculiares y diferentes, resulta claro que los límites de las diversas categorías tienen que ser considerados como relativos²¹.

Estas caracterizaciones permiten dar cuenta de condiciones muy diferentes, partiendo del tipo de competencia que experimentan los operadores en las plataformas, que puede ser local o global²² o que, potencialmente, puede incluso referirse a la mayoría de *job seekers* o limitarse a sujetos que poseen determinadas competencias²³. Las condiciones de trabajo de estos trabajadores pueden ser muy diferentes y, en consecuencia también lo serán sus exigencias, por ejemplo, respecto a las condiciones de salud y seguridad en el desarrollo de la prestación. Además, también se configuran como sustancialmente diferentes los niveles de ingresos derivados de las prestaciones desarrolladas gracias a la mediación de las plataformas y el grado de autonomía en el cumplimiento de las tareas.

3. Los riesgos del trabajo de la plataforma: exigencias de tutela del trabajador *on-demand*

El cuadro resumido que se ha querido delinear sobre la heterogeneidad de las características propias de la mano de obra empleada en los servicios de

²¹ Una categorización similar ha sido propuesta en *The Motivations and Experiences of the On-Demand Mobile Workforce*, *op. cit.*, p. 237. Respecto a la misma, en la que las dimensiones sobre las que se indagaba eran la localización y la complejidad de las actividades solicitadas en las plataformas, a pesar de confirmar la importancia de la primera variable, se ha preferido centrar la atención en las competencias necesarias para el desarrollo de las tareas, más que en el esfuerzo necesario para cumplirlas.

²² Los servicios presenciales tienen un ámbito de competencia bien identificado, mientras que los que se desarrollan a través del trabajo remoto están sometidos a competencia global. Al mismo tiempo, también la oferta puede ser local o global.

²³ Por ejemplo plataformas como Medicast o Upcounsel (servicios legales).

la *on-demand economy* no debe conducir a considerar imposible la adopción de una perspectiva global del trabajo. Al contrario, debe incitar a una mayor profundización que permita identificar las dinámicas que sirven como base del fenómeno. De esta manera, sería posible una reflexión acerca de las necesidades de tutela y, consecuentemente, sobre las formas de regulación que permiten limitar las consecuencias negativas del modelo económico haciéndolo socialmente sostenible y ventajoso (la perspectiva adoptada no persigue demonizar el modelo sino entender cuáles son las necesidades y las posibilidades para la mejor estructuración de un fenómeno de características chocantes).

Los aspectos a analizar son muchos y están profundamente interrelacionados. A continuación se intenta ofrecer una panorámica sobre algunos de ellos. Subdividirlos no es una operación simple, para lograr una mayor claridad en la exposición se ha tratado de organizarlos por temáticas. Se quiere señalar desde este momento que los perfiles analizados, aunque se podrían considerar comunes a las diferentes expresiones del modelo económico delineado parcialmente con anterioridad, hacen referencia, sobre todo, al área de trabajadores en los que el modelo económico parece haber mayores consecuencias, es decir, los llamados *low wage workers*²⁴ que desarrollen una actividad en la plataforma en la que empeñan una gran cantidad de su tiempo.

3.1. Seguridad y estabilidad económica: el estatus jurídico de los trabajadores

Según una encuesta reciente de la *Requests for Startups (RFS)*²⁵, las mayores preocupaciones de los trabajadores *on-demand* – la base de referencia se limita a conductores y botones – están relacionadas con la posibilidad de encontrar un volumen suficiente de trabajo (para el 49,2% de la muestra) y con la comprensión de las obligaciones de tipo legal y fiscal derivadas de la propia prestación (para el 36,2%). No obstante el carácter limitado de la muestra, se considera que estas preocupaciones pueden ser comunes a la mayoría de los trabajadores ya que están conectadas con los perfiles en los que se basa el modelo de negocio.

El *work on tap*²⁶ se basa en un modelo en el que el gestor de la plataforma

²⁴ Para un análisis sobre el futuro de los *low wage workers* como consecuencia del éxito del modelo Uber, pero en una perspectiva relacionada con los efectos de sustitución del trabajo, véase Rogers, B., *The social cost of Uber*, 82 *U Chi L Rev Dialogue* 85, 2015, p. 85 ss.

²⁵ Los datos se recogen en el Informe 2015 *1099 Economy Workforce Report*.

²⁶ Se hace referencia a la descriptiva metáfora que se usa en el artículo del Economist

se declara como una empresa tecnológica que se encarga de la intermediación entre las dos categorías de los participantes en la misma – respectivamente clientes y proveedores del servicio – y, en consecuencia, esta empresa no se configura como empresario para los proveedores de servicios, sino que estos últimos tienen que considerarse trabajadores autónomos²⁷.

Desde este punto de vista, el fenómeno adquiere un peso creciente en el proceso de difusión fisiológica del trabajo autónomo que desde hace tiempo se ha venido produciendo, contribuyendo a la expansión del mismo. No se trata de una casualidad que una de las numerosas expresiones utilizadas para definir esta forma de economía sea “1099 economy”: el número 1099 identifica en el sistema fiscal estadounidense una serie de módulos relativos a las rentas que no proceden del trabajo subordinado, entre las que se encuentran las procedentes del trabajo autónomo. Por este motivo, las consideraciones que se harán en este y los siguientes apartados se configuran a menudo como un análisis en el ámbito de la *on-demand economy* de problemáticas que ya se apreciaban respecto a algunas categorías de trabajadores autónomos.

De este estatus, se derivan importantes consecuencias legales, siendo múltiples en el ámbito de la renta. Al ser los trabajadores de la *on-demand economy* microempresarios, les corresponde la gestión y el pago de sus impuestos; no tienen derecho al reembolso de los gastos en los que incurren en el ámbito de su actividad y a otros tratamientos económicos y retributivos propios del trabajo subordinado²⁸; y, sobre todo, en la mayoría de los ordenamientos quedan fuera del ámbito de aplicación de los sistema de seguridad social (por lo tanto, no tienen derecho a tutela en caso de enfermedad o a otras prestaciones asistenciales).

A todo esto, se añade el perfil de la inestabilidad de las ganancias: no solo aumenta el conjunto de sujetos cuyas ganancias están profundamente sujetas a las fluctuaciones del mercado de la demanda, sino que la demanda entra en un mercado en el que el lado de la oferta está también sujeto a olas altamente variables que dependen de las condiciones

anteriormente citado.

²⁷ Se tiene que señalar la existencia de experiencias de oferta de servicios *on-demand* que no utilizan este esquema sino que prevén la contratación de los trabajadores que operan en los servicios *on-demand* por parte de una empresa (por ejemplo Managed by Q y Zirtual). Este es un modelo diferente: en este caso la empresa no actúa como intermediario, sino que ofrece un servicio a través de la mano de obra que ha contratado y formado directamente.

²⁸ Entre otras cosas, allí donde esté vigente, están fuera de la cobertura del salario mínimo legal: este es un tema que despierta grandes sensibilidades en ámbito estadounidense.

generales del mercado de trabajo. Se puede fácilmente prever que en momentos con altas tasas de desempleo o de baja ocupación se verifiquen fenómenos de superávit de oferta derivado de la necesidad de capitalizar *asset* dormidos (seguramente los mercados en los que se necesitan competencias elevadas o en los que los costes de gestión son importantes sufrirán en menor medida las consecuencias de esta tendencia).

De aquí las preocupaciones expresadas en la encuesta. Debajo de esta forma de micro emprendimiento difuso se podría apreciar una nueva manifestación de la ya ampliamente estudiada dinámica de la transferencia del riesgo económico de las empresas a los miembros de la sociedad civil²⁹. O bien, como ya han propuesto algunos autores, se podría considerar que el “modelo Uber” está creando “un nuevo mercado con un nuevo reparto de las ganancias y del riesgo³⁰ (parece que se está asistiendo a una “acumulación” del riesgo en el último eslabón de la cadena).

Más allá de la opinión que se tenga y de cualquier juicio de valor sobre la cuestión, es necesario cuestionarse la sostenibilidad social actual del fenómeno, tanto desde el punto de vista de los sistemas de Seguridad Social, como de los sistemas fiscales vigentes: la cuestión adquiere una relevancia preeminente sobre todo para algunas categorías de trabajadores. De hecho, como ya se ha puesto de manifiesto, a pesar de que las tendencias analizadas se consideren comunes al sistema creado por este modelo económico, no todos los trabajadores están sometidos a las presiones en el mismo modo. Está claro que hacer frente a los retos de *la on-demand economy* resulta más problemático para dos categorías de trabajadores: los ya mencionados *low wage workers*, a los que se añaden los trabajadores que padecen algún tipo de patología que limite su disponibilidad regular para llegar a cabo la prestación.

Para la primera categoría, el trabajo de la plataforma parece poder encuadrarse dentro del trabajo precario³¹. Ya se ha citado anteriormente, entre las consecuencias del estatus de trabajador autónomo, la necesidad de pagar los costes relativos a la propia prestación laboral. A pesar de que

²⁹ Son muchos los estudios en el ámbito de la transferencia del riesgo: recientemente véase Neff, G., *Venture Labor. Work and the Burden of Risk in Innovative Industries*, The MIT press, 2012 que refiriéndose al boom de la *dot-com era*, ofrece algunas claves de lectura para afrontar el tema del trabajo digital.

³⁰ Véase *The social cost of Uber*, *cit.*,

³¹ En este sentido el estudio de A. Ravenelle, *Microentrepreneur or Precariat? Exploring the Sharing Economy through the Experiences of Workers for Airbnb, Taskrabbit, Uber and Kitchensurfing*, presentado al First International Workshop on the Sharing Economy organizado por la Universidad de Utrecht (3-4 junio 2015).

entre la variedad de servicios ofertados a través de las plataformas, estos costes resulten extremadamente variables, se ha hecho referencia a esta circunstancia obvia porque puede incidir fuertemente en la rentabilidad del trabajo de la plataforma, sobre todo para los trabajadores con una baja cualificación. Por lo tanto, no es una casualidad que en la acción promovida por los trabajadores contra Lyft se subraye que habiendo sido clasificados de manera errónea³² como trabajadores autónomos, en lugar de cómo trabajadores subordinados, tengan derecho al reembolso de los gastos por parte de la empresa.

Para la segunda categoría, a la inestabilidad económica y de ocupación derivada del modelo económico se añade, claramente, la inestabilidad derivada de sus condiciones de salud, con la consecuencia que no pueden obtener la tutela adecuada a sus necesidades.

Por lo tanto, la cuestión anteriormente planteada resulta más bien retórica, ya que no parece que puedan existir dudas sobre la falta de adecuación de las estructuras actuales para responder a las importantes transformaciones que se están produciendo.

Resulta más interesante preguntarse cuál puede ser el modelo de Seguridad Social más adecuado para responder a las exigencias y a las características de una población con una composición que ha cambiado. Se trata, como es obvio, de una temática que va más allá del limitado ámbito de este estudio sobre la *on-demand economy* y que merece una profundización en otro ámbito. Aquí se quiere únicamente señalar que el debate político y doctrinal debería reconducirse a una reflexión en este ámbito, que hace referencia, en diversos contextos nacionales e internacionales, a la introducción de una renta mínima garantizada³³.

Las encuesta de la RFS parece confirmar parcialmente que las cuestiones anteriormente citadas se corresponden con las exigencias apreciadas por los trabajadores, ya que una vez que se había realizado una lista de benefits, se les había pedido ordenarlos por orden de preferencia. En los tres primeros se encuentran: seguro sanitario (el contexto de referencia es el americano), pensión de jubilación y enfermedad y vacaciones pagadas³⁴.

Para cerrar el apartado se quiere citar otra debilidad que se considera que pueda incidir de manera importante en los efectos de este modelo

³² En el ordenamiento americano se habla de *misclassification*.

³³ Sobre la cuestión se aprecia además una cierta imprecisión terminológica. Para mayor claridad véase el artículo de Boeri, T., Perotti, R., *Reddito di cittadinanza e reddito minimo garantito*, en *Lavoce.info*, 3 de enero de 2013 (última consulta 15 junio 2015). <http://www.lavoce.info/archives/7397/reddito-di-cittadinanza-e-reddito-minimo-garantito/>

³⁴ Informe citado en la nota 26.

económico, respecto a las ganancias de los participantes en el mismo. Se trata de la circunstancia de que en un número elevado de casos, se solicita a sujetos que carecen de las competencias necesarias, una gestión de tipo empresarial de la actividad laboral y de los riesgos económicos.

Este es un argumento que tiene implicaciones para los modelos y las políticas formativas. En este ámbito es importante señalar que en los últimos años, en diversas sedes, sobre todo en las iniciativas en el ámbito europeo³⁵, se ha dado un gran impulso a la llamada *entrepreneurship education*. Sin embargo, es necesario aclarar que el acento parece haberse puesto de manera prevalente en los objetivos de competitividad económica de los diversos sistemas nacionales - en función de la reconocida centralidad de la innovación, de la que la actividad empresarial es necesariamente el propulsor - y sobre las habilidades necesarias para los trabajadores del futuro en una óptica de empleabilidad. Son verdaderamente objetivos de gran importancia para el futuro económico europeo. Sin embargo, la situación requiere un esfuerzo adicional.

La difusión de los modelos de formación para empresarios y de las competencias propias de la actividad desarrollada en este manera, en un contexto caracterizado por un crecimiento siempre mayor de formas de micro empresas, podrían (y deberían) ser consideradas como el presupuesto necesario para reforzar las *capabilities*³⁶ de los participantes y permitirles ser los actores del modelo económico en vías de expansión. Si una atención de este tipo no puede ser la solución a las problemáticas encontradas, puede seguramente servir para gestionar mejor las consecuencias y ofrecer la concienciación y los medios culturales necesarios para la apreciación de la realidad del mercado y de la propia actividad. De este modo, se podrían realizar elecciones orientadas a la

³⁵ Como recuerda el estudio de Curth A. *et al.*, *Entrepreneurship education: a road to success. A compilation of evidence on the impact of entrepreneurship education strategies and measures*, European Commission, 2015, p. 7: “a la formación empresarial se reconoce un papel significativo en el sostenimiento de los objetivos principales de la estrategia de Europa 2020: crecimiento y trabajos”.

³⁶ El concepto de *capabilities* ha sido teorizado por Amartya Sen y acogido como propio y modificado por Martha Nussbaum, a cuya obra se reenvía. Simplificando, más allá de las importantes diferencias entre estas dos líneas de pensamiento, las *capabilities* representan las posibilidades derivadas de las condiciones subjetivas y de contexto, para conseguir determinados niveles de bienestar. Sugerencias en ámbito laboral relacionadas con la aplicación del llamado *approach* han sido propuestas por numerosos autores. Sobre este punto en el contexto italiano véase la obra de Del Punta, R.: recientemente *Leggendo «The idea of justice» di Amartya Sen*, DLRI, 138/2013, 197 ss. o también la intervención de *The Goals and Means of Labour Law: a Reconceptualisation* en la Labour Law Research Network Inaugural Conference, (Barcelona 13 – 15 junio 2013).

realización personal y profesional (mayor información y mayores competencias refuerzan las *capacidades de aspiración* de las personas, entendida como capacidad cultural en óptica proyectual³⁷).

3.2. Condiciones de trabajo: salud y seguridad

El hecho de que no resulten aplicables las tutelas previstas para los trabajadores subordinados tiene implicaciones no solo respecto a los perfiles económicos y retributivos a los que ya se ha hecho referencia más arriba, sino también en lo que se refiere a las tutelas típicas del Derecho del Trabajo. Esto produce consecuencias en relación con las condiciones en las que los trabajadores de la *on-demand economy* desarrollan la prestación laboral.

Una cuestión de relevancia es la de la tutela de la salud de estos trabajadores.

En general, un modelo económico que implica una potencial (si no más bien actual) inestabilidad en las ganancias derivada de una fuerte variabilidad del nivel de empleo tiene consecuencias efectivas en la sensación de seguridad económica de los participantes en la *on-demand economy*, sobre todo en el caso de los trabajadores *full time* y de los *part-timers* involuntarios. A esto se añade, que en algunos ámbitos, los costes a los que tienen que hacer frente los microempresarios inciden fuertemente en el nivel efectivo de ganancias: se sostiene que no es infrecuente que la ganancia neta sea inferior a los mínimos salariales previstos por la ley o por los convenios colectivos. Estas circunstancias tienen consecuencias importantes, ya sean directas o indirectas, en la salud de los trabajadores.

Estas consecuencias son directas en la medida en que tal situación de precariedad influye en el bienestar psicofísico del trabajador: se dice que la primera de las preocupaciones para los trabajadores *on-demand* es no encontrar trabajo suficiente³⁸.

Las consecuencias también son indirectas porque inciden en las posibilidades efectivas de estos trabajadores de hacerse cargo de la propia salud y seguridad en el ámbito de la prestación laboral. En primer lugar, esta situación podría llevar a los trabajadores a reducir los costes relacionados con los instrumentos que utilizan y, en consecuencia, la calidad y la consistencia de los equipos de seguridad, exponiéndose a

³⁷ Sobre el concepto de capacidades de aspiración (o de tener aspiraciones) véase el trabajo de Appadurai, A., por último, en italiano, la recolección *Il futuro come fatto culturale. Saggi sulla condizione globale*, Raffaello Cortina Editore, 2014.

³⁸ Véase el párrafo 3.1

mayores riesgos (este sirve tanto para los trabajos que se desarrollan de manera presencial, como para aquellos que se llevan a cabo directamente en la plataforma: por ejemplo el equipo de seguridad de quién se encarga de realizar pequeñas reparaciones o la instrumentación informática utilizada para desarrollar las *microtask* en AMT).

Por otra parte, las condiciones de carácter económico que se han señalado inciden en la elección de los servicios que se van a desarrollar, en los horarios en los que manifestar disponibilidad para prestar el servicio a través de la plataforma, y en la cantidad de tiempo empleada en la realización del trabajo, así como en la intensidad con la que se lleva a cabo. Como es bien sabido, en el sistema productivo industrial de los siglos XIX y XX, se ha concedido un papel muy importante al horario de trabajo a la hora de tutelar la salud de los trabajadores. La limitación del mismo ha sido objeto de atención legislativa desde los inicios de la legislación social y también posteriormente en el desarrollo del Derecho del Trabajo³⁹. Los cambios de las formas de trabajar están influyendo fuertemente en la capacidad de que el parámetro horario se configure como un paradigma apropiado de tutela a través de la previsión de límites mínimos de descanso y de un horario de trabajo máximo: en muchos ámbitos, la mayor autonomía a la hora de gestionar el trabajo y la mezcla entre el tiempo de trabajo y la vida privada impide medir la propia prestación. No obstante, y teniendo en cuenta que en el ámbito empresarial resulta siempre más oportuna la integración del parámetro horario con el de la carga de trabajo, la inexistencia de límites temporales en la prestación de los *on-demand workers* expone a algunos de ellos a un fuerte riesgo de *overworking*⁴⁰ con consecuencias en su salud y, en algunas ocasiones, en la seguridad de los clientes⁴¹ y de terceros.

La presión también influye obviamente en la calidad de las ofertas aceptadas y en la fijación de las tarifas (donde la fijación no se gestione

³⁹ Para una panorámica sobre el horario de trabajo en ámbito de trabajo véase Ricci, G., *Tempi di lavoro e tempi sociali. Profili di regolazione giuridica nel diritto interno e dell'UE*, Giuffrè, 2005, p. 30 ss.

⁴⁰ En este sentido, también el reciente informe ILO *Non-standard forms of employment. Report for discussion at the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment 2015 (Geneva, 16–19 February 2015)*, International Labour Office, Conditions of Work and Equality Department, 2015, p. 18, que respecto a todas las relaciones de trabajo en las que el nivel de empleo sea impredecible (entre ellos el *crowdwork* online) subraya que “la variabilidad de los tiempos de trabajo, podría llevar a algunos trabajadores a trabajar un mayor número de horas”.

⁴¹ Sobre la seguridad de los clientes se centra el análisis de muchos comentaristas como, por ejemplo Rogers, B., *ibidem*, p. 92 ss. y Cohen, M., Sundararajan, A., *Self-regulation and innovation in the Peer-to-Peer Sharing Economy*, 82 U Chi L Rev Dialogue, p. 116 ss.

por parte de la plataforma, sino que corresponda a cada participante⁴²). Existe el riesgo de que se cree un círculo vicioso: el que tiene mayores dificultades acepta las peores ofertas, reduciéndose, al mismo tiempo, la posibilidad de mejorar sus condiciones de trabajo.

También existen peculiaridades dependiendo del tipo de trabajo: sin voluntad de profundizar en este sentido, se pueden citar los riesgos de alienación relacionados con la subdivisión del trabajo en *microtask* como ocurre en diversas plataformas (por ejemplo las HITs, Human Intelligence Tasks ofertadas en Amazon Mechanical Turk).

3.3. Sistemas de *feedback*: consecuencias indeseadas

La temática de la reputación y de los llamados *feedback* está estrechamente ligada al funcionamiento peculiar de las plataformas. La importancia del aspecto de la reputación para conseguir una ocupación no es ciertamente una novedad derivada de la llegada de las tecnologías, sino que estas funcionan como multiplicador de las sedes de exposición creando la necesidad de cuidar la propia *web reputation*, pero también la posibilidad de “exhibirse” (*personal branding*).

Los sistemas de reputación adquieren una gran centralidad en el ámbito de la *on-demand economy* y de su funcionamiento⁴³: las dinámicas que están detrás del fenómeno merecen una mayor profundización, no solamente en la óptica de las exigencias de los trabajadores, si no también, y como ya se ha señalado, en la de la definición de su *status* jurídico (trabajadores subordinados o autónomos)⁴⁴. Nos concentraremos en las primeras.

Una de las cuestiones que se han subrayado ha sido la posibilidad de que la utilización de los sistemas de clasificación y *review* pueda distorsionarse

⁴² No todas las plataformas permiten al trabajador fijar el precio de su prestación: es por ejemplo el caso de Uber.

⁴³ En relación a la importancia en óptica económica (asimetría informativa) de los sistemas de *feedback* utilizados por las plataformas véase Cohen, M., Sundararajan, A., *cit.*, p. 120-121; de manera más profundizada Thierer, A. *et al.*, *How the Internet, the Sharing Economy, and Reputational Feedback Mechanisms Solve the “Lemons Problem”*, Mercatus Working Paper, mayo 2015.

⁴⁴ En este sentido, en relación a las peculiaridades de la plataforma Uber, Sachs, B., *Uber and Lyft: Customer Reviews and the Right-to-Control*, Onlabor, 20 mayo 2015, (última consulta 9 junio 2015) <http://onlabor.org/2015/05/20/uber-and-lyft-customer-reviews-and-the-right-to-control/> (consultable también en www.adapt.it, Índice A-Z, sección Sharing/On-Demand Economy).

con finalidad discriminatoria⁴⁵, a través de valoraciones no verídicas y que puedan pretender dañar a algunos sujetos⁴⁶. Las valoraciones negativas inciden fuertemente en las oportunidades de trabajo; los efectos dependen de la modalidad de funcionamiento de la plataforma y de sus políticas pero, en la mayoría de los casos, la consecuencia será la disminución de la demanda (los clientes preferirán a otros participantes en la plataforma). Pero, en algunos casos (Uber, Lyft), un nivel de clasificación bajo puede dar lugar incluso a la eliminación de la cuenta del trabajador⁴⁷.

Se ha observado que un sistema construido de esta forma podría empujar a la realización de ciertos comportamientos que no responden a la forma de ser de la persona, únicamente con la finalidad de obtener un mejor *rating* (*emotional labor*), lo que representa una gran carga que conlleva implicaciones a nivel de identidad para los sujetos que pertenecen a las minorías⁴⁸.

Los usos distorsionados de los sistemas de *rating*, en el ámbito de un sistema de mercado como el creado por las plataformas, no se reducen únicamente a los comportamientos discriminatorios, sino que también incluyen las actividades que pretenden influir en la competencia, a través de la elevación de manera deshonesta del propio nivel de valoración y de la introducción de reseñas pactadas *ad hoc*.

A pesar de que es cierto que algunas plataformas se han movilizadas para

⁴⁵ Los problemas de discriminación en las plataformas no se limitan, obviamente, a los sistemas de clasificación y *review*, sino que también están relacionados con la cancelación de los viajes o con la no asignación de trabajos debido a la publicidad de los perfiles con fotos en las que puede apreciarse la etnia del trabajador. Sobre ambos aspectos véase Leong, N., en *The sharing economy has a race problem*, Salon, 2 noviembre 2014 (última consulta 9 junio 2015) http://www.salon.com/2014/11/02/the_sharing_economy_has_a_race_problem/ (consultable también en www.adapt.it, Índice A-Z, sección Sharing/On-Demand Economy). Sobre el tema de la discriminación – economía *on-demand*, también en la óptica de los consumidores, existen dos posiciones diferentes: se han apreciado tanto perfiles positivos como perfiles problemáticos. Para una panorámica sobre algunas intervenciones relevantes véase A. Thierer et al., artículo citado en la nota 43. Recientemente se han interpuesto acciones legales contra Uber y Lyft y sus conductores por discriminación hacia personas con discapacidad: se ha planteado la cuestión de si las compañías están obligadas a respetar la normativa antidiscriminatoria. Véase un artículo del Fortune, obra de Jen Wiczner, *Why the disabled are suing Uber and Lyft*, 22 mayo 2015 (última consulta 9 junio 2015) que recoge estos problemas <http://fortune.com/2015/05/22/uber-lyft-disabled/>

⁴⁶ La profesora Leong, en el artículo citado, señala que “las valoraciones negativas pueden perpetuarse a lo largo del tiempo”.

⁴⁷ Sachs, B., *ibidem*.

⁴⁸ Rogers, B., *cit.*, p. 97 ss, habla de “*identity work*” o bien “un esfuerzo consciente para seguir las normas de conducta propias de la clase media blanca”.

reducir las problemáticas relativas a las actitudes discriminatorias y a los comportamientos que pueden turbar el funcionamiento regular de los sistemas de *feedback*, es necesario preguntarse, en términos generales, cómo de extenso puede ser el interés de los gestores en mejorar el funcionamiento de los mismos (sobre todo respecto a las discriminaciones)⁴⁹. Resulta todavía más interesante valorar cuáles son los deberes efectivos y las responsabilidades de las compañías respecto a la tutela de los trabajadores: como ya se ha subrayado la “plataforma [está] disponible “as is”, el gestor no es responsable del mantenimiento del nivel del servicio”⁵⁰.

También en este caso la dificultad está relacionada con la naturaleza del vínculo entre el trabajador (autónomo) y la compañía que gestiona la plataforma. A pesar de que la cuestión debería afrontarse teniendo en cuenta las peculiaridades de cada ordenamiento, en términos generales, la ausencia de un contrato de trabajo implica la exclusión de las tutelas más significativas propias del trabajo por cuenta ajena (incluidas, en muchos casos, las derivadas de la normativa en tema de intermediación en los contratos de trabajo⁵¹) y la aplicación únicamente de las tutelas generales⁵². Obviamente, esta circunstancia tiene implicaciones no solo en la gestión de los sistemas de reputación de la plataforma, sino en todas las

⁴⁹ Janelle Orsi, directora del Sustainable Economies Law Center, es muy escéptica al respecto, como puede leerse en el artículo que apareció en TheGuardian obra de Greg Harman, *The sharing economy is not as open as you might think*, 12 noviembre 2014 (última consulta 9 junio 2015). <http://www.theguardian.com/sustainable-business/2014/nov/12/algorithms-race-discrimination-uber-lyft-airbnb-peer> (consultable también en www.adapt.it, Índice A-Z, sección Sharing/On-Demand Economy).

⁵⁰ Donini, A., *op.cit.*, p. 58. Véanse, por ejemplo los *terms of service* de Taskrabbit (sub. 17), Uber (sub. 5), Amazon Mechanical Turk (sub. 7).

⁵¹ Para el caso estadounidense véase, Rogers, B., *ibidem*, p. 97. En Italia, véase la interpelación del Ministerio de Trabajo n. 12 de 2013 que excluye la aplicación del régimen de autorización de los arts. 4 y 6 del Decreto legislativo 276/2003 a las páginas de *crowdsourcing*, si la actividad está destinada a la estipulación de subcontratos o de contratos de compra-venta; en cuanto a la conclusión de contratos de obra según el art. 2222 C.C. En cambio,—“resulta necesario solicitar autorización de acuerdo con la normativa mencionada, únicamente si la estipulación de estos contratos implica el desarrollo de una actividad prolongada a favor del comitente que pueda dar lugar a la constitución de puestos de trabajo en el seno de su organización”, circunstancia que, en general, no ocurre en el contexto de la *on-demand economy* y de las páginas web de *crowdsourcing*.

⁵² Como ha observado Donini, A., *Mercato del lavoro sul web: regole e opportunità*, DRI n. 2/2015, p. 449, se trataría, de todas maneras, de normativas “que no reconocen la especificidad de las condiciones del ciudadano-trabajador que está buscando una ocupación”.

actividades puestas en marcha por las sociedades que las gestionan: por ejemplo, en relación al caso italiano no resultarían aplicables ni el art. 8 del Estatuto de los Trabajadores ni el art. 10 del Decreto legislativo 276 del 2003 en materia de indagación de las opiniones de los trabajadores y sobre cuestiones que no tienen que ver con la capacidad profesional⁵³.

Los sistemas de *rating* y *review* plantean importantes interrogantes incluso cuando su funcionamiento no se ve comprometido por comportamientos destinados a perturbarlos de manera voluntaria. Se trata de valorar como estos sistemas inciden en el nivel de inclusión del mercado construido por las plataformas (que a menudo se destaca como un punto de fuerza de este modelo económico). Por un lado, es necesario señalar que en los sistemas de este tipo crearse una posición en el mercado puede implicar una gran dificultad para los que entran por primera vez en él y para los que se dedican a este tipo de trabajo de manera discontinua, en comparación con sujetos que han adquirido, a lo largo del tiempo, una reputación gracias a un número consistente de valoraciones⁵⁴. Por otro lado, hay que reconocer que todos aquellos sujetos que, debido a condiciones subjetivas (discapacidad⁵⁵, enfermedad, vejez, pero también formación y educación) no puedan alcanzar los estándares cualitativos de la prestación que le permitan obtener una buena posición en el mercado de la plataforma, tienen dificultades para actuar en el ámbito de una competencia basada en los sistemas de reputación.

Las valoraciones sobre los trabajadores expresadas a través de estos sistemas de reputación otorgan privilegios a aquellos que están en condiciones de ofrecer una prestación que sea satisfactoria desde todos los puntos de vista para el comitente, ya sea desde aquellos estrechamente

⁵³ Esto podría tener consecuencias en la actuación de aquellas prácticas de *background check* operadas por algunas de estas empresas que condicionan la admisión a la plataforma en calidad de “prestador”.

⁵⁴ En este sentido también Sundararajan A., durante un reciente workshop (9 junio 2015) sobre la *sharing economy* organizado por la Federal Trade Commission (FTC) estadounidense. El comentario se recogió en el artículo de Bracy, J., *In the Sharing Economy, Could Reputation Replace Regulation?*, en la página web privacyassociation.org, 10 junio 2015 (última consulta 14 junio 2015). <https://privacyassociation.org/news/a/in-the-sharing-economy-could-reputation-replace-regulation/> (consultable también en www.adapt.it, Índice A-Z, sección Sharing/On-Demand Economy).

⁵⁵ En relación a las personas con discapacidad, ofrece ideas interesantes Zyskowsky, K. *et al.*, *Accessible Crowdtwork? Understanding the Value in and Challenge of Microtask Employment for People with Disabilities*, en *Proceedings of the 18th ACM Conference on Computer Supported Cooperative Work & Social Computing*, p. 1682 ss., que, en relación a las formas de *microtasking* en las plataformas de *crowdsourcing* ponen en evidencia la imposibilidad de completar una *task* por condiciones subjetivas, falta de información sobre su accesibilidad y sistemas de reputación.

vinculados al resultado, como desde los relacionales (*emotional labor* del que se hablaba anteriormente), empujando los estándares de prestación hacia niveles altos, con la consecuente marginalización de los trabajadores desfavorecidos. Estos, además del resto de cosas, en los casos en los que la plataforma lo permita, se verán forzados a bajar sus tarifas para poder competir con los demás sujetos.

La inclusión de estos sujetos se plantea como un problema en un mercado en el que, más allá de las dinámicas de la *on-demand economy*, se caracteriza por una gran competitividad. Por otra parte, a pesar de que se hayan preconfigurado formas de intervención que podrían incidir en la accesibilidad e inclusión de las plataformas⁵⁶, tampoco en este caso parece que se puedan imponer obligaciones de intervención en el fenómeno a los gestores de la plataforma, lo que provoca que la cuestión se mueva en un plano más ético que normativo.

Por último, se quieren únicamente citar las dinámicas relacionadas con la tutela de la privacidad, respecto a la que, una vez más, podría resultar aplicable la normativa general (quizás a través de la aplicación de las tutelas reservadas al consumidor⁵⁷), y no de aquella con mayores garantías que se reserva únicamente a los trabajadores.

3.4. Polarización, acceso y formación

Se ha hecho referencia con anterioridad (sub 3.1) a las dinámicas de individualización del riesgo relacionadas con la aparición del modelo de la *on-demand economy*. Dentro de este fenómeno, tiene que concederse la relevancia que se merece a una forma particular de transferencia del riesgo a los individuos: se trata del riesgo relacionado con su formación. Tal y como fue capaz de reconocer Hacker, *“las competencias no se obtienen a coste cero ni llegan sin riesgos. Las competencias son una inversión y, a menudo, lo que los economistas llaman “inversión específica” – es decir, una inversión vinculada a un determinado tipo de trabajo, sector productivo o tecnología”*⁵⁸.

El modelo económico que se está analizando se basa, como ya se ha dicho, en la asignación inmediata al usuario por parte de la plataforma del servicio solicitado que, gracias a los recursos con los que ya cuenta, puede

⁵⁶ Véase, en relación a la inclusión de las personas con discapacidad, el artículo citado en la nota anterior, p. 1691-1692.

⁵⁷ En el sentido de una imposibilidad de este tipo Tullini, P. *op.cit.*, p. 14.

⁵⁸ Hacker, J., *The great risk shift: the assault on American jobs, families, health care, and retirement and how you can fight back*, Oxford University Press, 2006, p. 78, citado en G. Neff, *op.cit.*, p. 17.

ofrecerlo: el trabajador tiene, por lo tanto, la necesidad de adquirir, mantener y mejorar las habilidades que le permiten operar de manera rentable en el mercado de trabajo.

Si bien es cierto que se trata de una característica típica del trabajo autónomo, es necesario observar que las peculiaridades de este modelo parecen excluir la instauración de aquellas relaciones de colaboración continuativa, dentro de las cuáles encuentran espacio formas de aprendizaje y crecimiento profesional gracias al intercambio de diferentes *know how*.

Además, esta circunstancia se relaciona con el proceso de polarización del mercado de trabajo que ha sido objeto de profundizados estudios en la última década⁵⁹, y con las condiciones de debilidad de los trabajadores con bajo salario/bajo nivel de competencias, referencia del presente estudio.

Es, por lo tanto innegable, que la *on-demand economy* abre perspectivas interesantes de integración en el mercado de algunos sectores de la mano de obra, proporcionando a sus componentes la posibilidad de aumentar sus ingresos, también en vista de la inversión en sus carreras formativas. Sin embargo, no es difícil entrever la posibilidad de que se cree un círculo vicioso entre las condiciones de obsolescencia/inutilidad de las competencias, condiciones económicas difíciles, acceso a las formas menos rentables de trabajo de la plataforma, marginalización y baja propensión/posibilidad de *upskilling*.

De todo esto se deduce que resulta necesario intervenir en este ámbito para contrastar los efectos de segregación de los fenómenos citados y favorecer formas de asistencia que faciliten las transiciones ocupacionales y refuercen la movilidad social en el propio sistema de las plataformas, donde las competencias constituyen una condición para el ingreso (o, desde la perspectiva de los trabajadores, una barrera).

Una intervención en este sentido resulta necesaria también para reducir las diversas problemáticas de *skill mismatch* que representan un evidente freno al crecimiento económico, implicando un reparto de los recursos que no es óptimo. Por un lado, menores posibilidades económicas de acceso a la

⁵⁹ Por polarización del mercado de trabajo se entiende el proceso de erosión derivado de los fenómenos de automatización, de puestos de trabajo pertenecientes a la franja central en lo que a salarios y competencias se refiere, y al nacimiento de nuevos puestos en las áreas de bajas competencias/bajos salarios y altas competencias/altos salarios. Muchos son los autores que se han ocupado de la temática: véase por ejemplo la obra de Goos, M., y Manning, A. (empezando por *Lousy and Lovely Jobs: The Rising Polarization of Work in Britain*, London School of Economics, Center for Economic Performance, Discussion Papers n. dp0604, 2003) y la de Autor, D. (recientemente *Polanyi's Paradox and the Shape of Employment Growth*, Paper prepared for Federal Reserve Bank of Kansas, Jackson Hole Conference, Agosto 22, 2014).

formación significan también una menor difusión de las competencias requeridas por el mercado de trabajo y la dificultad del mundo productivo para cubrir puestos vacantes (*skill shortage*). Por otra parte, la salida de estos trabajadores de la franja de los trabajadores de especialización media y la automatización de sus tareas provoca que los mismos desempeñen trabajos para los que tienen un nivel de educación o una cualificación mayor de las requeridas (*vertical mismatch*: en la forma de *overeducation* y de *overqualification*)⁶⁰.

3.5. Las dificultades de la acción colectiva

Tradicionalmente el contraste a las debilidades ligadas a las condiciones de trabajo y la lucha por su mejora se ha logrado a través de la organización colectiva de los trabajadores. Ciertamente, también en el contexto de la *on-demand economy* la acción de las organizaciones colectivas tiene efectos de mejora de las condiciones: por ejemplo, las actividades puestas en marcha en Estados Unidos por parte de la *Freelancer's Union* e y de la *Peers*. Estas acciones tienen como finalidad hacer económicamente accesible a los *freelancer* algunas prestaciones relacionadas con el estatus de trabajador por cuenta ajena⁶¹, y a clarificarles el mercado en el que se introducen ofreciéndoles, al mismo tiempo, mejores instrumentos para gestionar su actividad⁶².

Más allá de la puesta en práctica de estas importantes acciones de apoyo, se plantean dificultades de organización y desarrollo de la acción colectiva reivindicativa debido a la superposición de las consecuencias sustanciales y normativas relacionadas con la modalidad de funcionamiento de la plataforma.

⁶⁰ En lo que a la definición se refiere, se señala que en relación con los conceptos citados se utiliza lo recogido en el estudio *Skills mismatch in Europe. Statistics brief* de la OIT, septiembre 2014, p. 7. En particular, el *skill shortage* existe cuando “la demanda (oferta) para un particular tipo de competencia excede la oferta (demanda) de personas con esa competencia”. El *vertical mismatch* se produce cuando “el nivel de educación y cualificación es menor o mayor del solicitado”; en este caso se refiere a niveles mayores (*overeducation* y *overqualification*).

⁶¹ Véase, a título ejemplificativo, el trabajo realizado por la *Freelancer's Union* en el ámbito de los seguros https://www.freelancersunion.org/benefits/?utm_source=blog&utm_medium=post&utm_campaign=oldposts

⁶² La homepage de *Peer.org* se abre con el texto *Making the sharing economy work for you* y se divide en dos sectores *Discover ways to earn* y *Tools to simplify your work*. <http://www.peers.org/>

Un estudio realizado por algunos investigadores americanos, que ha tomado en consideración las dificultades de organización de la mano de obra presente en una plataforma, Amazon Mechanical Turk, ofrece, entre otras cosas, el punto de vista de los participantes sobre la cuestión⁶³. Dice así: “los trabajadores nos han dicho que la acción colectiva es difícil a causa de la lealtad contrastante, de la presión temporal para obtener ganancias y de los riesgos que la agitación representa para su reputación y, más en general, para la disponibilidad de trabajo”⁶⁴. Los perfiles que se observan son numerosos y las consideraciones realizadas parecen observarse también en las otras plataformas.

El primero se conecta con la heterogeneidad de la mano de obra presente en las plataformas y con las diferentes exigencias en función de la propia actividad, de las que se ha hablado al inicio (sub. 2). Los intereses divergentes y las perspectivas subjetivas relacionadas con el trabajo de la plataforma influyen en la viabilidad de las acciones unitarias: se trata de una mano de obra fuertemente “volátil” y, además, los sujetos “permanentes” se diferencian entre ellos en función de sus objetivos (integración de las ganancias o exclusividad del trabajo) y del compromiso. En cambio, los otros perfiles se relacionan con el estado de inestabilidad e incertidumbre en relación con las ganancias que padecen muchos de estos trabajadores. La necesidad de alcanzar la renta necesaria para mantenerse y la posibilidad de que las acciones reivindicativas produzcan efectos negativos en las oportunidades de trabajo futuras, se configuran como un freno respecto al activismo de los *on-demand workers* (resulta interesante señalar como se evidencia una vez más el papel de la reputación y su conexión con la cantidad de trabajo disponible⁶⁵).

Esto incide fuertemente en el nacimiento de los vínculos y de la confianza⁶⁶ necesarios para la creación y el posicionamiento de una voz colectiva: el hecho de que los trabajadores no se conozcan entre si y de

⁶³ Los resultados de la investigación se recogen en Salehi, N. *et al.*, *We Are Dynamo: Overcoming Stalling and Friction in Collective Action for Crowd Workers*, Proceedings of the 33rd Annual ACM Conference on Human Factors in Computing Systems, 2015, p. 1621 ss. Sobre la base de los estudios en este ámbito, los investigadores han construido una plataforma, *Dynamo*, (<http://www.waredynamo.org/>) para dar apoyo a la acción de los participantes en la plataforma (los llamados Turkers). El artículo también expone la modalidad de implementación de esta plataforma.

⁶⁴ Salehi N. *et al.*, *ibidem*, p. 1621.

⁶⁵ Muy importante en aquellas plataformas en las que se da gran importancia a la *acceptance rate*, o bien a la tasa de aceptación, con la posibilidad de que la cuenta sea desactivada en función de la misma (por ejemplo en Uber y Lyft).

⁶⁶ De “*communal ties*” habla Rogers, B., *op.cit.*, p. 100. En la cuestión de la confianza (*trust*) se concentran Salehi, N. *et al.*, *op.cit.*, p. 1624 ss.

que no tengan contacto de manera presencial juega un papel importante en este sentido.

Una vez más, las consecuencias del estatus de trabajador autónomo y del tipo de relación que se instaura entre la plataforma y el trabajador son importantes. Estas inciden tanto en los medios de acción colectiva en ámbito laboral, como en las tutelas que las acompañan. En primer lugar, influye en el derecho de huelga. Si desde el punto de vista sustancial es difícil organizar una protesta efectiva y eficaz en forma de abstención de trabajo, desde el punto de vista normativo, tal abstención no parecería revestir las características de la huelga y, en función de las acciones que se deberían adoptar, también podría dar lugar a represalias por parte de las plataformas⁶⁷ y de los comitentes. Consideraciones análogas sirven para los derechos vinculados a la contratación colectiva y a las prerrogativas de los representantes de los trabajadores, de fundamental importancia para la explicación de una acción colectiva de relevancia.

Cierto es que esto no excluye que puedan nacer diversas formas de acción para obtener la mejora de las condiciones de trabajo por parte de la plataforma, pero es necesaria una atención en este sentido para ofrecer instrumentos válidos para dar respuesta a situaciones de efectiva debilidad contractual.

4. Conclusiones. ¿Cómo fijar las reglas del juego? Un *continuum* entre centralismo y subsidiariedad

Retomando una feliz metáfora, hay que reconocer que en el convoy de la transformación social, la *iurisprudencia* es tradicionalmente el último vagón que, incapaz de seguir el ritmo, se distancia siempre más y más de los demás (sobre todo de la máquina: la innovación tecnológica)⁶⁸. Tradicionalmente el legislador interviene para regular situaciones de las que se supone que tiene pleno conocimiento. Por lo tanto, es posible entender que ante un fenómeno socio-económico de esta relevancia y con características que resultan en el momento actual de difícil comprensión y, de cualquier modo, en vía de definición, la tendencia a la espera del legislador podría ampliarse con el riesgo de que se deje que relaciones de gran relevancia se muevan dentro de un vacío normativo y regulatorio.

En una óptica de sistema, es necesario poner de manifiesto que la normativa iuslaboralista de tutela del trabajador, tanto aquella que procede

⁶⁷ En relación a Estados Unidos Rogers, B., *ibidem*, p. 100.

⁶⁸ Carinci, F., *Presentazione del congresso*, 2003, XIV Congreso AIDLASS.

del legislador como de la fuente colectiva, desempeña un papel importante en la regulación de la competencia entre las empresas en el sistema productivo fordista, eliminando de su ámbito de aplicación las condiciones de trabajo.

Más allá de la dificultad de llevar a cabo una acción en ámbito nacional ante un fenómeno de globalización del trabajo⁶⁹, hay que subrayar dos efectos derivados de la imposibilidad de reconducir esta disciplina al modelo económico vigente. Por una parte, la competencia se desplaza de empresas estructuradas a microempresarios que, no teniendo por qué respetarla, pueden ser conducidos a fenómenos de “*self-exploitation*”⁷⁰. Por otra parte, esta circunstancia opera de manera perturbadora respecto a la competencia dentro de un mismo sector productivo, implicando una ventaja competitiva para quién organiza estas formas de gestión (las plataformas) respecto a las empresas presentes en el mismo sector, que están sometidas a los vínculos de la normativa iuslaboralista⁷¹.

Se considera necesario, por todo lo que hasta aquí se ha dicho, que el legislador adopte una posición, pero resultaría oportuno que lo haga en una manera que permita adaptar y modificar la normativa en función de las nuevas vías de desarrollo del fenómeno y de su comprensión⁷²: un legislador no puede limitarse a aceptar el cambio o intervenir en el mismo cuando ya se ha completado, sino que tiene que intentar acompañarlo y conformarlo en función de los intereses de la sociedad.

Antes de intentar explicar las direcciones que la intervención regulatoria podría seguir, es necesario señalar que ante el silencio del legislador, es decir, en un cuadro normativo que no ha cambiado, la respuesta a las exigencias de tutela de la mano de obra en la economía *on tap* se ha buscado en la reconducción al trabajo por cuenta ajena, considerando a la

⁶⁹ En este sentido, en relación con la normativa estatal y haciendo referencia específica al *crowdsourcing*, Tullini, P., *op.cit.*, p. 16. Respecto a la contratación nacional Magnani, M., *Diritto sindacale europeo e comparato*, Giappichelli, 2015, p. 185.

⁷⁰ Respecto a los efectos que produce en los trabajadores moverse en una dimensión de mercado se ha dicho en más ocasiones en los párrafos precedentes.

⁷¹ Obviamente los perfiles que tienen relevancia y que están relacionados con la competencia no se reducen a la aplicación de la normativa iuslaboralista; como ocurre por ejemplo en el caso Uber y en las cuestiones relacionadas con un mercado, como es el de los transportes, fuertemente regulado (cfr. nota 4).

⁷² En el mismo sentido, es interesante el análisis de Ranchordas, S., “Innovation-Friendly Regulation: The Sunset of Regulation, the Sunrise of Innovation”, *Jurimetrics*, vol. 55, n. 2, 2015, donde se sostiene que el carácter de adaptabilidad de la regulación, necesario debido a los problemas relacionados con el mantenimiento del ritmo de la innovación y el aprendizaje de las informaciones necesarias, podría moderarse utilizando dos instrumentos capaces de hacerla más “*innovation friendly*”: las *sunset clause* (clausulas temporales) y la *experimental legislation* (legislación experimental).

compañía que gestiona la plataforma como empresario.

Este planteamiento ha encontrado acogida, en algunos casos que se han resuelto recientemente y que tuvieron lugar en contextos diferentes, en relación con una plataforma en particular (Uber)⁷³. A este propósito, hay que señalar, en primer lugar, que se trata de decisiones que proceden de organismos administrativos o, como mucho, de organismos judiciales de menor nivel (en el caso de la Labor Commission), y que, por lo tanto, lo que han afirmado podría ser ulteriormente revocado por decisiones posteriores y que, de todas maneras, tienen un ámbito de aplicación limitado al procedimiento en cuestión. Sobre todo, sin embargo, se considera que la estrategia judicial no es capaz de cubrir las múltiples expresiones que el modelo económico propone en las diversas plataformas⁷⁴, y que tampoco pueda dejarse a pronunciamientos judiciales variables la determinación del acceso o no a un sistema de tutela, ya que los mismos se basan en test y criterios referidos a sistemas productivos profundamente diferentes⁷⁵ y esta es una cuestión común a todos ellos, a pesar de las diferencias propias de cada ordenamiento⁷⁶.

Esto no excluye que la reconducción al sistema de tutelas propias del trabajo subordinado pueda producirse por ley, lo que incidiría en la definición de trabajador subordinado que tendría que ser ampliada hasta llegar a cubrir estas expresiones.

Esta es una de las posibles exteriorizaciones de la intervención legislativa que está a la cabeza del *continuum* entre centralismo y subsidiariedad (*continuum* que configura la dirección elegida para analizar las posibilidades regulatorias). De otra manera, el legislador nacional o supranacional

⁷³ Además del caso *Berwick vs. Uber Technology inc. et al.* resuelto por la Labor Commission de California, del que es posible leer la ordenanza, ha habido decisiones en este sentido también por parte del Department of Economic Opportunity de Florida (<http://www.forbes.com/sites/robertwood/2015/05/26/florida-says-uber-drivers-are-employees-but-fedex-other-cases-promise-long-battle/>) y de la Inspección de Trabajo de Cataluña (http://economia.elpais.com/economia/2015/06/12/actualidad/1434135569_865496.html).

⁷⁴ A pesar que en la percepción pública, la plataforma símbolo del modelo de business representa a Uber y se habla de “modelo Ubert” (también en el presente trabajo), existen, como ya se ha dicho, múltiples peculiaridades que diferencian a las plataformas entre ellas.

⁷⁵ La lectura de las ordenanzas remitidas al jurado en los casos *Cotter et al. vs. Lyft Inc.* y *O’Connor et al. vs. Uber Technology inc. et al.* es muy significativa en este sentido.

⁷⁶ Para una perspectiva comparada sobre los diversos sistemas, entre diferencias y convergencias, véase Davidov, G., Freedland, M., Kontouris, N., *The Subjects of Labor law: “Employees” and Other Workers*, de próxima publicación en *Research Handbook in Comparative Labor Law* dirigida por M.Finkin & G. Mundlak Eds., Edward Elgar, 2015.

podría decidir crear una nueva categoría de trabajador⁷⁷ o bien destinar al trabajo de la plataforma una normativa *ad hoc*: esta podría ser minuciosa y específica (concentración del poder regulador) o bien configurarse como una disciplina marco, que pueda ser integrada gracias a la aportación de las partes interesadas, o que se encargue de definir objetivos que la autorregulación, de manera compartida (con las partes sociales) o por parte únicamente de las plataformas, deba alcanzar⁷⁸.

Sin embargo, se plantea una cuestión preliminar: para que una acción subsidiaria y compartida sea posible, el legislador debería, en primer lugar, favorecer e incentivar formas de representación de la mano de obra empleada en la *on-demand economy*. El reconocimiento de prerrogativas propias de la acción sindical a los participantes y a sus eventuales representantes y el refuerzo, al menos en la normativa marco, de la posición del trabajador, pueden facilitar el trabajo de una voz colectiva pero no parecen poder tener efectos en las precondiciones (las relaciones y la confianza de las que se ha hablado) necesarias para la conformación de la misma. Se trata de condiciones que pueden alcanzarse a través de diferentes modalidades de agregación y organización de la acción colectiva⁷⁹, pero para las que son necesarios tiempos de adaptación.

No se da por descontado (aunque parece una opción legislativa válida) que una regulación eficiente no pueda partir de una primera fase de intervencionismo centralizador, pero con una perspectiva “*innovation friendly*” (por ejemplo adoptando una normativa temporal *sunset clause*⁸⁰) que venga seguida por una fase subsidiaria en el momento en el que se creen las condiciones que permitan su aplicación.

5. Bibliografía

Adams, A., Freedland, M., Prassl, J., *The “Zero-Hours Contract”: Regulating Casual Work, or Legitimizing Precarity?*, Oxford Legal Studies Research Paper n. 11/2015.

Appadurai, A., *Il futuro come fatto culturale. Saggi sulla condizione globale*, Raffaello Cortina Editore, 2014.

⁷⁷ En este sentido, la ordenanza remitida al jurado en el caso Lyft citado, que reconoce en el apartado VII, que tal vez los conductores de Lyft “deberían ser considerados como una nueva de categoría de trabajadores que necesita un esquema de tuteladas diverso”.

⁷⁸ En este último sentido véase Cohen, M., Sundararajan, A., *Self-regulation and innovation in the Peer-to-Peer Sharing Economy*, *óp. cit.*

⁷⁹ Salehi, N. *et al.*, *ibidem*.

⁸⁰ Véase nota 72.

- Autor, D., *Polanyi's Paradox and the Shape of Employment Growth*, Paper prepared for Federal Reserve Bank of Kansas, Jackson Hole Conference, Agosto 22, 2014.
- Bergvall-Kareborn, B., Howcroft, D., "Amazon Mechanical Turk and the Commodification of Labour", *New Technology, Work and Employment*, vol. 29, Issue 3, 2014, p. 213 ss.
- Boeri, T., Perotti, R., "Reddito di cittadinanza e reddito minimo garantito", *Lavoce.info*, 3 enero 2013.
- Botsman, R., *Defining The Sharing Economy: What Is Collaborative Consumption – And What Isn't?*, *Fastcoexist.com*, 27 mayo 2015.
- CIPD, *Zero-hours contracts: understanding the law*, 2013, p. 3.
- Cohen, M., Sundararajan, A., *Self-regulation and innovation in the Peer-to-Peer Sharing Economy*, 82 U Chi L Rev Dialogue, p. 116 ss.
- Curth A. et al., *Entrepreneurship education: a road to success. A compilation of evidence on the impact of entrepreneurship education strategies and measures*, European Commission, 2015, p. 7.
- Davidov, G., Freedland, M., Kontouris, N., *The Subjects of Labor law: "Employees" and Other Workers*, di prossima pubblicazione *Research Handbook in Comparative Labor Law*, M.Finkin & G. Mundlak Eds., Edward Elgar, 2015.
- Davidov, G., Langille, B. (eds.), *The Idea of Labour Law*, Oxford University Press, 2011.
- Del Punta, R., "Leggendo «The idea of justice » di Amartya Sen", *DLRI*, 138/2013.
- Del Punta, R., *The Goals and Means of Labour Law: a Reconceptualisation*, Labour Law Research Network Inaugural Conference (Barcelona 13 – 15 giugno 2013).
- Donini, A., "Il lavoro digitale su piattaforma", *Labour&Law Issues*, vol. 1, n. 1, 2015.
- Donini, A., "Mercato del lavoro sul web: regole e opportunità", *DRI* n. 2/2015, p. 449.
- Estellés-Arolas E. y González-Ladrón-de-Guevara, F., "Towards an integrated crowdsourcing definition", *Journal of Information Science*, XX (X) 2012, p. 1 ss.
- Felstiner, A., "Working the crowd: Employment and labor law in the crowdsourcing industry", *Berkeley Journal of Employment & Labor Law*, vol. 32:1, 2011.
- Freedland, M., Kontouris, N., *The Legal Construction of Personal Work Relations*, Oxford University press, 2011, p. 318.

- Goos, M., Manning, A., *Lousy and Lovely Jobs: The Rising Polarization of Work in Britain*, London School of Economics, Center for Economic Performance, Discussion Papers n. dp0604, 2003.
- Hacker, J., *The great risk shift: the assault on American jobs, families, health care, and retirement and how you can fight back*, Oxford University Press, 2006, p. 78.
- Hall, J., Krueger, A., *An Analysis of the Labor Market for Uber's Driver-Partners in the United States*, Working Papers (Princeton University. Industrial Relations Section) n. 587.
- Howe, J., *Crowdsourcing: Why the power of the crowd is driving the future of business*, Crown Business, 2008.
- ILO *Non-standard forms of employment. Report for discussion at the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment 2015 (Geneva, 16–19 February 2015)*, International Labour Office, Conditions of Work and Equality Department, 2015, p. 18.
- ILO *Skills mismatch in Europe. Statistics brief*, International Labour Office, Department of Statistics, 2014, p. 7.
- Leong, N., *The sharing economy has a race problem*, Salon, 2 novembre 2014.
- Magnani, M., *Diritto sindacale europeo e comparato*, Giappichelli, 2015, p. 185.
- Maselli, I., Giuli, M., *UBER: Innovation o déjà vu*, Ceps Commentary, 25 febbraio 2015.
- Neff, G., *Venture Labor. Work and the Burden of Risk in Innovative Industries*, The MIT press, 2012.
- Pick, F., Dreher, J., *Sustaining hierarchy – Uber isn't sharing*, Kings Review, 5 maggio 2015.
- Ranchordas, S., “Innovation-Friendly Regulation: The Sunset of Regulation, the Sunrise of Innovation”, *Jurimetrics*, vol. 55, n. 2, 2015.
- Ricci, G., *Tempi di lavoro e tempi sociali. Profili di regolazione giuridica nel diritto interno e dell'UE*, Giuffrè, 2005, p. 30 ss.
- Rogers, B., *The social cost of Uber*, 82 *U Chi L Rev Dialogue* 85, 2015, p. 85 ss.
- Sachs, B., *Uber and Lyft: Customer Reviews and the Right-to-Control*, Onlabor, 20 mayo 2015.
- Sachs, B., *Uber's Take-Rate Structure and Employee Status*, Onlabor, 23 mayo 2015.
- Salehi, N., et al., *We Are Dynamo: Overcoming Stalling and Friction in Collective Action for Crowd Workers*, Proceedings of the 33rd Annual ACM Conference on Human Factors in Computing Systems, 2015.
- Taylor, T., *The sharing economy*, Conversable economist, 28 mayo 2015.

Teodoro, R., *et al.*, *The Motivations and Experiences of the On-Demand Mobile Workforce*, Proceedings of the 17th ACM conference on Computer supported cooperative work & social computing, 2014, p. 236 ss. p. 237.

Thierer, A. *et al.*, *How the Internet, the Sharing Economy, and Reputational Feedback Mechanisms Solve the “Lemons Problem”*, Mercatus Working Paper, mayo 2015.

Tullini, P., “C’è lavoro sul web?”, *Labour&Law Issues*, vol. 1 n. 1, 2015.

Zyskowsky, K. *et al.*, *Accessible Crowdwork? Understanding the Value in and Challenge of Microtask Employment for People with Disabilities*, in Proceedings of the 18th ACM Conference on Computer Supported Cooperative Work & Social Computing, p. 1682 ss.

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo