

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

Henar Alvarez Cuesta (*España*), Fernando Ballester Laguna (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Miguel Basterra Hernández (*España*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M^a José Cervilla Garzón (*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*), David Montoya Medina (*España*), 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*), Alma Elena Rueda (*México*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Viqueira Pérez (*España*)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), Maria 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*), 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*)

Comentario a la *Agenda europea para la economía colaborativa* y su importancia en el mundo laboral tendente a la digitalización

Lucía ARAGÜEZ VALENZUELA*

RESUMEN: Uno de los principales objetivos de la OIT es que el trabajo entre los Estados miembros sea decente. Sin embargo, con la incorporación de las tecnologías de la información y de la comunicación se han creado nuevos modelos de trabajo, como es el trabajo colaborativo que, teniendo en cuenta los aspectos positivos que ocasiona, se caracteriza por una falta de seguridad jurídica en las condiciones de trabajo, y por tanto, tiende a su precarización. En este contexto, la Unión europea ha mostrado su preocupación por establecer un marco normativo, siendo considerado un punto de partida para los Estados miembros, con el fin de regular estos modelos de trabajo emergentes. De este modo, se analizará la propuesta parlamentaria para una *Agenda europea para la economía colaborativa*, con especial referencia al mundo del trabajo, efectuándose una crítica acerca de las posibles soluciones indicadas en la misma y su posible efectividad.

Palabras clave: Economía colaborativa, trabajo decente, Deliveroo, trabajadores.

SUMARIO: 1. El impacto de la economía colaborativa en el mundo laboral. 2. Comentario a la propuesta del Parlamento europeo sobre una *Agenda europea para la economía colaborativa*: especial referencia a la protección jurídica de los trabajadores. 2.1. Aspectos generales. 2.2. Aspectos específicos en el mundo laboral. 2.3. La ausencia de la dimensión institucional por parte de los Estados miembros y la propuesta europea para hacer del trabajo colaborativo un modelo decente. 3. La plataforma virtual Deliveroo como ejemplo de trabajo precario a nivel nacional e internacional. 3.1. Concepto y condiciones de trabajo. 3.2. La precaria situación de los *riders* a nivel internacional. 3.3. La precaria situación de los *riders* a nivel nacional. 4. Conclusiones. 5. Bibliografía.

* Doctora en Derecho del trabajo y de la seguridad social; Profesora sustituta interina de la Universidad de Málaga; Abogada laboralista en Cuatrecasas; luciaraguez@uma.es.

The European Agenda for the Collaborative Economy and its Importance in the Digitalised World of Work

ABSTRACT: One of the main objectives of the ILO is that work among member States should be decent. However, with the incorporation of information and communication technologies, new working models have been created, such as collaborative work, which, taking into account the positive aspects it causes is characterized by a lack of legal certainty in working conditions and therefore tends to become precarious. In this context, the European Union has shown its concern to establish a regulatory framework, being considered a starting point for Member States, in order to regulate these emerging working models. In this way, the parliamentary proposal for a *European Agenda for Collaborative Economy* will be analysed, with special reference to the world of work, and a critique will be made of the possible solutions indicated therein and their possible effectiveness.

Key Words: Collaborative economy, decent work, Deliveroo, employees.

1. El impacto de la economía colaborativa en el mundo laboral

Las tecnologías de la información y de la comunicación han generado nuevas formas de organización empresarial (en un entorno cada vez más competitivo¹) y también nuevas formas de trabajo² tras la incorporación de las plataformas virtuales como medio para llevar modificadas las características del puesto de trabajo, las condiciones laborales de los trabajadores, las experiencias vitales, e incluso el propio concepto de trabajo o de relación³.

De entre las nuevas formas de trabajo, es preciso destacar la denominada *economía colaborativa*, la cual ha recibido diversas nomenclaturas⁴, que es considerada 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. De este modo, el trabajo colaborativo aprovecha los bienes y servicios, así como los diversos avances en las tecnologías informáticas, «para compartir recursos que hasta hace poco se encontraban infrautilizados, y desarrollar esas

¹ «Las nuevas tecnologías están permitiendo una disminución de los costes de transacción inimaginable hasta hace unos pocos años. Los cortes de transacción son la principal razón por la que las empresas prefieren realizar el trabajo por sí mismas, dentro de una organización preparada para prestar servicios al mercado» (A. TODOLÍ SIGNES, *El trabajo en la era de la economía colaborativa*, Tirant Lo Blanch, 2017). En este mismo sentido, R.H. COASE, *The Nature of the Firm*, in *Economica*, 1937, vol. 4, n. 16, pp. 386-405.

² L. ARAGÜEZ VALENZUELA, *Nuevos modelos de economía compartida: Uber Economy como plataforma virtual de prestación de servicios y su impacto en las relaciones laborales*, en *esta Revista*, 2017, vol. 5, n. 1, pp. 167-189. Se recomienda la lectura de F. TRILLO PÁRRAGA, *Economía digitalizada y relaciones de trabajo*, en *Revista de Derecho Social*, 2016, n. 76, pp. 59-82.

³ E. GARRIDO PÉREZ, *Las nuevas formas de organización empresarial (economía colaborativa, multiservicios...): retos a la aplicación de la legislación laboral y la participación sindical*, en *Jurisprudencia Social*, 2018, n. 186, pp. 18-30.

⁴ El *consumo colaborativo*, la *economía del acceso*, la *economía bajo demanda* e, incluso, la *prestación de servicios a través de plataformas virtuales*. La misma debe ser entendida «en contraposición con el concepto tradicional de trabajador fijo comprometido con una empresa individual. Una primera crítica que se puede realizar proviene del poco acierto en la nomenclatura. Con anterioridad a la aparición de las plataformas virtuales, la economía ya era “bajo demanda”. [...] Algunos otros autores apuestan por el término “peer to peer economy” o “economía de igual a igual”. Este término también se centra en la desaparición de la empresa como tal, entendiendo que el consumidor acude directamente al prestador del servicio, estando ambos en igualdad de condiciones. Sin embargo, [...] este término puede ser engañoso, ya que parte de la idea de que existe una idéntica posición entre el prestador del servicio y el que lo solicita y lo paga. [...]. En fin, por estas razones considero que “prestación de servicios a través de plataformas virtuales” sería un término mucho más descriptivo» (A. TODOLÍ SIGNES, *op. cit.*).

actividades económicas de manera más eficiente»⁵. Aunque parezca un concepto suficientemente concreto, en la práctica existen particularidades de esta nueva forma de trabajo que demuestra que realmente este modelo aún no está totalmente definido o delimitado. Sin embargo, a pesar de los problemas que podemos encontrarnos en lo que su definición se refiere, lo cierto es que la economía colaborativa debe ser entendida como red de relaciones entre iguales que trata de optimizar los recursos existentes para la prestación de un servicio. Por tanto, esto no debe ser entendido como un modelo que genera beneficios económicos (ya que no necesariamente va a dar lugar a los mismos), sino como un modelo que se preocupa por la comunidad, por su beneficio mutuo y por la confianza⁶ (socialidad).

Existen diversos modelos de negocio colaborativo, algunos se centran en servicios particulares (como Uber o Lift), otros en la prestación de servicios de forma exclusiva en línea (Mechanical Turk o UpWork) y aquellos que ofrecen a los usuarios una amplia gama de servicios (desde entrega de alimentos, montaje de muebles, servicios domésticos, etc.). Estos modelos, junto con otros, son de diferente índole, dificultado, en ocasiones, su concreción jurídica. Sin embargo, sea cual sea el modelo objeto de análisis, lo cierto es que la economía colaborativa está formada generalmente por tres sujetos⁷ estrictamente diferenciados:

- el proveedor del bien o servicio: los proveedores de bienes y/o servicios son aquellos que tienen en su propiedad una serie de bienes, recursos, tiempo y/o habilidades que podrían resultar interesantes para los futuros usuarios o consumidores que intercambian. Por tanto, piensan en el beneficio de la sociedad y en aquello que pudiera resultarles de utilidad compartir;
- los consumidores y usuarios: son aquellos que muestran un deseo por

⁵ G. DOMÉNECH PASCUAL, *Economía colaborativa y Administración local*, en *Anuario del Gobierno Local 2015/16*, 2015, n. 1, pp. 35-66. En este mismo sentido, *vid.* A. SUNDARARAJAN, *The Sharing Economy. The End of Employment and the Rise of Crowd-Based Capitalism*, MIT Press, 2016.

⁶ F. TRILLO PÁRRAGA, *op. cit.*

⁷ Mediante las plataformas virtuales se permite entrelazar la relación coordinada entre el empresario, el usuario y el trabajador (ya sea dependiente o autónomo), poniéndose en conexión la oferta y la demanda a través de las correspondientes aplicaciones. Sin embargo, ello puede dar lugar a un impedimento en (re)conocer a los sujetos de las relaciones de producción, ya que la forma de funcionar de dichas aplicaciones consiste en que los usuarios se conectan a través de la plataforma con una serie de trabajadores disponibles para la prestación de trabajo, previamente registrados en aquéllas y, de este modo, se descentraliza el trabajo a un número de trabajadores que, cumpliendo determinados requisitos, estarían en iguales condiciones de prestación del servicio solicitado: *vid.* F. TRILLO PÁRRAGA, *op. cit.*

una serie de bienes y/o servicios, que son proporcionados u ofrecidos por los proveedores de servicios, para cubrir con sus necesidades;

- la plataforma virtual o el intermediario: resulta ser una postura intermedia entre los proveedores de servicios y los usuarios, cuya función principal se caracteriza en conectar a ambas partes para facilitar las transacciones⁸ entre sí. Podemos decir que el intermediario es el canal o la persona que hace que exista una conexión -y por tanto también una relación jurídica-, entre el prestador y el usuario. Centrándonos en estos modelos de negocio, el intermediario suele ser la propia plataforma virtual (Blablacar, Deliveroo, Glovo, Uber, etc.).

«Simplificando las cosas podría decirse que las plataformas pueden desplegar cuatro roles diversos, en función de su calificación jurídica, enumerados de más a menos: 1) empleadores como sujeto de un contrato de trabajo al que le resulta de aplicación la legislación laboral; 2) empresa-cliente como contraparte contractual de un trabajador autónomo que no presta el servicio directamente para el consumidor o usuario; 3) agencia de colocación, que intermedia en la celebración de contratos de prestación de servicios, que lo pueden ser tanto de las institucionalizadas con regulación específica de intermediación en la contratación laboral como de intermediación en la contratación de autónomos; 4) red social digital, de mera instrumentación técnica del contacto, sin asumir rol jurídico alguno de intermediación y, por tanto, quedando exentas de toda posible responsabilidad jurídica a estos efectos»⁹.

La pertenencia a alguno de estos roles vendrá precedida por la legislación existente y el modelo de negocio del que se trate, debiendo analizar si los requisitos clásicos siguen siendo válidos o si, por el contrario, nos encontramos ante una falta de la dimensión institucional, requiriéndose de una próxima futura regulación.

Por otro lado, es preciso señalar que los nuevos modelos de negocio mantienen unas singularidades propias que difieren de los trabajos tradicionalmente establecidos. Por tanto, es preciso destacar aquellas características de las nuevas formas de trabajo que, en una mayor o menor medida, han ocasionado cambios en algunos aspectos esenciales a los que se tenían considerados con anterioridad:

- *trabajo desarrollado mediante plataformas virtuales*. La plataforma virtual, como infraestructura tecnológica (dimensión institucional), permite

⁸ E. ROJO TORRECILLA, *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*, en www.eduardorojotorrecilla.es, 5 junio 2016.

⁹ J. CRUZ VILLALÓN, *Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía*, en *Temas Laborales*, 2017, n. 138, p. 39.

crear un espacio virtual de colaboración (socialidad) donde el prestador de servicios y el usuario, dentro de su relación jurídica, mantienen una serie de conductas de buena fe (reciprocidad) para conseguir llegar a un acuerdo en el desempeño del servicio solicitado;

- *flexibilización del criterio de dependencia*. En estos nuevos modelos de trabajo, el trabajador tiene la capacidad de “elegir” el momento en el que va a comenzar a desarrollar su jornada laboral. Esto puede interpretarse en el sentido en el que también puede decidir el cómo va a efectuar la misma (la jornada), por lo que podemos entender que el criterio de dependencia se ha difuminado. Sin embargo, lo cierto es que el empresario continúa efectuando actividades de control mediante la incorporación de manuales o instrucciones de obligado cumplimiento, con el fin de mantener unos niveles óptimos de calidad. Además, la compañía mantiene un cierto nivel de formación, adiestramiento, guía y entrenamiento a los trabajadores respecto al servicio que prestan, principalmente sobre la utilización más productiva de la plataforma virtual o sobre cómo mejorar los ingresos. A ello se le suman otros rasgos que identifican la dependencia jurídica del trabajador a pesar de su flexibilización, tales como: que la propia plataforma virtual selecciona el precio o las tarifas por los servicios ofrecidos y, también, el dinero que pueden recibir los prestadores de servicios por el tiempo en el que desarrollan su actividad; la plataforma controla la entrada de los prestadores de servicios a la compañía y también su salida (teniendo la capacidad de desactivarlos de la aplicación por razones de rendimiento o de disciplina), etc.;
- *existencia de subordinación*. La plataforma virtual puede entregar a sus proveedores un elemento productivo con el objetivo de que puedan desarrollar su trabajo mediante el mismo. Por ejemplo, en el caso de Uber, les entregan un teléfono móvil con un sistema de localización instalado;
- *protagonismo de los consumidores*. Los usuarios tienen la capacidad, mediante la propia plataforma virtual, de efectuar posibles evaluaciones¹⁰ del trabajo desarrollado por el prestador (ya sean

¹⁰ La propuesta del Parlamento europeo sobre una *Agenda europea para la economía colaborativa* (2017/2003(INI)) señala esta cuestión, indicando que, en relación a la reputación de las empresas o plataformas virtuales, se deben aumentar los mecanismos de evaluación y calificación, estableciendo criterios fiables, junto con medios de pago seguros y transparentes. Se hace hincapié en que las economías colaborativas se basan en la confianza, en lo que respecta a sistemas de puntuación o en la reputación y los comentarios en línea de los consumidores. Para ello se debe tener en avanzar en la libre circulación de datos y la interoperabilidad entre las plataformas de mercado, impulsando

positivas o negativas). Así, las compañías se reservan el derecho de supervisar los comentarios (mediante medios fiables de autenticación online) y tomar las medidas disciplinarias que estime oportunas. Por tanto, el hecho de que exista un menor control (a priori) por la compañía (debido a la flexibilidad del trabajo), no quiere ello decir que se desvirtúe el trabajo dependiente¹¹ y subordinado de los trabajadores, ya que es un derecho que el empresario se reserva a ejercer cuando quiera y, por tanto, continúa teniendo¹²;

- *tipología de empresas*. Se debe valorar si las empresas son realmente una base de datos (naturaleza de índole tecnológica) o si, por el contrario, se dedican a prestar servicios. Esto es una cuestión que ha suscitado grandes controversias a nivel internacional. Tanto es así que, por parte de la UE¹³, se ha indicado que, ante la gran variedad de modelos, productos y servicios de la economía colaborativa en los distintos sectores, se dificulta en exceso la clasificación de cada una de las diversas actividades (y por tanto también su naturaleza). Como consecuencia, es necesario hacer una distinción terminológica entre las plataformas de la UE que no generan beneficios para los usuarios, y los que se llevan a cabo mediante prestadores de servicios-cliente (con o sin una relación empresario-trabajador entre el prestador del servicio y la plataforma);
- *reducción de los costes de transacción*. El intercambio de los bienes y servicios ocasiona costes de diversa índole y se pretende que los costes no superen los beneficios;
- *aumento de la asimetría informativa*. Una de las partes de la relación posee una mejor información que la otra sobre las circunstancias de las que dependen de los resultados del negocio. Esta situación puede ocasionar un impedimento a la hora de concluir los acuerdos más beneficiosos para los afectados¹⁴. Por este motivo, resulta fundamental el

la portabilidad de los datos, proporcionar métodos de autenticación de las opiniones en línea de los consumidores, velar por el hecho de que las plataformas informen de manera exhaustiva del marco regulatorio que los prestadores de servicios deben cumplir.

¹¹ R. SPRAGUE, *Worker (Mis)Classification in the Sharing Economy: Trying to Fit Square Pegs into Round Holes*, en *ABA Journal of Labor & Employment Law*, 2015, vol. 31, n. 1.

¹² B. ROGERS, *Employment Rights in the Platform Economy: Getting Back to Basics*, en *Harvard Law & Policy Review*, 2016, vol. 10, n. 2.

¹³ Propuesta del Parlamento europeo sobre una *Agenda europea para la economía colaborativa*.

¹⁴ «Supongamos, a modo de ejemplo, que en un sector hay dos tipos de empresarios: honestos y deshonestos. Los primeros estarían dispuestos a prestar adecuadamente un servicio por X euros. Los segundos engañan sistemáticamente a los usuarios, causándoles un perjuicio de Z euros. El problema es que los usuarios no pueden distinguir a los unos de los otros sino después de que se haya prestado el servicio y, en su caso, consumado el

comportamiento de las partes -tendente a la buena fe jurídica- dentro de la relación, ya que aumenta la confianza y la búsqueda del bien común;

- *expansión global*. El genérico modelo de negocio de la economía colaborativa tiene como característica fundamental que se desarrolla mediante una plataforma virtual la cual puede ser accesible a un gran número de usuarios. Nos encontramos ante una economía de gran escala¹⁵;
- *elevado número de trabajadores*. El número de trabajadores es bastante elevado¹⁶, lo que puede dar lugar a que las empresas vean innecesario efectuar los procedimientos correspondientes para su contratación (con independencia de si se consideran los trabajadores dependientes o autónomos).

Atendiendo a ello, nos encontramos con ciertas reivindicaciones¹⁷ que

engaño. Pues bien, a pesar de que puede haber usuarios que estarían dispuestos a pagar más de X euros por dicho servicio, ninguno de ellos contratará su prestación si percibe que la probabilidad de encontrarse con un empresario deshonesto es lo suficientemente elevada. [...]. Imaginemos que en una ciudad en la que sólo había empresarios honestos aparecen varios deshonestos. Al cabo del tiempo, los usuarios percibirán una cierta probabilidad de ser engañados y, por razones antes expuestas, algunos de ellos se abstendrán de contratar dichos servicios. La contratación de la demanda provocará seguramente que algunos empresarios se vean forzados a salir del mercado. Y nótese que la probabilidad de que estos sujetos salientes sean honestos es mucho mayor que la probabilidad de que sean deshonestos [...]. También es posible que algunos empresarios honestos decidan volverse deshonestos a fin de mantenerse en el mercado. Con el tiempo, por consiguiente, se irán incrementando la proporción de empresarios deshonestos [...] lo que a su vez la probabilidad percibida por los usuarios de toparse con uno de ellos, lo que a su vez determinará que se reduzcan la demanda y la oferta [...]. Se creará así un círculo vicioso que puede dar lugar incluso a que el mercado llegue a desaparecer por completo” (G. DOMÉNECH PASCUAL, *op. cit.*).

¹⁵ G. DOMÉNECH PASCUAL, *op. cit.*

¹⁶ La propuesta del Parlamento europeo sobre una *Agenda europea para la economía colaborativa* indica que la economía colaborativa es considerada un punto de entrada del mercado laboral, especialmente para jóvenes y grupos marginados.

¹⁷ Sin embargo, el surgimiento de la economía colaborativa ha ocasionado la aparición de numerosos problemas en diversos sectores (civil, fiscal, mercantil, administrativo, social, laboral, etc.), los cuáles pueden ser *de lege lata* o *de lege ferenda*. De un lado, con respecto a los primeros (*de lege lata* o según la ley existente) hace referencia a que las nuevas realidades sociales son bastante diferente a las tradicionales formas de producir y consumir bienes y servicios, por lo que nos encontramos con el problema de no saber cuál es la Ley aplicable a cada caso concreto. De otro lado, los segundos (*de lege ferenda* o para una reforma legal) se refiere a aquellos casos en los que algunas actividades de la economía colaborativa deben someterse a una regulación específica (atendiendo a las particularidades de la misma); sin embargo, en ocasiones suele ser complicado la forma en la que la misma debe ser regulada, ya que aún no se sabe cuáles son realmente las

señalan la necesidad de una regulación específica, pues los cambios sociales y tecnológicos han alterado las bases sobre las que se asentaba la normativa tradicional preexistente al no tener en cuenta ciertas singularidades relevantes (se ha difuminado los límites entre trabajadores dependientes y autónomos¹⁸; entre profesionales y no profesionales; entre el ocio y el trabajo; entre el ánimo de lucro y la gratuidad¹⁹).

Esta falta de regulación (dimensión institucional) provoca un vacío de justicia en la relación al no poder dar una respuesta jurídica a las nuevas actividades y relaciones que han surgido tras este fenómeno. Este vacío legal ocasiona que las actividades en cuestión se acaben sometiendo, siquiera de facto, a soluciones jurídicas desequilibradas y no justas. Por todo ello, la Unión europea ha desarrollado una propuesta para establecer un marco regulador de la economía colaborativa con el objetivo de garantizar un modelo de trabajo decente y la protección jurídica de los trabajadores y consumidores.

2. Comentario a la propuesta del Parlamento europeo sobre una Agenda europea para la economía colaborativa: especial referencia a la protección jurídica de los trabajadores

La economía colaborativa tiene numerosos aspectos positivos para el ámbito económico y laboral (de entre otros escenarios) a pesar de la escasa regulación existente. Como hemos mencionado, mediante este

repercusiones sociales de la misma, y una posible regulación podría no respetar sus particularidades, tratando de limitarla.

¹⁸ «Tradicionalmente se ha considerado autónomo a aquel que trabaja directamente para el mercado, ofreciendo su trabajo a uno o varios empresarios sin integrarse en el ámbito de organización de éstos. El autónomo, para ser considerado como tal, debe tener una organización propia e independencia para decidir cómo prestar servicios con libertad para aceptar o no encargos, aportando medios de producción [...] sin ceder anticipadamente el fruto de la prestación de servicios y ateniéndose al resultado económico favorable o adversos del negocio. De esta forma, el nuevo tipo de trabajador – que presta servicios a través de una plataforma virtual –, que aporta medios de producción, elige cuando trabajar – libertad de horarios – y cuánto – libertad de jornada – e incluso que tiene una relativa autonomía para elegir cómo prestar sus servicios, no parece encajar con la definición tradicional de trabajador. [...]. La cuestión central será conocer si los trabajadores que prestan servicios en estas nuevas plataformas virtuales siguen, de alguna forma, dentro del ámbito de dirección y control o, por el contrario, la libertad concedida para la prestación del servicio es suficiente para convertirlos en trabajadores independientes y, por tanto, autónomos» (A. TODOLÍ SIGNES, *op. cit.*).

¹⁹ J. KASSAN, J. ORSI, *The LEGAL Landscape of the Sharing Economy*, en *Journal of Environmental Law and Litigation*, 2012, vol. 27, n. 1, pp. 13 ss.

nuevo modelo de trabajo se llevan a cabo diversas formas de intercambio entre diversas comunidades digitales, mediante un modelo basado en la confianza²⁰. De este modo, la economía colaborativa puede ser entendida como una forma de trabajo más social y solidaria, que sirve como punto de partida para crear nuevos puestos de trabajo; sin embargo, muy pocos se preguntan sobre la calidad de estos modelos de empleo y si las organizaciones propuestas se encuentran en consonancia con el trabajo decente de la OIT.

La *Agenda europea para la economía colaborativa* aborda esta cuestión, resaltando aspectos fundamentales de la economía colaborativa; por tanto, será necesario indicar algunos aspectos considerados más genéricos (que afectan de forma directa o indirecta al mundo laboral); y, posteriormente, nos detendremos con mayor profundidad en la protección jurídico-constitucional de la propuesta respecto a los trabajadores.

2.1. Aspectos generales

La propuesta del Parlamento europeo muestra su preocupación ante la posible fragmentación del mercado de trabajo, los requisitos de acceso al mercado, el cumplimiento de las obligaciones fiscales, los regímenes de responsabilidad, el cumplimiento de regulaciones sectoriales, la protección jurídica de los consumidores y usuarios, la naturaleza jurídica del vínculo entre prestadores, la determinación de la legislación aplicable y el respeto pleno de los derechos laborales (ya sea por cuenta propia o por cuenta ajena).

Como hemos mencionado anteriormente, existen diversos modelos de trabajo que engloban la economía colaborativa. La propuesta es consciente de ello y considera que es complicado establecer una clasificación de las actividades y una distinción terminológica de las mismas. Por tanto, se recomienda que se efectúe una distinción entre aquellas actividades dentro de la plataforma virtual que no generan beneficios para los usuarios y aquellas otras que se llevan a cabo mediante prestadores de servicios-cliente (con independencia de si existe o no una relación jurídica entre empresario-trabajador o entre el prestador del

²⁰ Los progresos en la potencia de cálculo, la capacidad de almacenamiento y el rendimiento de las comunicaciones está creando nuevas capacidades de la máquina que aceleran exponencialmente la tasa de automatización. Incluso podemos decir que las nuevas funcionalidades de las TIC rivalizan con las prestaciones humanas, y en algunos casos, hasta pudiendo verse, en ocasiones, superadas: *vid.* C. BORZAGA, G. SALVATORI, R. BODINI, *Social and Solidarity Economy and the Future of Work*, ILO, 2017.

servicio y la plataforma). Efectuándose esta distinción entre las plataformas, se garantizaría el cumplimiento de las obligaciones fiscales y presupuestarias y, además, la protección de los consumidores y los trabajadores.

En segundo lugar, la propuesta considera que resulta igualmente importante reconocer aquellas actividades que se encuentran cubiertas por normas de ámbito local o nacional, así como aquellas otras actividades que se localizan en “áreas grises” (a las que resulta complicado conocer cuál es la normativa europea que ha de aplicarse en cada caso concreto). Tratando de solventarse este punto, podemos tratar de paliar las diferencias existentes entre los diferentes Estados miembros como consecuencia de la disparidad de normas (nacionales, regionales y locales), así como las posibles controversias jurisprudenciales existentes. En este sentido, es preciso mencionar que actualmente nos encontramos con algunas autoridades y gobiernos locales que participan activamente en la regulación y en el desarrollo de la economía colaborativa, centrándose en las prácticas colaborativas como nuevas formas de gobernanza y democracia participativa. Sin embargo, la escasa disposición activa para regular la materia por otros organismos, ocasiona que continúen existiendo grandes desigualdades.

En tercer lugar, se considera fundamental fomentar activamente la cooperación entre el sector público y privado mediante una mejora en los medios de identificación electrónica, un aumento de la confianza entre los consumidores y los prestadores de servicios en las transacciones en línea - donde se asiente una sólida base de confianza- y se refuerce una cultura de redes interpersonales de innovación abierta. Para conseguir esto, es importante que las plataformas virtuales, que tienen un papel protagonista en la economía colaborativa, presten su actividad mediante una base de competencia sana y con suficiente transparencia mediante la difusión de tecnologías innovadoras e instrumentos digitales (como por ej. el *blockchain*²¹). De esta manera, se vería sustituido el papel de los intermediarios que desempeñan en este sector un papel protagonista.

De otro lado, la propuesta manifiesta que la economía colaborativa trae consigo numerosos efectos positivos para la ciudadanía; por tanto, resulta fundamental garantizar el acceso a la misma en las diversas zonas

²¹ El *blockchain* consiste en una transferencia de datos digitales con una codificación muy sofisticada y de una manera completamente segura. Para más información se recomienda ACCIONA, *Qué es el blockchain y cómo funciona*, en www.innovation.com/es, así como la lectura de M. SWAN, *Blockchain. Blueprint for a New Economy*, O'Reilly, 2015, y D. TAPSCOTT, A. TAPSCOTT, *Blockchain Revolution. How the Technology Behind Bitcoin Is Changing Money, Business, and the World*, Portfolio, 2016.

geográficas mediante la concesión del acceso a internet²² a todos los ciudadanos, con independencia de si se encuentran en zonas urbanas o rurales. Para ello, resulta fundamental desplegar la banda ancha sin discriminación alguna. Y, además, se deberá garantizar la adaptación de la economía colaborativa a todas las personas, con especial referencia a aquellos colectivos más desprotegidos en el ámbito laboral, como son las personas con discapacidad o de edad avanzada. Con la idea de evitar una posible discriminación en este sentido, la propuesta considera importante desarrollar instrumentos y programas destinados a apoyar a estos colectivos más desfavorecidos.

Y, finalmente, se muestra una especial preocupación por los consumidores y usuarios. La propuesta entiende que es muy importante garantizar la protección jurídica de los consumidores, ya que recalca que tienen un papel protagonista en los nuevos modelos empresariales de la economía colaborativa. Uno de los principales desafíos es la confianza de los usuarios en la utilización de las plataformas virtuales para ser beneficiarios de bienes y servicios, por lo que la propuesta considera importante establecer medios de pago seguros y transparentes y, además, sistemas efectivos de reclamación en caso de que pueda tener lugar algún tipo de controversia o litigio.

En este sentido, con la entrada en vigor del reglamento europeo de protección de datos²³, la utilización de datos personales y su finalidad se tiene mucho más en consideración. Por tanto, la propuesta recuerda la necesidad de cumplir con la normativa europea vigente, fortaleciendo la protección jurídica-constitucional de los usuarios. A ello se le suma el hecho de que los consumidores, a través de la plataforma virtual, llevan a cabo comentarios que directamente afectan a la propia plataforma virtual y/o al prestador de servicios. Por tanto, para el establecimiento de comentarios en línea, se recuerda la necesidad de establecer criterios fiables de evaluación y calificación, proporcionando métodos para la autenticación de las opiniones y avanzando en la libre circulación de datos y la interoperabilidad entre las plataformas de mercado. Por consiguiente, la propuesta considera fundamental que se les dote a los consumidores y usuarios de una información suficiente, veraz y

²² L. ARAGÜEZ VALENZUELA, *La brecha digital entre los países latinoamericanos y su impacto en las relaciones laborales*, en C. SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO (dir.), *1492-2017: un puente jurídico entre dos mundos*, Tirant lo Blanch, 2018, pp. 321-344.

²³ Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la directiva 95/46/CE (reglamento general de protección de datos).

transparente con el objetivo de evitar la posible inseguridad que la utilización de medios tecnológicos pudiese ocasionar y, más principalmente, con respecto a las transacciones económicas, el régimen jurídico aplicable, y los derechos y obligaciones jurídicas de los consumidores y usuarios.

2.2. Aspectos específicos en el mundo laboral

La propuesta considera que las tecnologías de la información y de la comunicación han impactado en el Derecho del Trabajo y, concretamente, la economía colaborativa representa un desafío para el mercado laboral, los regímenes de empleo y el emprendimiento. Por tanto, es preciso detallar de una forma más precisa aquellos aspectos positivos y negativos que la propuesta considera relevantes de la economía colaborativa en el mundo del trabajo:

- 1) *consideraciones positivas*. La economía colaborativa ha creado numerosos puestos de trabajo, con independencia del nivel de formación de los prestadores de servicios. Además, los sectores o colectivos que han quedado tradicionalmente excluidos -como pueden ser trabajadores jóvenes y trabajadores maduros-, se han visto beneficiados por este nuevo modelo de trabajo. Otra de las características fundamentales hace referencia a que estas formas de trabajo acogen con satisfacción la flexibilidad en los horarios laborales, considerándose que el trabajador es el “propio dueño de su tiempo” (aunque con matizaciones);
- 2) *consideraciones negativas*. Una de las principales controversias existentes en la actualidad respecto a la economía colaborativa hace referencia a la falta de concreción acerca de si nos encontramos ante trabajadores autónomos o trabajadores económicamente dependientes. Por tanto, se recuerda la importancia de que todos los trabajadores sean calificados en consecuencia, atendiendo a la primacía de los hechos, ya que cada vez existe una mayor difusión entre trabajadores por cuenta propia y por cuenta ajena; por tanto, se recomienda establecer un marco regulatorio que garantice una verdadera protección jurídica. Sin embargo, lo cierto es que la Comisión no dice nada más, es decir, no señala algunas posibles soluciones para afrontar esta cuestión, centrándose únicamente en detectar los diversos problemas de los modelos de trabajo “colaborativos”, pero sin aportar soluciones²⁴.

²⁴ M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, *La Agenda reguladora de la economía colaborativa: aspectos laborales y de seguridad social*, en *Temas Laborales*, 2017, n. 138.

Igualmente, la propuesta manifiesta que es necesario garantizar unas condiciones de trabajo decentes para mantener unos parámetros de justicia eficaces. Por tanto, señala que se debe dotar al sistema de una mayor intervención legislativa, que vele por los derechos laborales y por la seguridad social de los trabajadores. Para poder garantizar el cumplimiento de estos condicionantes, la propuesta señala la necesidad de que los Estados miembros designen una entidad competente nacional (ya existente), con el objetivo de que controle y evalúe las tendencias emergentes en el mercado laboral colaborativo. Con esta idea, la propuesta trata de evitar la posible precarización de estos modelos de trabajo colaborativo y se les dotaría a los trabajadores de una mayor seguridad jurídica. A ello se le suma el hecho de que la compañía facilite a los trabajadores una información adecuada y suficiente sobre sus condiciones laborales y de empleo, así como de sus derechos. Para ello, la propuesta indica que es necesario que se recopilen datos más fiables y completos sobre los trabajos y los perfiles de empleo, las condiciones laborales y, en particular, sobre las remuneraciones, las competencias, las cualificaciones, las actividades desempeñadas, etc.

Con ello, además se facilitaría que los trabajadores sean correctamente calificados, para prevenir la posibilidad de eludir la normativa laboral vigente y encontrarnos con trabajadores autónomos de carácter ficticio.

2.3. La ausencia de la dimensión institucional por parte de los Estados miembros y la propuesta europea para hacer del trabajo colaborativo un modelo decente

Como hemos observado anteriormente, la propuesta por parte del Parlamento europeo y la Comisión supone un punto de partida para promover y regular la economía colaborativa de una manera más eficaz, ya que nos encontramos actualmente con una insuficiente (por no decir ausente) regulación en la materia. De este modo, se muestra una gran preocupación en desarrollar por parte de los Estados miembros un marco jurídico de carácter dinámico, claro y, cuando proceda, también armonizado, que adecue la era digital a la sociedad y al mundo del trabajo.

Así, la propuesta considera que para evitar la precarización del trabajo se debe evitar el hecho de que las condiciones laborales de la misma signifiquen una disponibilidad permanente del trabajador en el puesto de trabajo, encontrándonos con la figura del posible trabajador “a llamada” ante la erosión de los horarios de trabajo tradicionales.

La propuesta igualmente muestra una especial preocupación por la

protección jurídica de la salud y la seguridad de los trabajadores en el desempeño de su trabajo colaborativo. Se señala que estos modelos de trabajo tienden a sobrecargar de trabajo a los prestadores de servicios, ya que este tipo de modelo “a demanda” no encaja en los módulos de horarios tradicionales, y generalmente exige de una inmediatez que resulta imposible respetar los límites estándares de horario y jornada tradicionales.

Igualmente, existen otros aspectos precarios de este modelo de trabajo respecto a las irregularidades en los ingresos, la inestabilidad de los empleos, el escaso compromiso del prestador que únicamente tiende a aceptar la disponibilidad de la persona para el encargo, la falta de carrera profesional, una mayor incidencia de los riesgos profesionales, la ausencia de formación de los trabajadores a cargo de la empresa²⁵, etc.

De este modo, se solicita que la flexibilidad del mercado laboral sea a su vez compatible con la seguridad económica y social²⁶ de los trabajadores, con una posible reducción de costes que no mine las condiciones de trabajo y la normativa laboral vigente. Por ende, la propuesta europea solicita que, atendiendo a la aparición de nuevas enfermedades de índole psicosocial (como el agotamiento profesional, la depresión o el tecnoestrés²⁷), se efectúe un estudio sobre los efectos de la digitalización en el bienestar de los trabajadores, principalmente en lo que respecta a la conciliación de la vida laboral y privada, así como de las posibles consecuencias sociales y ambientales que se pueden llegar a producir.

Además, se considera fundamental que estos nuevos modelos de trabajo colaborativo impliquen una mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Por tanto, se plantea una posible regulación por parte de los Estados miembros en el derecho a la desconexión digital fuera del horario de trabajo.

Concretamente en España, no existe formalmente este derecho a la desconexión digital; sin embargo, nos podemos encontrar con algunas sentencias que garantizan el derecho al descanso. Así, concretamente la sentencia del Tribunal Constitucional n. 192/2003, de 27 de octubre,

²⁵ *Idem*.

²⁶ «En general se considera que los trabajadores de la economía colaborativa están en una situación desfavorable desde el punto de vista de los sistemas de seguridad social, especialmente aquellos basados en esquemas profesionales o en la provisión de protección por parte de empresas empleadoras. Sean asalariados o autónomos, la forma en que se relacionan con el mercado, con sus clientes y con la administración no es la estándar y tradicional, lo que genera riesgos evidentes de desprotección» (*ibidem*, 149).

²⁷ L. ARAGÜEZ VALENZUELA, *El impacto de las tecnologías de la información y de la comunicación en la salud de los trabajadores: el tecnoestrés*, en *E-Revista Internacional de la Protección Social*, 2017, vol. 2, n. 2.

señala que aquel tiempo considerado libre debe ser de descanso; por lo que, si dicho derecho al descanso o reposo se vincula al interés productivo del empresario, entonces nos encontraríamos con una vulneración del precepto legal. Por otro lado, es preciso destacar igualmente la sentencia del Tribunal Constitucional n. 62/2007, de 27 de marzo, donde se indica que el trabajador tiene derecho a no responder ante las posibles injerencias empresariales cuando se encuentre fuera de su horario de trabajo. Por tanto, en esta sentencia igualmente se está garantizando el derecho al descanso de los trabajadores. Y, finalmente, es preciso mencionar la sentencia de la Corte Judicial Superior de Cataluña n. 3613/2013, de 23 de mayo, donde se condenó a la empresa Schindler²⁸ por permitir a los trabajadores que, ante un eventual accidente, fuesen llamados a cualquier hora y en cualquier momento para su intervención inmediata. Se requería que los trabajadores tuviesen incluso un acelerómetro instalado en su teléfono móvil, con un sistema GPS integrado, para que, incluso fuera de su jornada, estuviese siempre localizado. La Sala señaló, concretamente en su FJ 12º, que «el citado acelerómetro lleva consigo una situación de riesgo psicosocial, pues [...] que utilice la empresa un aparato de última tecnología para controlar el trabajo no puede tener la consecuencia de que, fuera de la jornada [...], tengan incluso que en su domicilio familiar [...] que es la esfera personal y privada del trabajador [...] “continuar en una situación in vigilando del citado dispositivo para que esté en condiciones óptimas”». Por tanto, aunque no de forma expresa, se estaba haciendo referencia al derecho de los trabajadores de la desconexión de la jornada laboral²⁹.

Actualmente únicamente Francia³⁰ regula el derecho a desconectarse de las tecnologías cuando finaliza la jornada de trabajo como una manifestación del derecho al descanso. Por tanto, este incentivo por parte de la propuesta europea en que los Estados miembros traten de regular esta la cuestión se hace de suma importancia, fundamentalmente por la repercusión que han provocado las tecnologías en esta materia. Con ello, se permitiría garantizar jurídicamente el equilibrio entre la vida profesional

²⁸ Schindler es considerada una empresa que se dedica a la instalación de ascensores.

²⁹ Concretamente en el FJ 13º se indica: «fuera de la jornada laboral [...] lleva consigo un perjuicio en su salud [estrés] por [...] estar pendiente del citado dispositivo, y la incidencia que ello tiene no solo para él sino también en lo que es esa esfera privada personal familiar que la empresa demandada no puede tener interferencia alguna, ni siquiera por motivos tecnológicos como es el caso que analizamos, pues está fuera de la jornada laboral».

³⁰ En este sentido se recomienda la lectura de F. ALEMÁN PÁEZ, [El derecho de desconexión digital. Una aproximación conceptual, crítica y contextualizadora al hilo de la «Loi Travail N° 2016-1088»](#), en *Trabajo y Derecho*, 2017, n. 30.

o laboral y la vida privada o familiar de los trabajadores, manteniéndose unas condiciones de trabajo dignas y evitándose la posible aparición de riesgos psicosociales.

3. La plataforma virtual Deliveroo como ejemplo de trabajo precario a nivel nacional e internacional

3.1. Concepto y condiciones de trabajo

Para poder analizar la posible precariedad en las condiciones de trabajo de la plataforma virtual Deliveroo, es necesario tener en cuenta previamente una serie de aspectos. En primer lugar, debemos decir que Deliveroo tuvo origen como una compañía de carácter colaborativo en Londres en el año 2013. Se caracteriza por efectuar un servicio de transporte de comida a través de unos “mensajeros” utilizando como medio una bicicleta, los cuáles eran conocidos como “riders” (inspirados en los clásicos jinetes del *pony express* norteamericano del siglo XIX).

En lo que respecta a su funcionamiento, debemos decir que se lleva a cabo mediante una plataforma virtual y con un procedimiento bastante simple. El consumidor únicamente debe instalar la aplicación (app) gratuita en su smartphone y registrarse. Los datos personales que le van a ser solicitados son de tipo identificativo y la tarjeta bancaria o el sistema de pago PayPal para proceder con los posibles futuros pagos. Una vez que se lleva a cabo el registro, la propia app tiene como objetivo poner en contacto al usuario con el prestador de servicios. Así, el consumidor cuando necesite beneficiarse de este servicio, deberá solicitar previamente la comida que deseen pedir a través de la app y el *rider* que se encuentre en la zona más cercana recibirá la “llamada” en su terminal. Mediante la app de Deliveroo el consumidor sabe en todo momento dónde se encuentra el prestador de servicios, cuánto tardará aproximadamente en recibir su pedido y el precio final (incluyendo la cantidad de dinero del pedido solicitado y el transporte). Además, una vez que el usuario recibe el pedido, tiene la capacidad de puntuar (tanto de forma positiva como negativa) al prestador de servicios, pudiendo incluir algún comentario acerca de la forma en la que ha efectuado el encargo.

Por otro lado, el prestador del servicio tiene la capacidad de aceptar o rechazar el pedido una vez que ha recibido el encargo. En caso de aceptación, tendrá siempre la obligación de realizarlo en el menor tiempo posible y, si fuese esto viable, en menos de una hora. En el supuesto de que el prestador de servicios rechace numerosos pedidos u obtenga

comentarios o valoraciones negativas de los usuarios acerca del cómo desarrolla su trabajo, la compañía Deliveroo tiene la capacidad de inhabilitar al mensajero³¹.

Actualmente los conductores de Deliveroo son considerados trabajadores autónomos, fundamentalmente por esta flexibilidad en la disposición del tiempo; sin embargo, es preciso citar que parte de la doctrina considera que existen dudas sobre dicha consideración, entendiéndose por tanto que realmente debería incluirse como trabajadores dependientes.

En este sentido, considero interesante destacar una situación similar que tuvo lugar con respecto a los mensajeros de *Radio Mensajeros S.A.*, en la sentencia del Tribunal Supremo n. 263, Sala 4ª, de lo Social, 26 de febrero de 1986³², donde se confirmaba la relación laboral entre los mensajeros y la empresa. En primer lugar, es necesario mencionar que *Radio Mensajeros S.A.* se dedicaba a prestar servicios a sus clientes de recepción de paquetes para su transporte y entrega a los destinatarios finales correspondientes. Para efectuar dicho transporte, la empresa contaba con los llamados “mensajeros”, que efectuaban el servicio mediante un vehículo de su propiedad³³ (en este caso motocicletas), asumiendo los gastos de mantenimiento, combustible y amortización. Económicamente percibían un porcentaje por viaje, sin relación con el precio del transporte que es fijado por la empresa. Y, además, los mensajeros tenían la obligación de realizar los encargos con una específica vestimenta y en la motocicleta debía venir anunciada la empresa a la que venían prestando sus servicios. Igualmente, los mensajeros de Radio Mensajeros S.A. tenían que llamar diariamente por teléfono a la empresa antes de las diez horas, para recibir la orden de los viajes a realizar, siendo penalizados en caso de hacerlo con retraso.

Para la realización de este servicio, los demandantes firmaron un contrato “de transporte”, en el que se estableció, entre otras disposiciones, que el mensajero no quedaba comprometido con la empresa en exclusiva, ni tampoco estaba sometido a un horario específico ni a ningún tipo de dependencia con la empresa. Incluso se les dotaba la posibilidad de realizar el servicio por sí mismo personalmente o por medio de otras personas por él retribuidas. Precisamente por hecho de poder existir esta sustitución, entre otras características, los trabajadores eran considerados

³¹ Vid. los [Términos Y Condiciones De Servicio De Deliveroo](#).

³² Disponible en *vLex*.

³³ Nos podemos encontrar con otras sentencias que reconocen el contrato de transporte, aun cuando se utilizan medios propios para llevarlo a cabo: sentencias de 18 de febrero de 1969, 22 de octubre de 1983, 20 de septiembre de 1984, 29 de octubre de 1985 y 26 de enero de 1986), aunque no exista unanimidad (ver sentencia de 7 de mayo de 1985).

autónomos, con la obligación de abonar los impuestos y los seguros que le correspondiesen.

En esta sentencia, el Tribunal considera que, aunque exista cierta flexibilidad a la hora de realizar el trabajo, realmente los trabajadores no debían ser considerados como autónomos, sino como trabajadores dependientes por los motivos que se señalan en el FJ 2º:

- 1) el carácter voluntario y retribuido del servicio no ofrece duda. El hecho de que la retribución se mida por unidad de servicio en lugar de por el tiempo es algo normal en este tipo de contrato de trabajo. Además, la circunstancia de que parte de la compensación recibida no sea considerada como una específica contraprestación del trabajo personal (por destinarse a gastos de mantenimiento y amortización del vehículo), se entiende como un gasto de la empresa que es suplido por el trabajador (artículo 26.2 del Estatuto de los Trabajadores);
- 2) la ajenidad es también patente en este contrato de trabajo, ya que el trabajador no asume ni los riesgos ni los beneficios del contrato de transporte existente entre la empresa y el cliente, no interviene en la fijación del precio del mismo, ni su retribución depende de su resultado. El trabajador se limita fundamentalmente a aportar su actividad y a percibir la retribución que por ella le corresponde. El que responda, no de los riesgos del transporte, sino de los perjuicios causados por su negligencia, no es más que una consecuencia del incumplimiento del deber que impone el artículo 5.a) del Estatuto de los Trabajadores, el cual igualmente deriva de las normas generales del Derecho de obligaciones (art. 1.101 del Código Civil);
- 3) la dependencia también puede percibirse en este contrato de transporte, ya que los trabajadores tienen la obligación de llevar una ropa determinada y en el vehículo debe aparecer el nombre de la empresa. Además, existe la obligación por parte de los trabajadores de ponerse en contacto diariamente con la empresa, bajo penalización de no hacerlo, para recibir las órdenes del día de trabajo, asumiendo igualmente la obligación de realizarlas sin ningún tipo de demora o entorpecimiento. Igualmente, el Tribunal considera que la no asistencia de los actores al trabajo, por existir cierta flexibilidad, es un mero efecto de la configuración de la empresa, la cual pretende dar al contrato un tipo de carácter para eludir la calificación de laboral, no considerándose un dato esencial para determinar su naturaleza. Y, además, se considera que la posibilidad de compatibilizar el trabajo con otras empresas es algo que, debidamente autorizado, no desnaturaliza el contrato (artículos 5.d) y 21.1 del Estatuto de los Trabajadores);

- 4) el carácter personal de la prestación concurre también en el supuesto, ya que el hecho de que la empresa reconozca al mensajero que la ejecución del encargo pueda realizarse por otra persona, no tiene que desvirtuar la naturaleza de laboralidad, ya que esta cláusula no parece ser un pacto trascendente a la realidad del servicio, sin duda por no obedecer, por razones obvias, al interés de los trabajadores, ni al de la empresa que demanda también una cierta regularidad en la ejecución de su servicio. Además, en este caso es preciso destacar la sentencia del Tribunal Supremo (rec. 582/1999), de 25 de enero de 2000, que establece que la sustitución ocasional del trabajador no impide la declaración de laboralidad, por lo que este rasgo no es por sí mismo condicionante para considerar que estamos ante trabajadores autónomos.

A través de esta sentencia, podemos desprender una serie de notas características de los mensajeros que son totalmente similares a la figura de los actuales *riders* de Deliveroo. Por tanto, es preciso mencionar que:

- 1) existe dependencia laboral de los prestadores de servicios puesto que no intervienen en la fijación del precio, ni tan siquiera en su propia retribución. Los *riders* también se limitan únicamente a efectuar su actividad y a percibir la retribución que por ella le corresponda (atendiendo al número de viajes que realice);
- 2) a los *riders* se les exige hacer publicidad de la empresa en la bicicleta o vehículo que utilicen para realizar el encargo. Esta publicidad de la marca se lleva a cabo mediante una caja de grandes dimensiones que colocan en la parte trasera del medio de transporte que utilicen;
- 3) en el caso en el que no cumplan con algunos encargos o tengan comentarios negativos por parte de los consumidores, la compañía Deliveroo tiene la potestad de deshabilitar a los trabajadores de la app; por tanto, existe cierta vigilancia y control en la actividad laboral que vengán desarrollando. Así, los trabajadores de Deliveroo se encuentran realmente sometidos a los poderes de organización y dirección del empresario. Así, el trabajador no tiene más remedio que obedecer las órdenes impuestas bajo los criterios de dependencia³⁴;
- 4) igualmente, Deliveroo tiene la facultad de conceder vacaciones (no remuneradas) a los *riders* cuando estime conveniente, notificándose a los prestadores de servicios mediante correo electrónico;
- 5) aunque el trabajador *rider* tenga capacidad para elegir su jornada,

³⁴ Para comprender la nota de dependencia en el caso de Deliveroo, debemos abandonar el concepto tradicional puro de subordinación, donde había una sumisión prácticamente total. En este caso, existe subordinación, pero gradual, ya que hay una puesta a disposición de la fuerza de trabajo.

- realmente en la práctica existe un calendario empresarial, por lo que el trabajador únicamente elige su disponibilidad y, posteriormente, Deliveroo comunica a su *rider* cuál va a ser su horario de trabajo sin posibilidad de alteración;
- 6) la plataforma es quien tiene los correspondientes contratos con el resto de restaurantes dispuestos a beneficiarse de sus servicios, por lo que el *rider* únicamente se limita a recibir órdenes y efectuar los encargos;
 - 7) los *riders* no pueden efectuar su trabajo directamente en el inicio de su jornada, sino que tienen la obligación de asistir a un punto de control establecido por la empresa para poder acceder a los pedidos;
 - 8) además, Deliveroo se reserva el derecho de dejar de dar órdenes de llamado a los *rider* en el caso en el que tenga “incapacidades temporales” superiores a tres semanas;
 - 9) igualmente, los *riders* tienen sistema de formación, mediante la denominada *Guía del Trainer*, donde Deliveroo contrata a los *trainers* (formadores) para que expliquen la forma en la que el trabajador debe desarrollar su trabajo. Además, resulta curioso que Deliveroo “aconseja” a los *trainers* que eviten el uso de cierta terminología que a todas luces indica la existencia de relación laboral, tales como: turnos (sustituida por: reparto o misión), salario (sustituida por: pago por el servicio), horarios (sustituida por: disponibilidad), uniforme (sustituida por: ropa de reparto), trabajo (sustituida por: encargo), contratación (sustituida por: colaboración), etc.;
 - 10) los *riders* reciben formación, mediante una sesión conjunta, de todos los nuevos *riders* que se incorporan a la compañía e incluso deben pasar un día con un *rider* antiguo para aprender el oficio. En la formación de los trabajadores, nos encontramos ese rasgo de laboralidad puesto que los trabajadores, que prestan servicios a través de una plataforma virtual, solamente están aportando puro trabajo o mano de obra (sin que existan posibilidades de desarrollo empresarial); sin embargo, un trabajador autónomo tiene el deber de aportar su experiencia.

A pesar de la existencia de estos rasgos de laboralidad, lo cierto es que la situación de Deliveroo, tanto a nivel internacional como nacional, resulta bastante controvertida, encontrándonos con diversas resoluciones jurisprudenciales acerca de la posible condición de los *riders* autónomos en trabajadores dependientes que es preciso analizar con un mayor detenimiento.

3.2. La precaria situación de los *riders* a nivel internacional

Reino Unido

Brevemente es preciso indicar la situación actual de Deliveroo en Reino Unido, donde se llevó a cabo un procedimiento legal iniciado por un grupo de *riders* de la capital de Londres que solicitaban un aumento del precio percibido por cada uno de los repartos y el tener una mayor flexibilidad para poder aceptar o rechazar encargos sin verse perjudicados en el futuro por parte de la compañía. Tras las propuestas, Deliveroo decide efectuar un nuevo algoritmo (llamado *Frank*) para incrementar los ingresos al finalizar la jornada. Sin embargo, la “demanda” colectiva se interpuso ante el órgano arbitral de Londres solicitando la declaración de laboralidad por parte de un sindicato.

La Corte Arbitral, en su resolución [TUR1/985\(2016\)](#), declara la no existencia de indicios de laboralidad, lo que parece chocar bastante con la sentencia de los Tribunales de Reino Unido sobre la app Uber³⁵. El principal argumento del órgano arbitral se basa en el hecho de que los *riders* tienen la posibilidad de buscar un sustituto para desempeñar el encargo cuando se encuentren con la dificultad de desarrollarlo por ellos mismos. La Corte arbitral entiende que se pierde de esta forma el carácter personal de la relación laboral (“*intuitio personae*”). Así, el árbitro en su resolución considera que este indicio no se ha establecido por parte de la compañía para encubrir los indicios de laboralidad de los *riders*, sino que era una situación real y asidua en la realización de los servicios. En consecuencia, y atendiendo a que los contratos de trabajo tienen el carácter de ser personalísimos, parece que la Corte considera que este resulta ser un rasgo determinante para continuar considerando a los *riders* como trabajadores autónomos.

A pesar de dicha consideración, una parte de la doctrina considera que el hecho de que esporádicamente esta posible sustitución pudiese tener lugar, no debe ser entendida como un elemento de mayor peso que el resto de consideraciones que desmarcan claramente la posición de los *riders* como autónomos. Igualmente merece la pena recordar que la Corte Arbitral de Reino Unido no es realmente el Tribunal, por lo que habrá que esperar a una posible futura sentencia en la que, en el caso en el que se pronuncie de forma distinta a la Corte Arbitral, marcará un antes y un después no sólo en Reino Unido, sino también en el resto de países.

³⁵ Sentencia de 28 de octubre de 2016, [Mr. Y. Aslam, Mr. J. Farrar and Others vs Uber](#), n. 2202551/2015.

Francia

La plataforma virtual Deliveroo también ha tenido problemas judiciales en Francia³⁶, que rechazó el recurso interpuesto por un ex *rider* de Deliveroo donde se manifestaba una falta de competencia del órgano jurisdiccional social, que remitió el asunto a los tribunales mercantiles. Para este Tribunal, la parte recurrente no probó de forma suficiente que existiese un vínculo de subordinación con la empresa; por tanto, se mantuvo la no existencia de indicios de laboralidad, siendo considerados como trabajadores autónomos.

3.3. La precaria situación de los *riders* a nivel nacional

Debido a la reciente incorporación de la plataforma virtual Deliveroo en España, se ha impuesto una denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Valencia³⁷ por fraude de ley y no reconocimiento de la condición de trabajadores dependientes de los *riders*. La Inspección de Trabajo española considera que los *riders* están realmente subordinados a la empresa, donde igualmente la empresa ejerce un control incesante en la actividad desarrollada por los prestadores de servicios, teniendo la capacidad de saber en todo momento dónde se encuentran, el tiempo que invierten en realizar cada encargo, etc. Además, en el Informe de la Inspección se indica que Deliveroo suele enviar mensajes a los *riders* indicándoles que deben mejorar los tiempos o, en el supuesto caso de que estén realizando los encargos y observen alguna anomalía (como que se paren en un punto concreto en mitad del envío), se ponen directamente en contacto con el *rider* indicándoles que deben continuar con su trabajo. Además, en dicho Informe se recoge el hecho de que el trabajador debe encontrar en el momento de realizar su actividad en el punto de reparto y, en el caso en el que no se encuentre en el mismo, se registra en su

³⁶ Para más información se recomienda la lectura de ROMANDIE, *Salariat déguisé: un ex-coursier de Deliveroo débouté en appely*, en www.romandie.com, 17 noviembre 2017, y, de otro lado, E. ROJO TORRECILLA, *Sigamos hablando de economía colaborativa, plataformas tecnológicas y relaciones laborales (¿asalariadas o autónomas?). Nuevas aportaciones doctrinales y recientes respuestas de tribunales arbitrales y laborales en el Reino Unido y en Francia*, en www.eduardorjotorrecilla.es, 20 noviembre 2017.

³⁷ Para más información se recomienda la lectura de E. ROJO TORRECILLA, *El Caso Deliveroo Valencia. Importa la realidad (trabajo asalariado), no el nombre (trabajo autónomo). Notas y análisis del Acta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social*, en www.eduardorjotorrecilla.es, 21 noviembre 2017.

expediente pudiendo tener importantes sanciones por parte de Deliveroo. A este poder de control se le suma el hecho que los *riders* tienen la obligación de comportarse profesionalmente, vistiéndose de forma adecuada, ya que Deliveroo considera que son la “cara” de la empresa y deben actuar correctamente.

Un aspecto interesante a tener en cuenta de dicho Informe versa sobre el medio de transporte utilizado: la bicicleta, donde se indica que no son el medio de producción del negocio, sino que el medio de producción principal es la plataforma digital, lo cual es relevante no sólo para Deliveroo, sino para todos los negocios basados en plataformas virtuales. Esto quiere decir que el prestador de servicios nunca es el dueño de la plataforma, sino que se encuentra subordinada a la misma y no tendría sentido entonces hablar de que la compañía sea un mero intermediario.

Ante esta denuncia por parte de la Inspección, los tribunales de Valencia, en su [sentencia del Juzgado n. 6 de Valencia n. 244/2018 de 1 de junio de 2018 \(Rec. 633/2017\)](#), se han pronunciado al respecto indicando que «La determinación de cuándo una determinada relación se puede calificar como laboral, es particularmente compleja en aquellas materias que integran lo que se suele conocer como “zonas grises” o fronteras del derecho, en que la prestación de servicios presenta una diversidad de rasgos de distinta naturaleza que pueden llevar a encuadrarla en una u otra rama del Derecho»³⁸ (FJ 2º). Por tanto, continúa señalando la sentencia que «el Tribunal Supremo, en sus sentencias de 14 noviembre 1983 y 10 abril 1984, entre otras muchas, tiene declarado que la determinación de si una relación “*inter partes*” tiene o no naturaleza laboral, no depende ni de cómo la denominen ni la conciben las partes, ni de ninguna decisión o resolución administrativa, sino que tan sólo compete a los órganos judiciales, que han de atender a su verdadero contenido obligacional para determinar la auténtica naturaleza de aquélla. De otra parte, la calificación de la relación que vincula a las partes debe hacerse a la luz del criterio jurisprudencial ampliamente reiterado que pone de manifiesto cómo los contratos tienen la naturaleza jurídica que se deriva de su contenido obligacional, [...] debiendo estarse para determinar su auténtica naturaleza a la realidad de su contenido, manifestado por los actos realizados en su ejecución, lo que debe prevalecer sobre el “*nomen iuris*” empleado por los

³⁸ STS de 5 de noviembre de 1993 (rcud. 708/1992) en la que se recoge la doctrina expresada en sentencias anteriores como las de 26 de febrero y 26 de junio de 1986, 4 y 28 de mayo y 4 de diciembre de 1987, 2 de febrero, 22 de junio y 12 de septiembre de 1988, 20 de octubre, 14 de noviembre y 22 de diciembre de 1989, 8 de marzo, 6 de noviembre, 3 de diciembre y 12 de diciembre de 1990, y 29 de enero y 22 de febrero de 1991.

contratantes; siendo así que la determinación del carácter laboral o no de la relación que une a las partes, no es algo que quede a la libre disposición de estas, sino que es una calificación que debe surgir del contenido real de las prestaciones concertadas y de las concurrencias de los requisitos que legalmente delimitan el tipo contractual (Sentencias del Tribunal Supremo de 11-6-1990 y 5-7-1990, entre otras)». Por tanto, recuerda la sentencia que, para determinar la verdadera naturaleza de la relación laboral, resulta crucial establecer la concurrencia de las notas de ajenidad y dependencia, esto es, «que la prestación de servicios contratada se realice dentro del ámbito de organización y dirección de la empresa, y por tanto con sometimiento al círculo rector, disciplinario y organizativo de la misma (STS de 16-2-1990)».

Como consecuencia, la sentencia considera que concurren todos los caracteres y notas que definen y delimitan el concepto de contrato de trabajo, fundamentalmente la remuneración, la dependencia y la ajenidad. Además, indica que el hecho de que los actores aporten sus propios vehículos para desarrollar su trabajo no desvirtúa la naturaleza laboral de la relación siempre que, como sucede en el presente caso, «tal aportación no tenga la relevancia económica necesaria para convertir su explotación en elemento fundamental de dicha relación, ni en la finalidad esencial del contrato, sino que, por el contrario, lo predominante es el trabajo personal del interesado, quedando configurado el vehículo como una mera herramienta de trabajo».

En lo que respecta a la sustitución del *rider* por otra persona (que recordemos fue un elemento esencial para considerar por parte de la Corte Arbitral de Reino Unido la condición de los trabajadores como autónomos), el Tribunal declara que tampoco quiebra la existencia del contrato de trabajo según la citada sentencia de 31 de julio de 1992, ya que entiende que «aquellos elementos introducidos en una relación sustancialmente laboral para descalificarla no la desnaturalizan cuando carecen de una efectiva relevancia en la ejecución del contrato». Por tanto, se recalca en este caso que la prestación personal del trabajo resulta incuestionable.

Por otro lado, para acreditar igualmente la dependencia, el Tribunal considera que el demandante trabajaba siguiendo las instrucciones de la demandada y bajo las condiciones fijadas unilateralmente por la misma. Así, consta que «el trabajador [...] debía descargarse la aplicación desarrollada y gestionada por ésta en su teléfono móvil, recibiendo una autorización y, con ella, un usuario y una contraseña personal para poder acceder a la misma, y debía formar parte de la aplicación “telegram” – “riders Valencia”, cuyo creador y administrador es la empresa. Además,

era la empresa la que decidía la zona en la que el trabajador debía desempeñar sus funciones. En cuanto al horario, siendo cierto que el trabajador ofertaba a la empresa las franjas horarias en las que quería trabajar, también lo es que esas franjas tenían que estar dentro del horario previamente establecido por la demandada, y que era ésta quien finalmente decidía en qué horario iba a desempeñar sus funciones el trabajador cada semana [...]. Respecto al servicio de reparto, la empresa daba instrucciones concretas a los repartidores sobre la forma en que éste se tenía que llevar a cabo, fijando tiempos y normas de comportamiento que éstos debían cumplir. Consta, así mismo, que al inicio del turno asignado los trabajadores debían acudir al lugar fijado por la empresa, para que ésta les asignara servicios a través de la plataforma, debiendo retornar a ésta cada vez que finalizaban un servicio. Además, la empresa tenía en todo momento geolocalizado al trabajador, a quien podía pedir explicaciones en cualquier momento sobre el servicio, llevando un control de tiempos de cada reparto, siendo la empresa la que decidía en cada momento sobre los repartos a realizar y la efectiva asignación de los mismos. Así mismo, se ha probado que una vez asignado a un repartidor un turno de reparto por la empresa, éste precisaba encontrar a otro trabajador que le sustituyera y la autorización de la empresa para poder cambiar éste».

En el concreto caso analizado por el Tribunal, se considera que realmente el trabajador carecía de libertad, dentro de su horario, «para rechazar pedidos, resultando de la documental aportada que es precisamente, según manifestaciones de la empresa, el rechazo de ofertas y falta de disponibilidad reiterados, lo que ha dado lugar a la extinción de la relación entre las partes». Por tanto, esta flexibilidad y disponibilidad por parte del trabajador resultaba ser ficticia, puesto que estaba controlado y podía someterse a medidas disciplinarias. Además, el trabajador que quisiese dejar temporalmente de prestar servicios, debía comunicarlo a la empresa con dos semanas de antelación.

En cuanto a la ajenidad es un hecho no controvertido, ya que era «la empresa la que decidía el precio de los servicios realizados por el trabajador, que éste percibía con independencia del cobro por parte de la empresa, y tras la elaboración por parte de ésta de la factura correspondiente». Además, se ha probado que el demandante, además de propinas, recibía una retribución fija por servicio realizado, una suma en concepto de disponibilidad que aseguraba el percibo del importe de dos pedidos a la hora. A ello se le suma que «la empresa establecía las condiciones de los restaurantes adheridos y de los clientes a los que prestaba sus servicios, desconociendo el trabajador cuáles eran los

restaurantes que en cada momento estaban adheridos a la plataforma y la identidad de los clientes que solicitaban sus servicios. También era la empresa la que fijaba el precio del servicio a los clientes y cobraba éste a través de la aplicación».

Igualmente es preciso destacar que en reiteradas manifestaciones se consideraba que los trabajadores eran «la imagen de la compañía de cara al cliente», por lo que era muy importante llevar la vestimenta proporcionada por Deliveroo y realizar un trato profesional, cordial y afable con los clientes.

Por todo lo expuesto, el Tribunal considera que el *rider* demandante mantiene una relación laboral con la empresa Deliveroo y, por tanto, considera que el despido es improcedente, debiendo elegir el empresario entre la opción de readmitir al trabajador en las mismas condiciones anteriores al despido (junto con los salarios de tramitación) o abonarle la indemnización de 705,13 euros por la extinción del contrato de trabajo.

En cualquier caso, esta sentencia resulta crucial no sólo a nivel nacional, sino también internacional³⁹, ya que señala una serie de notas características de laboralidad en el “trabajo colaborativo” relevantes para los restantes modelos de trabajo.

4. Conclusiones

La propuesta del Parlamento europeo sobre una *Agenda europea para la economía colaborativa* se considera un buen punto de partida para regular estas nuevas formas de trabajo (y los posibles problemas emergentes que han surgido, o pudiesen surgir en el futuro) por parte de los Estados miembros. En dicha propuesta se aborda de forma sucinta, pero igualmente completa, los problemas actuales de la falta de la dimensión institucional y su importancia para garantizar la protección jurídica de los trabajadores y los consumidores y usuarios.

La posible futura regulación por parte de los Estados miembros dotaría al sistema de seguridad jurídica, no viéndose estos modelos de trabajo como

³⁹ Nos encontramos con la reciente resolución arbitral de Reino Unido, [TUR1/985\(2016\)](#), cit., que manifiesta que los prestadores de servicios de la plataforma son realmente autónomos. Del mismo modo, en Francia el tribunal rechazó el recurso interpuesto por un *ex rider* de Deliveroo donde se manifestaba una falta de competencia del órgano jurisdiccional social, que remitió el asunto a los tribunales mercantiles. Para este Tribunal, la parte recurrente no probó de forma suficiente que existiese un vínculo de subordinación con la empresa; por tanto, se mantuvo la no existencia de indicios de laboralidad, siendo igualmente considerados trabajadores autónomos.

una amenaza a los sistemas tradicionales, sino como una verdadera oportunidad de crecimiento económico y social mediante las facilidades que las tecnologías en el trabajo ofrecen. No obstante, lo cierto es que no existe actualmente un consenso total sobre esta exigencia de intervención en el sector, y son también numerosas las voces que propugnan lo contrario. Desde diversos sectores, incluyendo a las propias empresas que aplican este modelo, se defiende que una regulación la economía colaborativa no se justifica, y que la situación actual resulta perfectamente sostenible. Sin embargo, estos argumentos no se centran en una determinada posición o visión del mundo, sino que convergen ideas de diversas posturas que concurren en la defensa de este modelo de la economía colaborativa.

Por tanto, lo cierto es que ante la existencia de pronunciamientos jurisprudenciales controvertidos en la materia (como por ejemplo ocurre con el caso de Deliveroo), parece evidenciarse la necesidad de establecer un marco regulatorio que contenga las particularidades propias de estos modelos de trabajo (sin tratar de restringirlos), pero donde igualmente se establezcan unos mínimos parámetros legales que garanticen la protección jurídica de los trabajadores.

5. Bibliografía

ACCIONA, *Qué es el blockchain y cómo funciona*, en www.innovation.com/es

ALEMÁN PÁEZ F., *El derecho de desconexión digital. Una aproximación conceptual, crítica y contextualizadora al hilo de la «Loi Travail N° 2016-1088»*, en *Trabajo y Derecho*, 2017, n. 30, pp. 12-33

ARAGÜEZ VALENZUELA L., *La brecha digital entre los países latinoamericanos y su impacto en las relaciones laborales*, en C. SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO (dir.), *1492-2017: un puente jurídico entre dos mundos*, Tirant lo Blanch, 2018, pp. 321-344

ARAGÜEZ VALENZUELA L., *El impacto de las tecnologías de la información y de la comunicación en la salud de los trabajadores: el tecnoestrés*, en *E-Revista Internacional de la Protección Social*, 2017, vol. 2, n. 2, pp. 169-190

ARAGÜEZ VALENZUELA L., *Nuevos modelos de economía compartida: Uber Economy como plataforma virtual de prestación de servicios y su impacto en las relaciones laborales*, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2017, vol. 5, n. 1, pp. 167-189

BORZAGA C., SALVATORI G., BODINI R., *Social and Solidarity Economy and the Future of Work*, ILO, 2017

COASE R.H., *The Nature of the Firm*, in *Economica*, 1937, vol. 4, n. 16, pp. 386-405

- CRUZ VILLALÓN J., [*Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía*](#), en *Temas Laborales*, 2017, n. 138, pp. 13-47
- DOMÉNECH PASCUAL G., *Economía colaborativa y Administración local*, en *Anuario del Gobierno Local 2015/16*, 2015, n. 1, pp. 35-66
- GARRIDO PÉREZ E., *Las nuevas formas de organización empresarial (economía colaborativa, multiservicios...): retos a la aplicación de la legislación laboral y la participación sindical*, en *Jurisdicción Social*, 2018, n. 186, pp. 18-30
- KASSAN J., ORSI J., [*The LEGAL Landscape of the Sharing Economy*](#), en *Journal of Environmental Law and Litigation*, 2012, vol. 27, n. 1, pp. 1-20
- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO M., [*La Agenda reguladora de la economía colaborativa: aspectos laborales y de seguridad social*](#), en *Temas Laborales*, 2017, n. 138, pp. 125-161
- ROGERS B., [*Employment Rights in the Platform Economy: Getting Back to Basics*](#), en *Harvard Law & Policy Review*, 2016, vol. 10, n. 2, pp. 479-520
- ROJO TORRECILLA E., [*El Caso Deliveroo Valencia. Importa la realidad \(trabajo asalariado\), no el nombre \(trabajo autónomo\). Notas y análisis del Acta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social*](#), en www.eduardorjojotorrecilla.es, 21 noviembre 2017
- ROJO TORRECILLA E., [*Sigamos hablando de economía colaborativa, plataformas tecnológicas y relaciones laborales \(¿asalariadas o autónomas?\). Nuevas aportaciones doctrinales y recientes respuestas de tribunales arbitrales y laborales en el Reino Unido y en Francia*](#), en www.eduardorjojotorrecilla.es, 20 noviembre 2017
- ROJO TORRECILLA E., [*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*](#), en www.eduardorjojotorrecilla.es, 5 junio 2016
- ROMANDIE, [*Salariat déguisé: un ex-coursier de Deliveroo débouté en appeal*](#), en www.romandie.com, 17 noviembre 2017
- SPRAGUE R., *Worker (Mis)Classification in the Sharing Economy: Trying to Fit Square Pegs into Round Holes*, en *ABA Journal of Labor & Employment Law*, 2015, vol. 31, n. 1, pp. 53-76
- SUNDARARAJAN A., *The Sharing Economy. The End of Employment and the Rise of Crowd-Based Capitalism*, MIT Press, 2016
- SWAN M., *Blockchain. Blueprint for a New Economy*, O'Reilly, 2015
- TAPSCOTT D., TAPSCOTT A., *Blockchain Revolution. How the Technology Behind Bitcoin Is Changing Money, Business, and the World*, Portfolio, 2016
- TODOLÍ SIGNES A., *El trabajo en la era de la economía colaborativa*, Tirant Lo Blanch, 2017
- TRILLO PÁRRAGA F., *Economía digitalizada y relaciones de trabajo*, en *Revista de Derecho Social*, 2016, n. 76, pp. 59-82

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