

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

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

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Michele Tiraboschi (*Italia*)

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi Garcia Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), 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*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

Comité Evaluador

Fernando Ballester Laguna (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M^a José Cervilla Garzón (*España*), Henar Álvarez Cuesta (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), José Luis Gil y Gil (*España*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), María Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Lavinia Serrani (*Italia*), 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*)

Nuevos modelos de economía compartida: *Uber Economy* como plataforma virtual de prestación de servicios y su impacto en las relaciones laborales*

Lucía ARAGÜEZ VALENZUELA**

RESUMEN: La economía compartida ha venido para quedarse. El uso de las plataformas virtuales no únicamente modifican la forma en la que las organizaciones empresariales prestan sus servicios, sino también afectan al mundo laboral. Uber es una empresa que actúa como “intermediaria de servicios” poniendo en contacto a posibles clientes con conductores de la aplicación, siendo entendida como una alternativa *low cost* del servicio de transporte tradicional: el taxi. Existen grandes dudas sobre cómo deben ser considerados los conductores que prestan sus servicios a través de la plataforma, si existe o no relación laboral entre los mismos, y en caso de existencia, qué posición ocupan los conductores (autónomos o trabajadores). Uber resultaría difícilmente admisible en España tal cual se considera en la actualidad. Este estudio profundizará en la cuestión y afirmará la existencia de relación laboral de carácter “especial”, aportando posibles soluciones jurídicas para permitir su operatividad en España.

Palabras clave: Economía Colaborativa, relación laboral, Uber, trabajadores.

SUMARIO: 1. La economía colaborativa como nuevo modelo de prestación de servicios. 2. El impacto de la *Uber Economy* en las relaciones laborales. 3. La naturaleza jurídica del servicio prestado por Uber en España y su posible operatividad legal. Otras situaciones de conflictividad a nivel internacional. 4. Posibles soluciones jurídicas para la protección de los “trabajadores”. 5. Resumen. 6. Bibliografía.

* El citado artículo va a reflexionar sobre los nuevos modelos emergentes de economía colaborativa, concretamente la polémica situación de los conductores Uber que prestan sus servicios mediante plataformas virtuales. Se analizará la posible existencia de rasgos de laboralidad y se aportarán diversas soluciones jurídicas ante una posible operatividad en España.

** Personal Investigador en Formación. Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Málaga (España).

New models of sharing economy: Uber Economy as a virtual platform for the provision of services and its impact on labor relations

ABSTRACT: Sharing economy is here to stay. The use of online platforms is not only changing the way in which business organisations provide their services, but also directly affects the working conditions and the world of work in general.

Uber is a company operating through a virtual platform as an “intermediary service”, contacting potential clients with drivers using the application. It can be considered as a low cost alternative to traditional transportation services: taxis.

It remains unclear how drivers who offer their services through the online platform should be considered, whether there is an employment relationship between them or not, and, if so, which labour regime should be applicable (self-employed or employees).

Uber’s organisation makes it difficult to be acceptable in Spain as it is seen today. Therefore, this study will introduce possible legal solutions to regulate this virtual platform and the working conditions, allowing in this sense the company’s operation in the country.

Key Words: Sharing Economy, employment relationship, Uber, workers.

1. La Economía Colaborativa como nuevo modelo de prestación de servicio

Las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación (en adelante TICS) han venido para quedarse, introduciéndose con rapidez en la sociedad y formando parte de nuestras vidas cotidianas de forma irreversible.

Esta situación ha dado lugar a que cada vez sean más las organizaciones empresariales que incorporan el uso de las tecnologías para la prestación de sus servicios con el objetivo, entre otros, de contribuir en un aumento de los beneficios económicos y de la productividad empresarial.

La Unión Europea (UE en adelante), también ha mostrado su interés en la incorporación de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación en la Europa del futuro¹ a través del informe Bangemann². Así pues, en el sector de las telecomunicaciones, la actuación de las autoridades públicas y de la iniciativa privada han ido encaminadas al unísono para conseguir un objetivo común: el desarrollo de una sociedad de la información en Europa³.

Estas iniciativas europeas impulsadoras del proceso de creación de una cibernación tecnificada, han originado la transformación de la sociedad y de la economía desde mediados de los años noventa hasta la actualidad. En este sentido, se crearon a nivel europeo el Plan de Acción eEurope 2002 e INFO XXI con el fin común de implantar el uso de Internet de forma generalizada, invertir en la formación de las personas para el uso de las nuevas tecnologías y mejorar los sistemas operativos de Internet para que el mismo sea considerado más rápido, seguro y eficiente.

La presencia de las tecnologías han generado nuevas formas de organización empresarial – principalmente tras la incorporación de las

¹ Saiz Álvarez, J.M., *Nuevas tecnologías y mercado de trabajo: situación actual de la externalización de servicios*, Ponencia para el I Congreso Internacional sobre Tecnología Documental y del Conocimiento celebrado en Madrid por la AHDI.

² En el “Informe Bangemann”, como se conoce comúnmente al informe elaborado por el grupo de expertos, se pone de manifiesto la urgencia de adoptar medidas inmediatas relativas a la creación de un entorno normativo favorable, así como la promoción de las nuevas potencialidades de estas nuevas tecnologías para la creación de mercados de productos y servicios tecnológicos. El Informe hacia hincapié en que la iniciativa privada sería importante para el desarrollo futuro de las nuevas tecnologías de la información, pero antes de esa labor de desarrollo, el entorno jurídico debía ser proclive a la penetración, en los diferentes mercados nacionales, de la iniciativa privada de la mano de operadores de telecomunicaciones y proveedores de servicios.

³ Linares, J. y Ortiz Chaparro, F., *Autopistas inteligentes*, Fundesco, Madrid, 1995, pp. 141 y ss.

plataformas virtuales como medio para llevar a cabo prestaciones de servicios –, dando lugar a la creación de un entorno empresarial más competitivo. Sin embargo, la digitalización de la información y la existencia de estructuras productivas más flexibles, han dado lugar no sólo a un cambio respecto a las organizaciones empresariales, sino también de las propias relaciones laborales.

Uno de los aspectos cruciales hace referencia a que cada vez son más novedosas las formas de trabajo, modificando – incluso sustancialmente – algunas características del puesto de trabajo, las condiciones laborales de los trabajadores, las experiencias vitales en el trabajo y condicionando el propio concepto de trabajo. De este modo, se hace de suma importancia conocer estas novedosas formas de prestación de servicios para, a su vez, sistematizar qué tipo de régimen legal se entiende aplicable.

De entre estos nuevos modelos económicos nos encontramos con la denominada Economía Colaborativa, que ha suscitado grandes interrogantes en la actualidad en lo que a las condiciones laborales se refiere.

La Economía de Colaboración, el Consumo Colaborativo, o La Economía del Acceso puede ser entendida – a pesar de la dificultad de su definición –, como aquel sistema económico de interacción entre dos o más sujetos, a través de medios digitalizados o no, llevado a cabo para satisfacer una necesidad real o potencial. Por ende, la misma puede ser entendida como un intercambio o “trueque” de determinados bienes o servicios. Sin embargo, el concepto de economía colaborativa no únicamente se limita a esto, sino que es algo más en el sentido en que también puede referirse a la manera tradicional de compartir, prestar, alquilar y regalar, rediseñada por medio de las tecnologías de la información y la comunicación generalmente⁴.

Existen diversos tipos de economía colaborativa donde no sólo se considera la misma el intercambio bienes materiales sino que, además, se han creado determinadas plataformas virtuales en las que se permite a personas con intereses comunes, compartir e intercambiar bienes menos tangibles, tales como: el tiempo, el espacio, las habilidades o el dinero (ej. préstamos entre particulares). Concretamente en España, éstos intercambios tienen lugar principalmente a nivel local o de barrio, donde se comparten espacios para trabajar (Coworking Barcelona⁵), cultivar (Huertos Compartidos⁶), la wifi (Fon⁷) o se presta dinero entre

⁴ Véase más información a través del siguiente enlace: <https://www.moneyman.es/blog/como-funciona-la-economia-colaborativa>

⁵ Véase <http://www.coworkingbarcelona.net/>

⁶ Véase <http://huertoscompartidos.es/>

particulares (Comunitae⁸). Por el contrario, a nivel global, nos encontramos con el alquiler de habitaciones a viajeros (Airbnb⁹) o simplemente la plataforma virtual que te permite el descanso y el reposo en tu propia casa (Couchsurfing¹⁰).

La economía colaborativa está formada por tres sujetos estrictamente diferenciados. De un lado, nos encontramos con los proveedores de servicios, que son aquellos que intercambian bienes, recursos, tiempo y/o habilidades que podrían interesar a los futuros usuarios o consumidores; de otro lado, los usuarios, que son aquellos que necesitan de estos determinados bienes y/o servicios que son proporcionados u ofrecidos por los proveedores de servicios; y finalmente, nos encontramos con una postura intermedia entre los proveedores y los usuarios que son los intermediarios, siendo considerados los mismos como aquellos que conectan a los proveedores con los usuarios para facilitar las transacciones entre ellos¹¹ – generalmente a través de las plataformas virtuales –.

Concretamente en el año 2015 en España, se crearon más de 300 “start up”¹² que se enmarcan – supuestamente – dentro de la llamada economía colaborativa (número que indica la importancia de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación en la creación de empresas), donde la búsqueda de un crecimiento empresarial y de un modelo de negocio estable se considera mayoritariamente viable y posible¹³.

Ahora bien, no todos los modelos de negocio se ajustan al concepto de

⁷ Véase <http://www.fon.com/es>

⁸ Véase <https://www.comunitae.com/>

⁹ Véase <https://www.airbnb.es/>

¹⁰ Véase <https://www.couchsurfing.com/>

¹¹ Rojo, E., *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales. Tras el XXVI Congreso de la AEDTSS. Unas notas sobre el concepto de trabajador en la UE y la economía colaborativa*, Comunicación de la Comisión Europea de 2 de junio, El blog de Eduardo Rojo, domingo, 5 de junio de 2016. Véase esta información publicada en <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2016/06/tras-el-xxvi-congreso-de-la-aedtss-unas.html>

¹² Una compañía de arranque, compañía incipiente o, simplemente, compañía emergente (conocido también como: *compañía start up*) es un término utilizado actualmente en el mundo empresarial el cual busca arrancar, emprender o montar un nuevo negocio y hace referencia a ideas de negocios que están empezando o están en construcción. Por tanto, se consideran empresas “start up” aquellas empresas emergentes apoyadas en la tecnología. Son ideas que innovan el mercado y buscan hacer de los procesos complicados más fáciles de realizar. Generalmente son empresas asociadas a la innovación, al desarrollo de tecnologías, al diseño web o desarrollo web.

¹³ Sierra Benítez, E.M., “Los conductores de vehículos privados de Uberpop: una nueva situación de anomia laboral”, en AA.VV., *El Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en la encrucijada: retos para la disciplina laboral*, Laborum, Murcia, 2016 (en prensa).

economía colaborativa, dando lugar a que muchas empresas tratan de aportar imagen enmarcada en este tipo de economía cuando realmente en la práctica difiere mucho de entenderse como tal. En este sentido, es preciso hablar de una de las plataformas virtuales que más polémica ha suscitado hoy en día a nivel mundial: Uber.

2. El impacto de la *Uber Economy* en las relaciones laborales

En el año 2001 un emprendedor canadiense llamado Garret Camp decidió fundar *Stumble Upon*¹⁴ una plataforma virtual apoyada en la ya conocida economía colaborativa. Tras su éxito, ocho años después decide poner en marcha otro modelo empresarial en San Francisco, conocido actualmente como *Uber*.

*Uber*¹⁵ es una plataforma virtual que se autodefine como una base de datos donde clientes y prestadores de servicios (conductores de la plataforma) se encuentran virtualmente, considerándose la misma como un mero intermediario entre ambos.

Los clientes de la aplicación (App en adelante) obtienen un servicio de traslado, que suele ser dentro de una misma ciudad, a un menor coste que el que en un principio una empresa tradicional les podría ofrecer – como ocurre con el sector tradicional de transporte: el taxi – y con una serie de ventajas añadidas (conocer el tiempo estimado de traslado, la tarifa aproximada, el conductor que les va a recoger, cuál es el vehículo donde se procederá al traslado, las valoraciones del conductor, entre otros).

Uber es una aplicación que, aprovechando la idea de economía colaborativa, se considera como mero “intermediario” entre usuarios y conductores¹⁶. Concretamente, esta plataforma se dedica a conectar al cliente directamente con el prestador de servicios y es conocido mundialmente como *uber economy*.

Respecto al funcionamiento de la App *Uber*, debemos decir que se caracteriza por el hecho de que cualquier usuario, una vez que se ha descargado la correspondiente aplicación, puede acceder a la plataforma

¹⁴ Es una red social destinada a intercambiar paginas de interés en tiempo real. Esta plataforma permite la navegación colaborativa y el descubrimiento de nuevos sitios web a través de una barra que se instala en el navegador y funciona tanto en Firefox como en Internet Explorer.

¹⁵ Término estadounidense y también denominado *crowdwork offline*.

¹⁶ Pastor, J., “Un día con un conductor *Uber*”, *Xataka*, 13 de noviembre de 2014. Véase en el siguiente enlace: <http://www.xataka.com/aplicaciones/un-dia-con-un-conductor-de-uber>

virtual y ponerse en contacto con el conductor más cercano, solicitando un viaje. En principio para el usuario o cliente todo son facilidades, teniendo un servicio de desplazamiento a bajo coste, inmediato y eficaz.

Para ser un conductor Uber en España, el proceso resulta bastante sencillo. En primer lugar, a través de la web oficial del servicio, se lleva a cabo un primer contacto para que, posteriormente, se concierte una entrevista personal donde se indica al futuro conductor la forma de operar y el servicio que debe prestar en la realización del servicio.

Como requisitos indispensables, el conductor debe tener coche propio, el correspondiente seguro del vehículo (de menos de 10 años de antigüedad) y, por supuesto, el carnet de conducir válido. En algún caso, se exigió un certificado de antecedentes penales para acreditar la carencia de los mismos, pero en principio no es lo habitual¹⁷.

Posteriormente, se firma el denominado “acuerdo de colaboración”, donde se especifican cuáles son las condiciones del servicio y el reparto de los ingresos – que ya adelantamos que son directamente dirigidos por la App –; y finalmente, se les entrega a los conductores un iPhone con la aplicación instalada de Uber para poder operar en el mercado con el correspondiente servicio de transporte.

El sistema operativo de trabajo para los conductores se realiza a través de la App ya instalada, donde se proporciona la localización respecto a dónde deben recoger al usuario que han reclamado el servicio gracias al navegador GPS¹⁸ para llegar al destino específico. Éste dispositivo móvil además actúa como una actividad de “control empresarial”, teniendo la capacidad de registrar las horas que el conductor ha estado trabajando y “compartiendo gastos” con la empresa. En el caso en el que el conductor del vehículo no utilice el dispositivo móvil durante un determinado periodo de tiempo – que suele ser varias semanas –, se entiende que ha abandonado la actividad y se le da de baja como “usuario”, lo cual puede ser perfectamente entendido, como opinión personal, a un despido por baja productividad.

Otra de las características principales con respecto al funcionamiento de Uber en España, hace referencia a que el coste del servicio no es negociable para ninguna de las dos partes, directamente viene fijado por Uber y las propinas están expresamente prohibidas por parte de la compañía. Además, se reserva la facultad de modificar unilateralmente las condiciones del contrato de trabajo como si de un empresario se tratara.

¹⁷ *Idem*.

¹⁸ El sistema de posicionamiento global (GPS) permite determinar en toda la Tierra, la posición de un objeto (una persona, un vehículo) con una precisión de hasta centímetros (si se utiliza GPS diferencial).

En cuanto a la prestación del servicio, Uber obtiene como beneficio por cada viaje de entre el 10 y el 20% de los ingresos, siendo el resto para el conductor (las tarifas que el conductor gane, se ingresarán automáticamente en su cuenta bancaria cada semana); por tanto, los clientes pagan directamente a través de la plataforma y es la propia compañía la que posteriormente entrega la parte proporcional al conductor del vehículo actuando como un verdadero empresario y no como un mero intermediario.

Por otra parte, el conductor tiene una gran flexibilidad laboral, ya que pueden elegir cuándo trabajar, el horario de su jornada, e incluso tiene la capacidad de rechazar determinados encargos, eso si, siempre y cuando no los haya aceptado previamente¹⁹. Sin embargo, en el caso en el que se rechacen demasiados viajes, Uber tiene la capacidad de “investigar” la situación con posibilidad de desactivar al conductor²⁰ (otro ejemplo más del poder empresarial de la compañía).

De otro lado, es preciso indicar que el conductor de Uber debe pagar todos los gastos ocasionados por la prestación de sus servicios, es decir, la gasolina, el seguro – incluyendo cualquier tipo de gasto en caso de accidente –, entre otros.

Un dato curioso es que clientes de Uber pueden evaluar al conductor una vez que hayan sido beneficiarios del servicio prestado. Estas evaluaciones, que en principio pueden carecer de importancia, pueden condicionar los ingresos de los conductores e, incluso, la baja del conductor en el caso en la plataforma virtual en el caso de que tenga el conductor comentarios negativos. Este sistema de valoración se lleva a cabo mediante estrellas, donde la plataforma Uber “les pide” a sus conductores que tengan entre 4.6 y 4.8 sobre cinco puntos de valoración²¹. En el caso en el que el conductor obtenga evaluaciones negativas, es decir, por debajo de los indicados, la compañía tiene la potestad de deshabilitar el acceso a la aplicación, impidiendo trabajar más con ellos y obviamente les deja de enviar clientes.

En cuanto a las facilidades que Uber ofrece a sus clientes, nos encontramos, en primer lugar, con el hecho de que desde un principio conocen cuál será el coche objeto del traslado (modelo y matrícula), los

¹⁹ *Uber Terms and Conditions*.

²⁰ Todolí Signes, A., “El impacto de la Uber Economy en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo”, *IUSLabor*, 2015, n. 3, pp. 1-25.

²¹ Sierra Benítez, E.M., “Los conductores de vehículos privados de Uberpop: una nueva situación de anomia laboral”, en AA.VV., *El Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en la encrucijada: retos para la disciplina laboral*, Laborum, Murcia, 2016 (en prensa).

datos identificativos del conductor, dónde se encuentra el conductor en ese preciso momento en el que se solicita el viaje a tiempo real, el tiempo aproximado para recogerle, el precio final del traslado de forma aproximada – siendo variable en caso de que se modifique el itinerario o si hace esperar al conductor más del tiempo estipulado –, entre otros. Al terminar el recorrido, la App muestra el coste final del trayecto conforme a los kilómetros recorridos y el tiempo empleado, y finalmente, el cliente procede al pago mediante la App que a su vez se encuentra conectado con diversas formas de pago – como por ejemplo: Paypal²² –.

Como podemos observar, este modelo de negocio tiene unas características de funcionamiento totalmente diferentes a las tradicionales. Se caracteriza por una flexibilización de la dependencia entre el empresario y el trabajador, una menor subordinación y mayor libertad o autonomía jurídica para los trabajadores/conductores. Sin embargo, el conductor se encuentra sujeto a una serie de “recomendaciones²³” – pero de estricto cumplimiento – proporcionadas por la App, tales como: vestir de forma profesional, que la radio esté apagada o con música de jazz, que abra la puerta al cliente, que tenga preparado un paraguas en caso de lluvia, el vehículo debe estar limpio por fuera y por dentro, climatizador con temperatura agradable, no fumar en el vehículo, no tatuajes a la vista, etc.

Ésta flexibilidad en el modo de desarrollar el trabajo, a pesar de ser mayor que en el trabajo tradicional, se encuentra limitada por la información que la plataforma virtual retiene para la empresa, es decir, respecto a cuántos viajes ha realizado el conductor, cuáles han sido los destinos, cuál es la tarifa aplicada, cuáles son las evaluaciones de los clientes,... con el fin de observar que el trabajo ha sido realizado correctamente.

En líneas generales, la App Uber es un ejemplo más de la globalización de mercado²⁴, donde parece que se fomenta la idea de obtención de

²² Rubira, F., “¿Qué es Uber y para qué sirve?”, *El confidencial*, 27 de octubre de 2014. Véase en el siguiente enlace para más información: http://www.elconfidencialdigital.com/opinion/tribuna_libre/Uber-sirve_0_2369763002.html

²³ Este tipo de empresas no se dedican exclusivamente a conectar oferta-demanda, sino que exige una serie de requisitos a los conductores para conseguir una buena prestación de los servicios. En este sentido, se ha pronunciado el Tribunal de los EEUU.

²⁴ Como ejemplo característico de la globalización y de la obtención de beneficios de la empresa, lo encontramos en China, donde Uber decide fusionarse con su hasta entonces rival: Didi Chuxing. Esta fusión ha dado a los inversores de Uber China una participación del 20% en la nueva sociedad, y, a cambio, Didi Chuxing invertirá 1.000 millones de dólares para impulsar el negocio global de Uber (895 millones de euros aproximadamente).

beneficios a cualquier coste, sin importar en este caso las condiciones de trabajo y el reconocimiento de laboralidad entre la App y los conductores²⁵.

3. La naturaleza jurídica del servicio prestado por Uber en España y su posible operatividad legal. otras situaciones de conflictividad a nivel internacional

Centrándonos en el ámbito laboral y de protección social, Uber ha sido una App polémica en lo que a sus conductores se refiere. Según la empresa, únicamente actúa como intermediario entre los conductores y los clientes de la plataforma virtual, pero realmente sus facultades exceden de las de mero intermediario²⁶. Así lo entendió el Tribunal de los EEUU, donde señala que realmente existen notas características de laboralidad.

Respecto a UberPop²⁷, que fue la primera App operativa en España – concretamente en Barcelona –, se ofrecían servicios de transporte de pasajeros por conductores de vehículos privados sin licencia administrativa y sin pago de impuestos donde lo único necesario era carnet de conducir, vehículo y seguro.

Ante esta situación, se presentó un escrito el 20 de octubre de 2014²⁸ por los representantes legales de tres organizaciones sindicales de taxistas de Barcelona ante la Inspección de Trabajo de Cataluña contra la empresa

²⁵ Fontdeglòria, X., “Uber cede en China por la guerra de precios y se fusiona allí con su rival Didi”, *El País*, 1 de agosto de 2016. Véase para más información en: http://economia.elpais.com/economia/2016/08/01/actualidad/1470030391_006639.html

²⁶ Un ejemplo característico lo podemos apreciar en un documento elaborado por Uber, denominado: “condiciones del usuario” de 8 de diciembre de 2014, donde se dice: “Uber por sí mismo no presta servicios de transporte y Uber no es un transportista (...) Uber sólo actúa como intermediario entre usted y el proveedor del transporte”. Además, la empresa entiende que su actuación se encuentra amparado por la Directiva 98/34 de 22 de junio, así como su desarrollo legislativo en España a través de la Ley 34/2002 de 11 de julio de servicios de la sociedad de la información y comercio electrónico. Sin embargo, esta idea no parece ser adecuada cuando sea la empresa quien cobra directamente el servicio del cliente para posteriormente entregarle el porcentaje que corresponda al conductor (indiciario de existencia relación laboral).

²⁷ Fue la primera App Uber operativa en España, concretamente en Barcelona. Consiste en compartir trayectos en entorno urbano con conductores locales. Todo ello en tiempo real y pulsando unos pocos botones en la aplicación para Android o iPhone.

²⁸ Véase el escrito presentado por los representantes legales a través del siguiente enlace: <http://www.stac.cat/wp-content/uploads/2014/10/Denuncia-contra-UBER.pdf>

Uber Systems Spain²⁹. En concreto, resultó objeto de denuncia “el incumplimiento de las obligaciones de afiliación y cotización en el régimen general de la Seguridad Social y, subsidiariamente, el incumplimiento de las obligaciones de afiliación y cotización en el régimen especial de trabajadores autónomos”, entendiéndose de este modo, que existía competencia desleal respecto de la actividad del sector del taxi por vulneración de la normativa reguladora de la ordenación de transportes terrestres³⁰.

El objetivo del escrito interpuesto por los representantes legales consiste en la protección de los conductores de la App, con independencia de que sean considerados autónomos o no.

En otros países y atendiendo a las políticas de mercado y las condiciones laborales existentes, algunos tribunales han considerado a los conductores de Uber como trabajadores por cuenta ajena; otros, sin embargo, entendían que deberían ser calificados como autónomos; y en otras ocasiones – aunque minoritarias –, no se ha admitido la existencia de relación laboral alguna acudiendo al intercambio “colaborativo” como justificación³¹.

Concretamente en España, nos encontramos con la situación de que probablemente los tribunales se pronuncien favorablemente en la existencia de vínculo de laboralidad entre Uber y los conductores de la App. Tanto es así que, tras el escrito de los representantes legales en Barcelona, la Inspección de Trabajo se ha manifestado en este sentido señalando la existencia de indicios de laboralidad. Sin embargo, aún no se han impuesto las correspondientes sanciones hasta que se dicte sentencia de conformidad con las pretensiones de los representantes legales.

Esta manifestación de la Inspección de Trabajo, sin lugar a dudas, deja entre ver que muy probablemente el Juzgado de lo Mercantil se pronuncie también en esta misma línea.

Concretamente la Inspección de Trabajo ha señalado que la actividad de Uber se enmarca en el ámbito del transporte público de viajeros sujeto a remuneración, ya que llevan a cabo una retribución económica por parte

²⁹ Rojo, E., *Uber (Uberpop): ¿Relación laboral entre la empresa y los conductores? ¿Economía colaborativa? Notas para un posible caso práctico del próximo curso académico*, Blog Eduardo Rojo de 31 de agosto de 2015. Véase en el siguiente enlace: http://www.eduardorojotorrecilla.es/2015/08/uber-uberpop-relacion-laboral-entre-la_31.html

³⁰ Ley 16/1987, de 30 de julio, de ordenación de los transportes terrestres.

³¹ López Cumbre, L., *Uber y sus conductores: ¿autónomos o trabajadores?*, Análisis GA&P, abril 2016. Véase en el siguiente enlace: <http://www.gomezacebo-pombo.com/media/k2/attachments/uber-y-sus-conductores-autonomos-o-trabajadores.pdf>

de los usuarios de la App por el transporte realizado y no por las dietas o los gastos de desplazamiento. Otros fundamentos de la Inspección para sostener la laboralidad de los conductores se caracteriza por el hecho de que concurren todos los rasgos de laboralidad (voluntariedad, remuneración, dependencia y ajenidad).

Así, los principales motivos que defienden que los conductores de Uber son trabajadores de la empresa según la Inspección son los siguientes:

- a) Los conductores de Uber previamente son seleccionados, ya que como hemos mencionado con anterioridad, deben pasar una entrevista personal y estar al corriente de determinados aspectos (seguro del vehículo, carnet de conducir, entre otros),
- b) Las rutas son fijadas por la propia empresa, debido a que Uber localiza a los conductor activos por la plataforma y señala el conductor más cercano al cliente como posible prestador del servicio,
- c) Se pone a disposición de los conductores, un móvil iPhone para que presten el servicio, junto con un sistema de incentivos como retribución según el interés económico de Uber. De este modo, a pesar de existir flexibilidad de horario para los conductores, se encuentran sujetos a un sistema de productividad de la propia empresa.

Existe dependencia por el hecho de que el trabajo de los conductores es una parte esencial de la actividad. Por ende, resulta característico que la prestación del servicio sea entendida como parte esencial del tráfico mercantil de la empresa. Su centro de trabajo es el propio vehículo, y ante el hecho de existir libertad de horario, puede entenderse como que se encuentran los conductores sometidos en un modelo de productividad fijado por incentivos, insertándose de este modo en la estructura y la organización de Uber como empresa.

Además, la empresa marca el precio o la tarifa del servicio, sanciona el rechazo de clientes, controla su conexión y su desconexión al sistema operativo, puede dar de baja a los conductores en caso de malas valoraciones por parte de clientes o por el rechazo consecutivo de viajes, entre otros.

De otro lado, existe voluntariedad en la prestación de los servicios en el sentido en el que nadie obliga a los conductores a efectuar su trabajo, es más, incluso tienen la posibilidad de rechazar determinados viajes (siempre y cuando no hayan sido aceptados previamente).

El trabajo se encuentra también remunerado, cumpliendo con la tercera característica para entender que existe relación laboral, debido a que los conductores de la plataforma virtual reciben una contraprestación por el servicio realizado y no directamente por el usuario o cliente. Este dato, que en principio puede resultar insignificante, resulta determinante, ya que

los clientes pagan directamente a través de la plataforma Uber por la prestación de servicios realizado por los conductores y, posteriormente, la propia plataforma le entrega la parte proporcional de la tarifa al conductor, gestionando de este modo la remuneración del mismo.

Finalmente y como cuarta característica de laboralidad, nos encontramos con la ajenidad que puede resultar más desdibujada que las anteriores con la gran flexibilidad de las condiciones de trabajo, pero que indiscutiblemente tiene razón de ser en esta relación empresa-trabajador. La Inspección justificó este rasgo vinculándolo con la idea de que, a pesar de que el conductor de Uber asuma los riesgos por la prestación de servicios (como los daños ocasionados en caso de accidente) e incluso los frutos ocasionados por su trabajo (como puede entenderse el mantener correctamente el vehículo, asumir las sanciones por el transporte, etc.), esto debe interpretarse en el sentido de que los riesgos se derivan de la rentabilidad de la empresa. Con ello, el conductor recibe una contraprestación económica por el servicio prestado que no fluctúa en beneficio o perjuicio de su servicio.

En este sentido, la Inspección realizó las correspondientes investigaciones de la App Uber para indicar que realmente nos encontramos ante empleados de la empresa, concluyendo que, de entre la información a la que la Inspección tuvo acceso, se destacan también las siguientes situaciones como indicios de laboralidad:

- que la empresa tenía un reducido número de trabajadores a su servicio como personal de estructura, de los cuales, algunos no estaban dados de alta;
- un trabajador extracomunitario prestaba sus servicios sin la correspondiente autorización para trabajar en España;
- y además la Inspección pudo comprobar el proceso completo de selección de los conductores y las condiciones de los mismos, llegando a la conclusión de que concurren los presupuestos sustantivos de laboralidad (voluntariedad, ajenidad, dependencia, y remuneración).

De este modo, la Inspección considera que “la relación jurídica que une a todos los conductores con Uber no puede ser calificada como arrendamiento de servicios, sino como una auténtica relación laboral”³².

Ante esta situación controvertida y polémica, y tras el informe de la Inspección de Trabajo, el juzgado de lo mercantil de Barcelona³³ decidió

³² Gozzer, E., “Trabajo dice que los chóferes de Uber son empleados de la firma”, *El País*, 13 de junio de 2015. Véase en el siguiente enlace: http://economia.elpais.com/economia/2015/06/12/actualidad/1434135569_865496.html

³³ Asunto 929/2014D (procedimiento ordinario) del Juzgado de lo Mercantil número 3

presentar cuestión prejudicial ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE en adelante) indicando lo que a continuación se señala:

- “1. Si el artículo 2, apartado 2, letra b) de la Directiva 2006/123/CE de 12 de diciembre, del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a los servicios en el mercado interior, excluye del ámbito de aplicación de dicha Directiva a las actividades, realizadas con carácter lucrativo, de intermediación entre el titular del vehículo y la persona que necesita realizar un desplazamiento dentro de una ciudad, facilitando los medios informativos que permitan su conexión, por considerar dicho servicio como un servicio de transporte.

- 2. En el caso de que se considerara que el servicio realizado por Uber Systems Spain no es un servicio de transporte y, por lo tanto, se considerara dentro de los supuestos amparados por la Directiva 2006/123, la cuestión que se plantea es si el contenido del artículo 15 de la Ley de Competencia Desleal no sería contrario a la Directiva 2006/123, concretamente el artículo 9 sobre libertad de establecimiento y régimen de autorización, cuando la referencia a las leyes o normas jurídicas internas se realice sin tener en cuenta que el régimen de obtención de licencias, autorizaciones o permisos no puede ser modo alguno restrictivo, es decir, no puede obstaculizar de modo no razonable el principio de libre establecimiento”.

Por tanto en Barcelona, la plataforma Uber se encuentra inoperativa y totalmente suspendida hasta los consiguientes pronunciamientos jurisprudenciales en este sentido.

De otro lado, en Madrid, la actividad de Uber se desarrolló a través de la App Uberpop y, también se encuentra temporalmente suspendida debido a una medida cautelar³⁴ llevada a cabo por el Juzgado de lo Mercantil³⁵. Sin embargo, actualmente Uber está operando en Madrid debido a que el pasado mes de junio de 2016, el juzgado permitió “el ejercicio lícito de otros servicios que esta compañía pudiera desarrollar”, pero manteniendo la medida cautelar³⁶ de suspensión.

de Barcelona

³⁴ “1. La cesación y prohibición en España de la prestación y adjudicación del servicio de transporte de viajeros en vehículos bajo la denominación Uberpop, o cualquier otra que pueda denominarse con idénticos fines por la demandada. 2. La cesación y prohibición del contenido acceso y prestación del indicado servicio de viajeros Uberpop en España mediante la página web, o cualquiera que pudiera utilizar en iguales términos. 3. La cesación y prohibición de cualquier App o de cualquier otro soporte o sistema tecnológico o informático para prestar el servicio de transporte de viajeros indicado en España”.

³⁵ Juzgado de lo Mercantil número 2 de Madrid el 9 de diciembre de 2014.

³⁶ Rojo, E., *Uber (Uberpop): ¿Relación laboral entre la empresa y los conductores? ¿Economía*

Ante esta situación, la empresa Uber decidió modificar su modelo productivo anunciando que comenzaría a trabajar sólo con conductores profesionales (autónomos o empresas) a través de la plataforma UberX³⁷ con capacidad para realizar otro empleo. Este nuevo modelo de negocio “legalizado” ha dado lugar a que los conductores de la App se les requiera estar en posesión de la correspondiente licencia VTC³⁸ (autorización de arrendamiento de vehículos con conductor).

UberX también ha modificado algunos aspectos de su política empresarial, marcando una tarifa mínima de 5€ (determinando el resto conforme el tiempo y la distancia recorrida), se les exige a los conductores la ITV (Inspección Técnica del Vehículo), un certificado de antecedentes penales, junto con la información que se proporcionaba con anterioridad (carnet de conducir, vehículo propio y seguro) y estar de alta en el régimen de autónomos o constitución como empresa.

Además, UberX pretende llevar a cabo una contabilidad transparente y adaptada a la regulación española y para ello, los conductores tienen un sistema de control de facturas con desglose de IVA y todos sus números de identificación disponibles en cualquier momento.

Sin embargo, los problemas no acaban aquí. Al menos en España, está por determinar si realmente los conductores de Uber son trabajadores o no, y en caso afirmativo, qué tipo de trabajadores. Además, se les suma la determinación de si la operatividad de Uber en Madrid puede ser entendida o no como la figura de “falso autónomo”³⁹.

colaborativa? Notas para un posible caso práctico del próximo curso académico, Blog de Eduardo Rojo de 31 de agosto de 2015. Véase en el siguiente enlace: http://www.eduardorojotorrecilla.es/2015/08/uber-uberpop-relacion-laboral-entre-la_31.html

³⁷ Denominación actual de la antigua Uberpop y con operatividad desde el 30 de marzo de 2016.

³⁸ Las VTC son un tipo de arrendamiento, distinto al taxi, según el cual los conductores no pueden recoger a un cliente sin cita previa ni utilizar los carriles destinados a los taxistas. Actualmente el Gobierno ha limitado las licencias VTC a 1 por cada 30 taxis (modificación del Reglamento de Ordenación del Transporte Terrestre aprobado por el Ejecutivo en funciones). Esta medida ha sido bien adoptada por el sector del taxi; sin embargo, Uber ha elaborado un informe para remitirlo a las Administraciones Públicas donde intenta demostrar cuáles son las ventajas para la economía y el medio ambiente de su modelo de negocio. El fundamento del documento se caracteriza en acabar con las restricciones para la concesión de licencias VTC en España.

³⁹ Un falso autónomo es una persona que a pesar de trabajar en una relación de dependencia para la empresa, tal y como lo vendría haciendo un trabajador por cuenta ajena bajo un contrato laboral corriente, es obligado a darse de alta en régimen de autónomo. Dicho de un modo más sencillo: tú trabajas como un asalariado pero estás “contratado” como si fueras un autónomo.

A ello habría que añadir que la plataforma Uber también ha sido suspendida por Francia, Alemania, y Holanda, Bruselas directamente ha prohibido el servicio. Por otro lado, el día 9 de junio de 2016, El Tribunal Correccional de París, condenó a Uberpop con una multa de 800.000€ al considerar ilegal el sistema de puesta en relación de clientes con conductores no profesionales mediante la App. Además, el tribunal sentenció al director de Uber, Pierre-Dimitri Gore Coty, y al director general de la empresa en Francia, Thibaud Simphal, a multas de 30.000 y 20.000€ respectivamente⁴⁰.

En el caso de los Estados Unidos (EEUU), existen varios frentes legales por este asunto donde varios conductores han demandado a Uber con el fin de que se declare su relación profesional con la empresa (se consideran empleados y no contratistas independientes). En este sentido, a algunos defensores de los derechos de los trabajadores y al gobierno estadounidense les preocupa que se les prive a los “empleados” de los beneficios y derechos que les corresponderían si estuviesen en plantilla. De este modo, un grupo de conductores de Uber presentaron demanda donde exigen ser tratados como trabajadores de la empresa.

Ante esta situación, en diversas ocasiones la empresa Uber ha tenido que llegar incluso a varios acuerdos extrajudiciales para evitar enfrentarse a demandas multimillonarias en los tribunales. Un ejemplo característico de esta situación lo encontramos California y Massachusetts, donde en el mes de mayo de 2016, conductores de Uber presentaron demanda colectiva con el fin de reconocer la relación laboral a más de 385.000 trabajadores. Uber pactó con los conductores para seguir considerándolos trabajadores independientes a cambio de una indemnización de 86 millones de euros⁴¹. Concretamente en Reino Unido, donde en principio Uber operaba legalmente, dos conductores han interpuesto demanda para que se les reconozca su relación laboral con la empresa. Los conductores londinenses han acusado la plataforma de actuar ilegalmente al no ofrecer derechos laborales tales como: vacaciones o pago por enfermedad. En este sentido, el 28 de octubre de 2016 el juzgado de Reino Unido se pronuncia declarando que los conductores que prestaban servicios a través de Uber, eran realmente trabajadores dependientes y no autónomos. Los motivos de la Sentencia de Reino Unido son los

⁴⁰ En ambos casos, la mitad de esas sumas quedan exentas de cumplimiento, salvo en caso de reincidencia.

⁴¹ Muñoz, R., “Dos conductores denuncian a Uber para que les reconozca vacaciones y baja laboral”, *El País*, 19 de julio de 2016. Véase más información en el siguiente enlace: http://economia.elpais.com/economia/2016/07/19/actualidad/1468929161_021578.html

siguientes:

- 1) *Remuneración*: la propia App recibe el pago de los clientes y posteriormente le da el porcentaje correspondiente a los conductores. Además, fija el precio que debe pagar por el servicio prestado.
- 2) *Dependencia*: Uber dicta una serie de instrucciones (cuando aceptas un viaje ya no puedes rechazarlo, coche de menos de 10 años de antigüedad), entrevista y selecciona a los conductores, si tienes malas valoraciones te da de baja en la plataforma, Uber establece la ruta a seguir por los conductores, la plataforma controla la información para el desarrollo del negocio y no permite el crecimiento de los supuestos autónomos en la empresa, Uber se reserva el poder de modificar unilateralmente los términos del contrato,...
- 3) *Ajenidad*: los riesgos de los conductores de Uber se derivan de la rentabilidad de la empresa, el conductor recibe una contraprestación de su servicio prestado que además no fluctúa en beneficio o perjuicio de su servicio. Además, cuando el conductor se da de alta en la App, se le entrega un iPhone para realizar el trabajo que sólo funciona con la App de Uber.
- 4) *Voluntariedad*: nadie obliga a los conductores a efectuar su trabajo e incluso tienen la posibilidad de rechazar determinados viajes – siempre que no hayan sido aceptados previamente –.

Esta situación indiscutiblemente también puede afectar a la situación de Uber en España, ya que ambos países (Reino Unido y España) forman parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT en adelante) donde la condición de trabajador y los rasgos de laboralidad son similares. Además, en España, a pesar de la reestructuración política con la implantación de licencias VTC para paliar los conflictos laborales en el sector del taxi, se hace necesaria la regulación de una serie de soluciones jurídicas para estos nuevos modelos de negocio.

4. Posibles soluciones jurídicas para la protección de los “trabajadores”

De lo citado con anterioridad, resultaría adecuado apreciar que posiblemente existan argumentos suficientes para que un juez calificase a los conductores de esta prestación de servicios como trabajadores tradicionales. No únicamente por entender que existen suficientes rasgos de laboralidad, sino también, por una interpretación teleológica del

contrato de trabajo⁴² donde existe un desequilibrio del poder negociador (la empresa tiene un poder dominante con respecto a los trabajadores, beneficiándose de dicha condición en perjuicio de los conductores Uber). Por ende, el juez tenderá a proteger a todos los prestados de servicios cuya autonomía de la voluntad se encuentre mermada por los desequilibrios de poder, con independencia de si existe o no subordinación o dependencia.

A pesar de la posibilidad de encajar este tipo de prestación de servicios en el modelo tradicional de trabajo, nos podemos encontrar con una serie de problemas al respecto, ya que el modelo de trabajo concebido como tradicional, no se asemeja en absoluto a muchos aspectos que hoy en día los modelos emergentes presentan. Con ello, a pesar de que un juez dictamine que la relación existente se entiende como laboral, posiblemente sea necesaria una readaptación de los modelos tradicionales para mantener la esencia de estos modelos de negocio y de estas nuevas relaciones de trabajo.

Conforme a los posibles problemas que la calificación como relación laboral “tradicional” podría conllevar, nos encontramos en primer lugar con el hecho de que se aplicaría la normativa laboral “en bloque”, dando lugar a que, en ocasiones, se entienda la misma incompatible e incluso perjudicial para la condición del trabajador. Como hemos citado anteriormente, existen una serie de especialidades de este nuevo modelo de trabajo que bien difieren de las concepciones tradicionales del trabajo.

En segundo lugar, los trabajadores podrían ver afectada la autonomía jurídica que hasta entonces estos modelos de negocio les proporciona, entrometiéndose incluso en la forma de ejecutar su trabajo (jornada y horario). Uno de los ejemplos característicos lo encontramos con el hecho de que en estos modelos el propio trabajador marca su ritmo de trabajo, su horario, su jornada, e incluso la forma de ejecutarlo (bajo una serie de instrucciones o recomendaciones empresariales).

Y finalmente, el hecho de entender que la prestación de servicios se ha llevado a cabo al margen de la ley (siempre y cuando se aprecie que los conductores de Uber no son autónomos, sino trabajadores con vinculación laboral) implicaría que hasta dicho momento, todas las actuaciones llevadas a cabo por Uber son consideradas ilegales, con las correspondientes sanciones y responsabilidades que ello conlleva.

Ante este panorama, es importante estudiar otras posibilidades. Con todo

⁴² Todolí Signes, A., “El impacto de la Uber Economy en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo”, *IUSLabor*, 2015, n. 3, pp. 1-25.

ello, la intervención legislativa merece ser tomada en consideración para garantizar los derechos de los trabajadores y no dejar estas lagunas legales en manos de los Tribunales. Sería necesario ahondar en la consideración de entender estos modelos de negocio emergentes como un tipo de relación laboral de carácter especial – como muchas otras que actualmente existen en la legislación española⁴³ –, y, de este modo, se llevaría a cabo una regulación específica pero readaptando el Derecho del Trabajo a la nueva era digital. Así, se regularía en el Estatuto de los Trabajadores y se incluiría como una relación laboral más, pero con las especialidades que estos novedosos modelos de trabajo contienen.

Con esta consideración de relación laboral de carácter especial, se regularían muchos frentes pendientes de estos modelos de trabajo, y a su vez se mantendría la esencia de negocio⁴⁴.

En cuanto a las especialidades que deben ser incluidas en esta nueva regulación, nos encontramos como primer problema la libertad de horarios y de jornada. Como hemos apreciado en el caso Uber, los trabajadores son los propios gobernantes de su trabajo y de su tiempo; por ello, resultaría de gran importancia para modelos de trabajo, que se respete la idea de que el trabajador tenga libertad a la hora de ejecutar su trabajo.

Así, en el caso en el que la plataforma virtual instruya al trabajador sobre cómo efectuar el trabajo o establezca limitaciones respecto al mismo, es supuesto es claro: no estaríamos ante una relación laboral de carácter especial, sino ante un trabajador tradicional.

De otro lado y atendiendo al tipo de modelo de negocio especial donde los trabajadores tienen plena libertad de horario y jornada, la regulación debería ir encaminada a valorar que la responsabilidad por daños de los trabajadores no sea asumida por parte de la empresa. Como bien sabemos, este tipo de modelo de trabajo se caracteriza por la falta de subordinación entre los conductores y la empresa; por lo tanto, no sería conveniente que la empresa respondiera de los daños causados por los propios trabajadores

⁴³ Se consideran relaciones laborales de carácter especial las siguientes: personal de alta dirección, servicio del hogar familiar, penados en instituciones penitenciarias, deportistas profesionales, artistas en espectáculos públicos, personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir personalmente los riesgos de la operación (agentes comerciales), trabajadores minusválidos que presten servicios en centros especiales de empleo, trabajadores que trabajen en los puertos y que presten sus servicios a sociedades estatales o comunidades autónomas, y cualquier otro trabajo que sea calificado por una ley como una relación especial de trabajo

⁴⁴ Todolí Signes, A., “El impacto de la Uber Economy en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo”, *IUSLabor*, 2015, n. 3, pp. 1-25.

en la prestación de sus servicios.

Finalmente, y como una nota característica más que esta posible futura regulación podría incluir, sería la de garantizar un salario mínimo interprofesional por el tiempo que presta el trabajador sus servicios. Sin embargo, lo cierto es que esta cuestión resulta compleja por el hecho de que el trabajador decide con plena libertad cual es su horario y su jornada, lo que directamente condiciona su salario. Quizá una idea adecuada podría ser desarrollar una serie de tablas de salario-tiempo conforme a realización efectiva de la prestación de los servicios⁴⁵.

5. Resumen

Las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación han dado lugar a que existan nuevas formas de trabajo. Se han incorporado en la vida en sociedad de forma indeleble. De este modo, cada vez son más las empresas que deciden incluir el factor digital a través de las plataformas virtuales en la prestación de sus servicios, ya que a su vez las hace ser consideradas más competitivas.

Esta situación, sin lugar a dudas, ha modificado las tradicionales formas de trabajo desprotegiendo, en la mayoría de las ocasiones, los derechos básicos de los trabajadores. Un ejemplo característico lo encontramos en el caso Uber que, en un principio, entendía que los conductores de la empresa no eran trabajadores, sino meros prestadores de servicios a los que no se les reconocía relación laboral alguna (estando totalmente desprotegidos y sin ningún tipo de derecho).

Uber es una plataforma virtual que conecta al prestador del servicio (conductor del vehículo) con el cliente (aquel que necesita ser trasladado) a través del sistema operativo GPS. Estos modelos de negocio se acogen a la economía colaborativa con el objetivo de evadir las cargas laborales que conlleva el entender como relación laboral, la vinculación entre los conductores y la plataforma virtual Uberpop.

Esta situación se considera insostenible y concretamente Uber ha sido objeto de polémica por sus conflictos judiciales al no atender los derechos básicos de sus “trabajadores”, como por ejemplo: darles de alta en la Seguridad Social.

Actualmente la situación ha cambiado, ya que Uber ha modificado su política empresarial recientemente para poder ser operativa en España tras una cuestión prejudicial planteada por el Juzgado de lo Mercantil de

⁴⁵ *Idem.*

Barcelona, y también debido a una medida cautelar de suspensión de su actividad en Madrid (Uberpop).

Hoy en día, tras esta reestructuración de Uberpop, UberX ha introducido dos aspectos claves con respecto a sus conductores. En primer lugar, la necesidad de la correspondiente licencia (VTC) para evitar la competencia desleal con otros sectores de transporte (el taxi); y de otro lado, la consideración de trabajadores como autónomos de la plataforma, donde se les requiere estar de alta en la Seguridad Social en régimen de autónomo. A pesar de ello, es preciso destacar que el asunto se encuentra en los Tribunales y que la Inspección de Trabajo ha elaborado un informe calificando la relación entre Uber y sus conductores como laboral; por lo que si finalmente los tribunales siguen esta línea interpretativa, nos encontraríamos con la figura jurídica del falso autónomo.

Como podemos observar, la cuestión es bastante compleja. Por ello, a través de este estudio, se han aportado posibles soluciones jurídicas para estos nuevos modelos que cada vez más se incorporan en España.

El objetivo fundamental de este trabajo de investigación consiste en manifestar la necesidad de regular estos modelos económicos, pero siempre manteniendo sus peculiaridades (relación laboral de carácter especial). De esta forma, se protegerían los derechos básicos de los trabajadores, se daría seguridad jurídica y se evitaría la monopolización del mercado.

6. Bibliografía

Fontdeglòria, X., “Uber cede en China por la guerra de precios y se fusiona allí con su rival Didi”, *El País*, 1 de agosto de 2016.

Gozzer, E., “Trabajo dice que los chóferes de Uber son empleados de la firma”, *El País*, 13 de junio de 2015.

Linares, J. y Ortiz Chaparro, F., *Autopistas inteligentes*, Fundesco, Madrid, 1995, p. 141 y ss.

López Cumbre, L., *Uber y sus conductores: ¿autónomos o trabajadores?*, Análisis GA&P, abril 2016.

Muñoz, R., “Dos conductores denuncian a Uber para que les reconozca vacaciones y baja laboral”, *El País*, 19 de julio de 2016.

Pastor, J., “Un día con un conductor Uber”, *Xataka*, 13 de noviembre de 2014.

- Rojo, E., *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales. Tras el XXVI Congreso de la AEDTSS. Unas notas sobre el concepto de trabajador en la UE y la economía colaborativa*, Comunicación de la Comisión Europea de 2 de junio. El blog de Eduardo Rojo, domingo, 5 de junio de 2016.
- Rojo, E. *Uber (Uberpop): ¿Relación laboral entre la empresa y los conductores? ¿Economía colaborativa? Notas para un posible caso práctico del próximo curso académico*, 31 de agosto de 2015.
- Rubira, F., “¿Qué es Uber y para qué sirve?”, Diario *El confidencial*, 27 de octubre de 2014.
- Saiz Álvarez, J.M., *Nuevas tecnologías y mercado de trabajo: situación actual de la externalización de servicios*, Ponencia para el I Congreso Internacional sobre Tecnología Documental y del Conocimiento celebrado en Madrid por la AHDI.
- Sierra Benítez, E.M., “Los conductores de vehículos privados de Uberpop: una nueva situación de anomia laboral”, en AA.VV., *El Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en la encrucijada: retos para la disciplina laboral*, Laborum, Murcia, 2016 (en prensa).
- Todolí Signes, A., “El impacto de la Uber Economy en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo”, *IUSLabor*, 2015, n. 3, pp. 1-25.

Web sites

- <https://www.moneyman.es/blog/como-funciona-la-economia-colaborativa>
- <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2016/06/tras-el-xxvi-congreso-de-la-aedtss-unas.html>
- <http://www.xataka.com/aplicaciones/un-dia-con-un-conductor-de-uber>
- http://www.elconfidencialdigital.com/opinion/tribuna_libre/Uber-sirve_0_2369763002.html
- http://economia.elpais.com/economia/2016/08/01/actualidad/1470030391_006639.html
- <http://www.stac.cat/wp-content/uploads/2014/10/Denuncia-contr-UBER.pdf>
- http://www.eduardorojotorrecilla.es/2015/08/uber-uberpop-relacion-laboral-entre-la_31.html
- <http://www.gomezacebo-pombo.com/media/k2/attachments/uber-y-sus-conductores-autonomos-o-trabajadores.pdf>

http://economia.elpais.com/economia/2015/06/12/actualidad/1434135569_865496.html

http://economia.elpais.com/economia/2016/07/19/actualidad/1468929161_021578.html

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