

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*)

La consideración del trabajador como mercancía en la economía de plataformas virtuales

Lucía ARAGÜEZ VALENZUELA*

RESUMEN: La prestación de servicios organizados a través de plataformas digitales ha de preservar, en todo caso, el carácter personal y relacional de la relación laboral. Sin embargo, en los nuevos modelos de trabajo de tipo colaborativo existe cierta pérdida del carácter personal de la relación laboral, siendo prácticamente indiferente si la persona encargada de efectuar el trabajo es sustituida por otra o incluso por los propios elementos tecnológicos. Además, nos encontramos con unos modelos de negocio que continuamente están cambiando debido a la evolución tecnológica, lo cual redundaría en la ausencia de normas e instituciones indispensables para mantener una situación con cierta seguridad jurídica. En este trabajo reflexionaremos sobre los nuevos modelos de “trabajo colaborativo” en los que parece atribuirse poca relevancia al ser humano que presta el servicio (el trabajador), ocasionando que sea más importante vender el servicio y obtener unas ganancias. Esta situación resulta desalentadora para el propio Derecho del Trabajo que siempre ha perseguido priorizar al trabajador para que no sea considerado como una mera “mercancía”.

Palabras clave: Mercancía, protección, trabajador, trabajo colaborativo.

SUMARIO: 1. Relaciones laborales digitalizadas mediante la utilización de plataformas virtuales. 2. El “trabajo colaborativo” y la precariedad laboral. 3. Algunas reflexiones sobre la posible consideración del trabajador como mercancía en los nuevos modelos de trabajo. 4. Conclusiones y propuestas. 5. Bibliografía.

* Profesora e Investigadora Post doctoral, Universidad de Málaga (España).

The Consideration of the Employee as a Merchandise in the Economy of Virtual Platforms

ABSTRACT: The provision of organised services through digital platforms must, in any case, preserve the personal and relational nature of the employment relationship. However, in the new collaborative working models there is a certain loss of the personal character of the working relationship, it being practically indifferent whether the person in charge of carrying out the work is replaced by another person or even by the technological elements themselves. In addition, we find business models that are continually changing due to technological evolution, which results in the absence of essential rules and institutions to maintain a situation with some legal certainty. In this paper we will reflect on the new models of “collaborative work” in which little relevance seems to be attributed to the human being who provides the service (the worker), causing it to be more important to sell the service. This situation is discouraging for the Labour Law itself, which has always sought to prioritize the worker so that he is not considered as a mere “merchandise”.

Key Words: Merchandise, protection, employee, collaborative work.

1. Relaciones laborales digitalizadas mediante la utilización de plataformas virtuales

La utilización de las tecnologías de la información y de la comunicación han implicado la creación de nuevos espacios de interacción mediante las denominadas plataformas virtuales, siendo igualmente consideradas un medio para efectuar las prestaciones de servicios en un entorno empresarial cada vez más competitivo. Sin embargo, la utilización de estos medios digitales ha ocasionado no sólo un cambio respecto a la forma de organización empresarial, sino también una modificación de las propias relaciones laborales, tales como las características de algunos puestos de trabajo, las condiciones laborales, las experiencias vitales e, incluso, el propio concepto de relación laboral tradicional.

De este modo, y muy significativamente, la influencia de las tecnologías en el mundo del trabajo ha originado la aparición de nuevas formas de trabajo¹. Así, nos encontramos con la denominada Economía Colaborativa, la cual ha sido objeto de grandes controversias a nivel jurisprudencial y doctrinal en lo que a las condiciones laborales se refiere. La Economía de Colaboración ha recibido diversas nomenclaturas: *Gig Economy*, Economía bajo demanda (*sharing economy*), Consumo Colaborativo, Economía del Acceso, e incluso, Prestación de Servicios a través de Plataformas Virtuales². Cualquiera de estas formas puede resultar más o menos acertada si consideramos que este tipo de economía – a pesar de la dificultad de su definición³ – es considerada como «aquel

¹ 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*, vol. 5, n. 1, 2017.

² «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, *El trabajo en la era de la economía colaborativa*, Tirant Lo Blanch, 2017, p. 210). En este mismo sentido, M.Y. SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, *Economía de plataformas digitales y servicios compuestos. El impacto en el Derecho, en especial, en el Derecho del Trabajo. Estudio a partir de la STJUE de 20 de diciembre de 2017, C-434/15, Asunto Asociación Profesional Élite Taxi y Uber Systems Spain S.L. (1)*, en *La Ley Unión Europea*, 2018, n. 57, p. 8.

³ La economía colaborativa se considera como aquel sistema «de producción y consumo de bienes y servicios que surgen a principios del siglo XXI, y que aprovechan las posibilidades abiertas por los recientes avances de las tecnologías informáticas para

sistema económico de interacción entre dos o más sujetos, a través de medios digitalizados o no, originado para satisfacer una necesidad real o potencial y permitiendo intercambios que hace unos años eran impensables»⁴ gracias a los medios tecnológicos. Por consiguiente, la economía colaborativa realmente es entendida como un tipo de intercambio o “trueque” de determinados bienes o servicios, esto es, la manera tradicional de compartir, prestar, alquilar o regalar, aunque, en este supuesto concreto, parece encontrarse rediseñada mediante la utilización de medios tecnológicos.

Sin embargo, a pesar de las dificultades terminológicas, también existen ciertos problemas respecto a las características o el sistema de funcionamiento de estos modelos de trabajo. Parece que aún no están totalmente definidas los aspectos más básicos debido, principalmente, a que no integran un concepto unívoco⁵, sino que deben ser entendidos desde una perspectiva multidisciplinar.

Por este motivo, quizá el concepto de economía colaborativa ha suscitado grandes confusiones conceptuales y terminológicas, ya que se ha pretendido entablar una configuración unitaria de la propia plataforma digital (sistema en el que se desarrollan usualmente estas formas de trabajo) como un modelo de negocio realizado en un espacio de mercado abierto, y también virtual. Sin embargo, no todo mercado que interviene merece ser calificado como “colaborativo”. La amplitud y extensión del concepto de economía colaborativa abarca modelos de trabajo con negocios muy diferentes. Así, no sólo se entiende un posible intercambio de bienes considerados materiales, sino que, además, existen modelos de trabajo en los que se permite compartir bienes menos tangibles, tales como: el tiempo, el espacio, las habilidades o el dinero.

Atendiendo a esta noción de trabajo basado en la colaboración de las personas, parece permitirse una relación coordinada entre el empresario, el usuario y el trabajador o prestador del servicio (ya sea dependiente o autónomo), mediante la utilización de las plataformas virtuales. Gracias a

compartir recursos que hasta hace poco se encontraban infrautilizados, y desarrollar esas actividades económicas de manera más eficiente y, en general, distinta de cómo se venían realizando anteriormente» (G. DOMÉNECH PASCUAL, *Economía colaborativa y Administración local*, en *Anuario del Gobierno Local*, 2015/2016, p. 37. Igualmente, se recomienda la lectura de A. SUNDARARAJAN, *The Sharing Economy. The End of Employment and The Rise of Crowd-Based Capitalism*, MIT Press, 2016, p. 238).

⁴ A. TODOLÍ SIGNES, *op. cit.*, p. 210.

⁵ J. SÁNCHEZ PÉREZ, *La economía colaborativa en España*, en J.L. MONEREO PÉREZ, F.T. BARROSO, H. LAS HERAS (dirs.), *Congreso Internacional. El futuro del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en un panorama de Reformas Estructurales: Desafíos para el Trabajo Decente*, 2018, Laborum, 2018, p. 951.

este canal de comunicación – la plataforma – se conecta la oferta (esto es, lo que se propone ofrecer) y la demanda. Así, la plataforma virtual (pudiendo ser Uber, Glovo, Deliveroo, etc.) conecta a los consumidores, que necesitan un determinado servicio, con una serie de trabajadores o prestadores disponibles (previamente registrados) para efectuar el encargo encomendado.

Este sistema de funcionamiento, derivado de la utilización de plataformas virtuales, ha resultado ser una fuente importante de ingresos por parte de las empresas; por tanto, no ha hecho más que aumentar el número de empresarios emprendedores implicados en proyectos de este tipo. Sin embargo, los cambios sociales y tecnológicos de estos modelos laborales han alterado las bases sobre las que se asienta la normativa tradicional preexistente⁶. Incluso podemos decir que se han visto difuminados los límites entre los trabajadores dependientes y los autónomos⁷; entre los profesionales y los no profesionales; entre el ocio y el trabajo; entre el ánimo de lucro y la gratuidad⁸.

⁶ En la actualidad únicamente nos encontramos a nivel internacional (y también nacional en el territorio español con la [Resolución del Parlamento Europeo, de 15 de junio de 2017, sobre una Agenda Europea para la economía colaborativa \(2017/2003\(INI\)\)](#) en el que, además de ser un texto bastante genérico, se centra en orientar a los Estados miembros en detectar los posibles problemas existentes en la economía colaborativa, pero sin aportar realmente soluciones concretas.

⁷ «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 convertirles en trabajadores independientes y, por tanto, autónomos» (A. TODOLÍ SIGNES, *op. cit.*, p. 210).

⁸ Cfr. J. KASSAN, J. ORSI, [The LEGAL Landscape of The Sharing Economy](#), en [Journal of Environmental Law and Litigation](#), 2012, vol. 27, n. 1, p. 7, y P. BENLLOCH SANZ, *De nuevo sobre la delimitación entre el actuar voluntario y el trabajo por cuenta ajena. Comentario a la Sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Extremadura de 19 de diciembre de 2005 (AS 2006, 169)*, en *Aranzadi Social*, 2006, n. 1.

2. El “trabajo colaborativo” y la precariedad laboral

Tal y como adelantábamos con anterioridad, estos modelos de trabajo colaborativo mantienen unas características⁹ y especialidades que parecen alejarse de las formas de trabajo tradicionales. Por tanto, a pesar de las posibles dificultades existentes tanto conceptuales como terminológicas, podemos tratar de agruparlas de la siguiente manera.

Plataforma virtual

Como veníamos adelantando, la primera y principal característica de la mayoría de estos modelos laborales es que se trata de un trabajo desarrollado mediante plataformas virtuales, integrando una forma de trabajo de tipo, mayoritariamente, subordinado¹⁰, el cual encuentra momentos de colaboración entre las partes. Esta plataforma virtual servirá como canal para limitar conductas, donde el prestador de servicios y el usuario, como relación jurídica, llevan a cabo una serie de comportamientos o actitudes – que deben atener a la buena fe –, para conseguir llegar a acuerdos en el desarrollo de la prestación del servicio.

Flexibilización de la dependencia jurídica

El trabajo colaborativo se caracteriza por una reducción de la dependencia¹¹ jurídica en la relación laboral, ya que, aunque parezca que se encuentra este rasgo ciertamente oculto, en realidad las empresas van a continuar controlando el trabajo de sus prestadores tanto en el momento en el que se está realizando, generalmente con la instalación de sistemas de geolocalización, como también cuando ya se hayan realizado, trasladando el protagonismo en este punto a los consumidores y usuarios, los cuales tendrán un papel muy relevante en lo que a sus evaluaciones se refiere del trabajo desarrollado por el prestador.

Como se puede observar, en estos modelos de trabajo se va a tener muy

⁹ A. TODOLÍ SIGNES, *op. cit.*, p. 210.

¹⁰ J.L. MONEREO PÉREZ, *Los derechos sociales fundamentales ante las recientes reformas: un desafío para el trabajo decente*, en J.L. MONEREO PÉREZ, F.T. BARROSO, H. LAS HERAS (dirs.), *op. cit.*, 47.

¹¹ M.R. VALLECILLO GÁMEZ, *Economía colaborativa y laboralidad: los cabos sueltos entre el vacío legal y la dudosa legalidad*, en AA.VV., *El futuro del trabajo que queremos. Conferencia Nacional Tripartita. Volumen II*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2017, pp. 462 ss.

en consideración el papel de los consumidores y usuarios¹², donde las empresas tendrán la oportunidad de supervisar las evaluaciones¹³ de los prestadores de servicios a través de la utilización de las herramientas tecnológicas ya que pueden afectar a la reputación de la plataforma. Quizá, por esta razón, parece trasladarse la confianza depositada en el prestador de servicios al consumidor, siendo necesario establecer medios fiables de autenticación on-line.

Sin embargo, esto no quiere decir que el empresario no ejerza control sobre la persona del trabajador, sino simplemente que es un tipo de vigilancia que se reserva a ejercer¹⁴ – y, por consiguiente, continúa teniendo –, no quedando desvirtuado el trabajo subordinado¹⁵.

Otros rasgos relacionados con la dependencia jurídica versan sobre la forma de pago de los servicios prestados, y es que la propia plataforma virtual va a recibir el pago la tarifa o pago directamente por parte del consumidor. Posteriormente, una parte de dicha cantidad será repercutida al prestador de servicios como “salario”, es decir es, recibiendo un determinado porcentaje, el cual es igualmente decidido por parte de la propia plataforma virtual.

De este modo, la propia plataforma virtual, en principio, va a escoger el precio o la tarifa final por los servicios ofrecidos y también el dinero que pueden recibir los prestadores de servicios por el tiempo en el que desarrollan su actividad atendiendo a la duración en la que se encuentran conectados a la plataforma.

A ello se suma que el empresario suele desarrollar manuales o instrucciones para los prestadores de obligado cumplimiento, con el fin último de que se mantengan unos niveles óptimos de calidad. Este control en el comportamiento del trabajador puede interpretarse en el sentido de

¹² «La nueva economía colaborativa representa el triunfo del consumidor que en una sociedad hiperconectada se ha colocado en el centro de los modelos de negocio y que en algunos mercados y países está alcanzando una presencia dominante. Se trata de un modelo que se basa en la flexibilidad como regla general (y no como excepción) en la prestación de los servicios y en dónde los profesionales se adaptan a la demanda en el dónde, cómo, cuántas horas trabajan en un entorno colaborativo y de confianza con los clientes para búsqueda de un beneficio común» (C. DE LA TORRE, *Reflexiones sobre el futuro del trabajo. Iniciativa del centenario de la OIT*, en AA.VV., *op. cit.*, p. 72).

¹³ La [Resolución del Parlamento Europeo](#), cit., 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.

¹⁴ B. ROGERS, *Employment Rights in the Platform Economy: Getting Back to Basics*, en *Harvard Law & Policy Review*, 2016, vol. 10, n. 2, p. 487.

¹⁵ R. SPRAGUE, *Worker (Mis)Classification in the Sharing Economy: Trying to Fit Square Pegs in Round Holes*, en *ABA Journal of Labor & Employment Law*, 2015, vol. 31, n. 1.

que existe cierta dependencia jurídica. Nos estamos refiriendo a que el trabajador va a recibir cierta formación en lo que respecta a la utilización de la plataforma, la manera de aumentar sus ingresos, etc. Por consiguiente, este posible de actuación es entendida como un adiestramiento de la persona del trabajador en el desempeño de la actividad laboral y, por tanto, como reforzamiento de la dependencia jurídica.

Flexibilidad horaria

En estos modelos de trabajo, parece dotarse al trabajador de cierta independencia a la hora de ejecutar su trabajo o prestar algún tipo de servicios, esto es, flexibilidad en los horarios o incluso respecto a su jornada laboral. Este criterio parece chocar con los modelos de trabajo tradicionales en los que el horario del trabajador se encuentra previamente fijado y resulta de obligado cumplimiento. Sin embargo, a pesar de que pueda existir esta flexibilización, continúan existiendo rasgos de subordinación¹⁶ en la relación jurídica entre el empresario y los trabajadores debido a que el hecho de dotar al trabajador de cierta independencia a la hora de ejecutar su trabajo (flexibilidad de horarios o de jornada laboral), no debe interpretarse como una disminución en la capacidad de control por parte de la empresa. En este sentido, debemos entender que, efectivamente, lo que ha tenido lugar es una transformación del control, pasando de un comportamiento que hasta entonces era más activo por parte de la empresa, a otro de tipo indirecto o inadvertido mediante el papel de los consumidores y usuarios. Por tanto, el poder empresarial, aunque de otra manera, continua están presente¹⁷.

Además, la propia plataforma virtual va a tener la capacidad de entregarle al prestador o colaborador de cierto material para desarrollar su actividad, como pueden ser un terminal móvil, la propia aplicación para operar, un sistema de geolocalización, etc. Mediante estos medios tecnológicos, realmente se dota al trabajador de cierta independencia por tener en su poder determinados medios necesarios para desarrollar el servicio; sin embargo, de la misma manera, mediante estos sistemas, el empresario continúa ejerciendo un poder de vigilancia empresarial, controlando la actividad desarrollada por parte de los prestadores.

¹⁶ E. BORRAJO DACRUZ, *Introducción al derecho del trabajo*, Tecnos, 2014.

¹⁷ A. TODOLÍ SIGNES, *op. cit.*, p. 210.

Protagonismo de los consumidores y usuarios

Como se viene sugiriendo, las empresas confían en las evaluaciones llevadas a cabo por los usuarios y consumidores de la plataforma, pudiendo incluso dar de baja de su actividad laboral a aquellos prestadores de servicios que tengan una serie de comentarios negativos derivados de la realización de su servicio. En este caso, las nuevas formas de trabajo colaborativo desencadenan igualmente una manera de control empresarial incisivo, aunque en este caso derivado de la utilización de las tecnologías de la información y de la comunicación. Así, la plataforma virtual va a adquirir el rol ciertamente de empresario, queriendo sugerir desde los inicios de la actividad laboral que continúa controlando el trabajo – aunque quizá de una forma no tan directa como veníamos estando acostumbrados –, sino tratando de pasar de forma “desapercibida” pero que, obviamente, sigue siendo existente.

Costes y beneficios a gran escala

El trabajo colaborativo deriva de modelos laborales en los que tiene lugar ciertamente una reducción de los costes de transacción al pretenderse un intercambio de los bienes y servicios. Esta situación puede derivar una serie de costes de diversa índole pero que, en la práctica, no tienden que superar los propios beneficios del negocio. De hecho, estos modelos de trabajo desarrollados mediante instrumentos tecnológicos, puede ser accesible a un gran número de usuarios, incluso a nivel mundial. Así, suele entenderse estos modelos de trabajo a gran escala, donde se produce la situación en la que «los costes medios de producir un bien disminuyen según se incrementan el tamaño de la empresa y, por lo tanto, la cantidad producida»¹⁸.

Asimetría entre las partes debido a la información proporcionada

En los trabajos colaborativos suele existir cierta tendencia hacia la asimetría entre las partes intervinientes. Por un lado, nos encontramos con la plataforma virtual, es decir, el empresario, que va a tener una mayor información acerca del funcionamiento de la plataforma y las conductas desarrolladas por los prestadores mientras desarrollan su actividad laboral.

¹⁸ G. DOMÉNECH PASCUAL, *op. cit.*, p. 40. La [Resolución del Parlamento Europeo](#), cit., considerando A, indica que «la economía colaborativa ha experimentado un rápido crecimiento en los últimos años, tanto en lo que se refiere a los usuarios como al volumen de las operaciones y los ingresos».

Además, no sólo tendrán una mayor información respecto al trabajador o colaborador, sino también una mejor información sobre las circunstancias de las que dependen los resultados del negocio.

Por consiguiente, parece existir cierta pérdida en estos nuevos modelos de relaciones laborales de la buena fe y confianza en la relación jurídica. Nos encontramos ante el supuesto en el que el prestador realmente es considerado un mero número o “mercancía”, sin que se tienda hacia la búsqueda del bien común y el equilibrio de los intereses contrapuestos.

Abusos por parte de la plataforma

Como tratamos de adelantar con anterioridad, nos encontramos con un modelo laboral a gran escala, lo que quiere decir que existe un número de trabajadores bastante elevado¹⁹, incluso, en algunos supuestos, podemos hablar de cierta tendencia al monopolio de mercado. Este rasgo puede ser significativo para determinar el papel en el que se encuentra el propio trabajador dentro de estos modelos de trabajo, teniendo un papel bastante residual debido a la gran demanda y oferta existente en la actualidad. De esta manera, las empresas ven ciertamente innecesario contratar a los trabajadores dependientes, ya que existen tantos colaboradores operativos y la reducción de costes es tan notable, que se despreocupan en crear un modelo laboral decente, donde efectivamente el trabajador o prestador ocupe el puesto que le correspondería.

Sustitución de los trabajadores

Los trabajos colaborativos también se caracterizan por permitirse – aunque en la práctica de manera bastante residual –, la sustitución de la persona del trabajador o prestador por otra persona. Esta situación, sin lugar a dudas, implica una pérdida del carácter personal de la relación laboral. De esta manera, parece no ser tan importante la persona que presta el servicio, sino que lo que se tiene en consideración es la obtención de lucro, con independencia de la persona que desarrolla el trabajo.

¹⁹ En este sentido, igualmente debemos señalar que en C. DE LA TORRE, *op. cit.*, p. 61, se indica: «Se crearán 900.000 puestos de trabajo hasta 2020 relacionados con internet y las TIC y las nuevas tecnologías y la digitalización de los modelos de negocio cambiarán (ya lo están haciendo) las ocupaciones de los trabajadores en un proceso de “virtualización laboral”».

Plataforma como prestador de servicios o mero intermediario

En estos modelos de trabajo se presentan dos tipos de empresas. En primer lugar, aquellas que se caracterizan por establecer una base de datos²⁰ de naturaleza tecnológica, donde prestador y consumidor utilizan la misma como un mero intermediario para entablar un contacto. Y, en segundo lugar, aquellas otras en las que efectivamente se dedican a prestar servicios. Sin embargo, los modelos operativos de ambos modelos laborales han suscitado grandes controversias a nivel nacional e internacional. Tanto es así que por parte de la UE²¹ se ha mostrado una especial sensibilización en el tipo de clasificación de estas actividades y, por tanto, también sobre su naturaleza, fundamentalmente debido a la gran variedad de modelos, productos y servicios que los distintos sectores de la economía colaborativa ofrecen.

De esta manera, se hace necesario realizar una distinción terminológica entre las plataformas 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). Con ello, también se puede observar el papel que tiene el propio colaborador de la plataforma y si efectivamente cumple con las obligaciones fiscales²² y presupuestarias correspondientes. De la misma manera, «si se considera que la empresa es propietaria de la plataforma virtual y se limita a la confección de una base de datos, entonces no serían responsables de la mala calidad en la ejecución del servicio y no tendrían obligación de cumplir con la normativa vigente»²³.

Como se ha podido observar, nos encontramos ante un modelo de trabajo en el que parecen existir ciertos rasgos indicativos de un trabajo subordinado; sin embargo, también de autonomía e independencia, por lo que esto no quiere decir que debamos encajar todos los nuevos modelos de negocio digitales en el sistema tradicional de trabajo, ya que los criterios relativos a la existencia de relación laboral se han visto notablemente difuminados. Además, a ello se suma, que efectivamente

²⁰ M.R. VALLECILLO GÁMEZ, *op. cit.*, pp. 461-473.

²¹ [Resolución del Parlamento Europeo](#), cit.

²² «Se ha esgrimido en contra de algunos sistemas de economía colaborativa que quienes intervienen en ellos eluden sistemáticamente el pago de tributos y, en su caso, de contribuciones a la seguridad social, lo cual implica no solo un menoscabo de los intereses directamente protegidos por las normas infringidas, sino también una competencia desleal para las empresas “tradicionales”» (G. DOMÉNECH PASCUAL, *op. cit.*, p. 41).

²³ A. TODOLÍ SIGNES, *op. cit.*, p. 210.

existen claras dificultades para encuadrar en el marco normativo existente estas nuevas relaciones laborales de trabajo. Es decir, aunque los rasgos característicos de la existencia de una relación laboral personal (subordinación y dependencia) se encuentran flexibilizados²⁴, realmente también están muy presentes.

Esto nos hace preguntarnos sobre la precariedad de estos modelos de trabajo en los que, además de que existan condiciones de trabajo poco decentes, existen actualmente importantes desafíos jurídicos sobre la calificación de los trabajadores (dependientes o autónomos). De hecho, parece que estos modelos de trabajos digitales han tratado de desnaturalizar estos rasgos de laboralidad para demostrar que nos encontramos ante trabajos basados únicamente en la colaboración, entendiendo el término “colaboración” como la existencia de cierta autonomía e independencia.

3. Algunas reflexiones sobre la posible consideración del trabajador como mercancía en los nuevos modelos de trabajo

Como se ha podido observar, parece que en estos modelos de trabajo se prima la obtención de un lucro, existiendo un cierto reforzamiento del factor tecnológico frente a la persona del trabajador. Sin embargo, en realidad, si hablamos de colaboración en el trabajo, estamos ante un modelo de trabajo que debiera ser también interpersonal, aunque con la particularidad de desarrollarse en un espacio virtual. Esto quiere decir que el trabajador debería tener un papel importante y protagonista en el desarrollo de su actividad laboral dentro de la relación jurídica. De este modo, se podría mantener en estos modelos laborales una cierta horizontalidad²⁵, siempre y cuando la introducción del factor tecnológico no suponga – como parece hacerlo hasta ahora –, la separación del trabajo de la persona, esto es, la pérdida del carácter personal, puesto que debiera orientarse hacia un modelo de trabajo más “humanizante”.

En este contexto, debemos decir que la relación laboral, en sí misma, permite ciertas dosis de colaboración²⁶; sin embargo, en este caso se

²⁴ A. GINÈS I FABRELLAS, S. GÁLVEZ DURAN, *Sharing economy vs. uber economy y las fronteras del Derecho del Trabajo: la (des)protección de los trabajadores en el nuevo entorno digital*, en *InDret*, 2016, n. 1, p. 11.

²⁵ A.E. VILALTA NICUESA, *La regulación europea de las plataformas de intermediarios digitales en la era de la economía colaborativa*, en *Revista Crítica de Derecho Inmobiliario*, 2018, vol. 94, n. 765, p. 277.

²⁶ Otra parte de la doctrina entiende que esto no es posible: por ejemplo, en M.R.

efectuaría de una forma especial: mediante la utilización de los medios tecnológicos, que suponen un espacio virtual de interacción. En este sentido, parece que «el trabajo subordinado no es incompatible con un espacio – indefinido, más o menos amplio – de autonomía en el desarrollo de la actividad profesional»²⁷, pudiendo quizá entenderse que esa autonomía también puede ser considerada como colaboración. Por consiguiente, entendemos que sería una manera adecuada de enfocar estos modelos laborales priorizando el elemento humano, esto es, que se encuentren dirigidos hacia la persona del trabajador, tratando de combinar los rasgos existentes de laboralidad con ciertas dosis de colaboración o independencia.

Por otro lado, es preciso mencionar que, ciertamente, teniendo en cuenta las peculiaridades productivas y organizativas de la nueva realidad económica a la que hacemos referencia, el modo en el que los profesionales prestan los servicios en el marco de las plataformas virtuales suele estar desligado (o al menos con un difícil encaje jurídico) de los parámetros clásicos de tiempo, lugar y modo de realización del trabajo²⁸, a pesar de existir ciertas dosis de flexibilización²⁹ también en los modelos de trabajo más tradicionales³⁰. En base a esto, parece que nos encontramos ante nuevas formas de trabajo que presentan una serie de particularidades³¹ que difícilmente puedan encajar en los modelos

VALLECILLO GÁMEZ, *op. cit.*, p. 465, se señala que «Resulta complejo el encaje del trabajador digital en el concepto tradicional de trabajador por cuenta ajena. Las nuevas tecnologías han flexibilizado la nota de subordinación y dependencia al mostrarse permisivas con fórmulas que, siendo por cuenta ajena, gozarían de cierta flexibilidad y libertad en la organización del tiempo de trabajo o el lugar de la prestación del servicio. La jurisprudencia española pero también internacional, hasta la fecha, entiende que el trabajo subordinado no es compatible con un espacio de autonomía, que en ocasiones suele ser muy amplio, en el desarrollo del mismo o en la utilización de medios de producción propios».

²⁷ *Ibidem*, p. 468.

²⁸ A. MARTÍNEZ ESCRIBANO, *Repensando el Derecho del Trabajo: el impacto de la economía colaborativa*, en *Derecho de las Relaciones Laborales*, 2018, n. 1, p. 51.

²⁹ «No hay duda de que, para poder competir en este contexto globalizador, el mercado laboral español debe ser flexible, y ello, si no se introducen los controles adecuados, conduce de modo inevitable a mermar las garantías laborales. En este sentido, la flexibilización de las relaciones laborales ha provocado la fragmentación o dualización del mercado de trabajo» (C. SAN MARTÍN MAZZUCCONI, *Generalización tecnológica: efectos sobre las condiciones de trabajo y empleo*, en AA.VV., *op. cit.*, p. 300).

³⁰ STS de 16 de febrero de 1990 (RJ 1990/1099).

³¹ Cierta voluntariedad en el tiempo y lugar de prestación del servicio, se puede prestar el servicio para diversas plataformas virtuales de forma simultánea, potencial carácter esporádico de estos modelos de trabajo, elemento reputacional profesional, no existe un mínimo de retribución, etc.

laborales más clásicos.

De esta manera, a pesar de que los tribunales³² traten de dictaminar en la mayoría de los casos que la relación existente entre el prestador de servicios y la plataforma virtual sea laboral, posiblemente tengamos que replantearnos si es necesario efectuar una readaptación del marco normativo para que el trabajador ocupe la posición y protección jurídica que merece, no siendo tratado como una mera mercancía.

Ante este panorama, cabría preguntarse cuál sería la regulación de estos modelos de trabajo que, de forma honesta, doten al sistema de una mayor seguridad jurídica y, a la vez, mantengan un cierto enfoque hacia el ser humano, es decir, a los trabajadores. En base a la búsqueda de la justicia en la propia relación, parece que no se adopta una solución adecuada – por no ajustarse a la realidad laboral existente – el aplicar la normativa laboral “en bloque”, ya que no sería una medida verdaderamente realista. Desde el punto de vista de la reciprocidad también surgen dudas, ya que parece que esta aplicación normativa no va a adecuarse bien a las interacciones reales de las partes. Y, a ello se suma, que tampoco parece que sea una solución justa en base a la socialidad, porque ello implicaría una visión reduccionista de la interconexión entre el mercado de trabajo y el tipo de las relaciones laborales que lo sustentan.

Quizá, la solución que de una forma más justa se corresponda con la realidad existente en estos modelos de trabajo sea mediante la concepción de un tipo de relación laboral de carácter especial³³ – como muchas otras que actualmente existen en la legislación española³⁴ –, ya que estos modelos de trabajo parecen no tener encaje ni en un sistema tradicional

³² STS de 25 de enero de 2000 (RJ 2000/1312); STS de 10 de julio de 2000 (RJ 2000/8326); STS de 22 de abril de 1996 (RJ 1996/3334); STS de 10 de abril de 1995 (RJ 1995/3040).

³³ En T. USHAKOVA, *Los modelos de la acción normativa de la OIT para regular el trabajo a distancia*, en AA.VV., *op. cit.*, p. 452, se señala que «La globalización no tiene más remedio que asumir la culpa de dichos cambios, al manifestarse en la rápida integración económica, la liberalización del comercio, la promoción de las inversiones, los flujos de capital y el uso omnipresente de las TIC. Todo esto ha dado lugar a unas nuevas prácticas laborales que no pueden clasificarse como trabajo dependiente ni como trabajo independiente, y que exigen una aproximación renovada a la cuestión».

³⁴ 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.

con trabajadores laborales ni como autónomos. De esta manera, y como principal objetivo, se trataría de fortalecer a la persona del trabajador en la relación jurídica de estos modelos de trabajo, estableciendo de la misma manera un marco normativo mínimo de protección³⁵ pero, a su vez, readaptado, donde las nuevas formas de trabajo puedan encontrar su encaje de una manera más honesta a la realidad existente en el Derecho del Trabajo.

La regulación de estos modelos laborales mediante una relación laboral de tipo especial, implicaría la inclusión de esta nueva figura jurídica³⁶ en la regulación vigente, pero manteniéndose las particularidades³⁷ que le sean propias, es decir, garantizando un mayor grado de autonomía y flexibilidad, libertad de horarios, la posible esporádica sustitución de la persona del trabajador, etc. De esta manera, se podrá mantener la esencia inherente en estos modelos laborales, pero sin que ello implique la consideración del trabajador como mera mercancía, sino tratando de priorizar el elemento humano frente al factor tecnológico y la obtención de lucro.

Atendiendo a estas consideraciones, podríamos aventurar, a modo de propuesta³⁸, cuáles podrían ser las particularidades a tener en cuenta en el

³⁵ A nivel comunitario, Bélgica se convirtió en uno de los primeros países en aprobar una legislación sobre economía colaborativa (principalmente en materia fiscal), pero además nos encontramos con Francia (Ley para una República Digital), Italia (Propuesta de Ley de Economía Colaborativa) y Alemania (Libro Verde sobre Plataformas Digitales).

³⁶ En M. DOHERTY, *Trade Unions and the 'Gig Economy'*, en F. HENDRICKX, V. DE STEFANO (eds.), *Game Changers in Labour Law. Shaping the Future of Work*, Wolters Kluwer, 2018, p. 12, se señala que estos trabajos son considerados "atípicos" y, por tanto, merecen ser calificados de forma distinta por no ser clara su inclusión en las formas tradicionales de trabajo. En este sentido, es preciso igualmente mencionar que «Aunque parece claro, como enseña la historia, que el trabajo del nuevo continuará siendo, durante un periodo difícil de determinar, una realidad compleja en la que se van a yuxtaponer heterogéneamente el trabajo típico, en su configuración clásica, junto con lo que se ha calificado como empleo atípico y junto con las que se vienen calificando como nuevas formas de empleo (en el que el trabajo informal tiene un peso relevante), que variarán en cada país en función de sus características económicas y productivas, y de sus contextos sociales y laborales» (C. MOLINA NAVARRETE, *Derecho y trabajo en la era digital: ¿«revolución industrial 4.0» o «economía sumergida 3.0»?», en AA.VV., [op. cit.](#), p. 411).*

³⁷ En D. ÁLVAREZ ALONSO, *El futuro del Trabajo y su regulación jurídica ante los retos de la «atomización» y la fragmentación empresarial*, en AA.VV., [op. cit.](#), p. 12, se indica que «las notas características tradicionales del trabajo asalariado y de las relaciones entre trabajadores y empleadores seguramente siguen estando presentes de algún modo, pero de manera mucho más difusa y menos reconocible, y desde luego mucho más difícil de abordar desde la perspectiva de la regulación jurídica».

³⁸ Se recomienda en este sentido la lectura de L. ARAGÜEZ VALENZUELA, *Relación laboral «digitalizada»: colaboración y control en un contexto tecnológico*, Aranzadi, 2019.

caso de una posible y futura regulación laboral de tipo especial que, como indicábamos, dote a la persona del trabajador del protagonismo necesario.

El carácter personal de la relación laboral

En estos modelos de trabajo parece perderse el factor humano, esto es, la proximidad relacional, hasta el punto de que incluso el trabajador parece encontrarse en un segundo plano de la relación jurídica, pudiendo ser sustituido por cualquier persona. Esto puede significar que a la plataforma virtual no le interese que el trabajador se implique personalmente a la hora de realizar el servicio.

A raíz de ello, se propone que en estos modelos laborales, donde existe cierta erosión del carácter personal de la relación laboral, sean reorientados hacia la persona del trabajador y el trato humano. Sin embargo, dicha recuperación no tiene que implicar una pérdida de una de las características esenciales de estos modelos (la sustitución); si no que lo que se propone es dotar de una mayor flexibilidad a la prestación del servicio, pero sin que ello implique una pérdida de la proximidad relacional, del trato personal, de la priorización del elemento humano por encima del factor tecnológico.

Por lo expuesto, es importante crear un marco normativo sólido en el que se permita, aunque de manera ocasional, una posible flexibilización del carácter personalísimo, siendo la única manera entendible para que se priorice a la persona del trabajo y, de la misma manera, se traten de mantener una de las principales particularidades de estos nuevos modelos de trabajo.

La voluntariedad y retribución

En estos nuevos modelos de trabajo parece que se siguen manteniendo estos rasgos esenciales de la relación laboral tradicional (voluntariedad y retribución), en el sentido en el que el trabajador decide someterse a la plataforma virtual para prestar su trabajo y recibir una compensación económica de forma totalmente voluntaria y libre.

A pesar de estas consideraciones, lo cierto es que estos modelos de trabajo se caracterizan por la precarización en lo que al precio/hora se refiere. Por consiguiente, deberíamos preguntarnos si fuese posible garantizar a los trabajadores un salario mínimo³⁹ por el tiempo en el que prestan sus

³⁹ Real Decreto 1077/2017, de 29 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2018.

servicios.

Para tratar de evitar la precarización en lo que a la remuneración se refiere, se propone la opción de establecer una serie de tablas de salario/tiempo⁴⁰, que garanticen un precio mínimo por el trabajo desarrollado por el trabajador. De hecho, puede resultar una labor ciertamente sencilla mediante la utilización de las tecnologías de la información y de la comunicación. Así, se podrá calcular de forma bastante fácil el tiempo de trabajo empleado. Esta regulación implicaría el establecer un modelo de trabajo decente, en el que las condiciones laborales se encuentren verdaderamente reguladas y, sobre todo, garantizadas.

La ajenidad

Aunque en estos modelos de trabajo exista cierta flexibilidad a la hora de efectuar el servicio, así como el prestador de decidir si realizarlo de manera personal o no, el empresario debería continuar siendo el que asuma los riesgos derivados de la prestación del servicio al tener la capacidad de decisión de las relaciones de mercado, fijando los precios o tarifas, estableciendo la selección de la clientela, entre otras⁴¹.

De ello se desprende que el trabajador o prestador del servicio no debiera asumir el riesgo y ventura de las operaciones o encargos que se le propongan por parte de la plataforma virtual, salvo que quizá presten sus servicios con medios propios, debiendo ser en estos casos los responsables.

⁴⁰ A. TODOLÍ SIGNES, *El impacto de la "Uber economy" en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo*, en *IUSLabor*, 2015, n. 3, p. 236.

⁴¹ La STS de 2 de abril de 1996 (R 2613/1995) afirma: «es que no sólo el seguimiento de unas determinadas directrices uniformadoras en la realización del trabajo encomendado sino, también y fundamentalmente, el ulterior control de dicho trabajo, la prestación del mismo, siempre, a través de la empresa recurrente, la penalización en el retraso de su conclusión y la asignación de zonas geográficas para su desarrollo constituyen datos reveladores de una sujeción al poder directivo de la empresa que encomienda la realización de los servicios, todo lo que pone de relieve una innegable situación de dependencia propia del contrato de trabajo»; en la STS de 31 marzo de 1997 (R 3555/1996) se establece que «no nos encontramos en el caso ante un colaborador libre, que presta servicios esporádicamente o por actos o acontecimientos singulares, sino ante un reportero gráfico [...] incorporado plenamente y con continuidad a la organización del trabajo de la empresa informativa, que programa diariamente el trabajo a realizar y que encarga incluso en ocasiones trabajos o reportajes imprevistos».

La subordinación o dependencia

La subordinación de la persona del trabajador al empresario o plataforma virtual también se ha encontrado bastante flexibilizada en los nuevos modelos de trabajo, viéndose difuminados los rasgos característicos entre trabajadores dependientes o autónomos.

Por estas razones, la normativa propuesta debería ir encaminada a propiciar que los trabajadores efectivamente sean los verdaderos gobernantes de su trabajo y, por tanto, también de su tiempo. En este sentido, estaríamos ante un modelo laboral en el que se hace justicia a su nombre o calificación, esto es, a que exista una verdadera colaboración entre la plataforma virtual – que actúa como empresario – y el propio prestador.

Para mantener estos parámetros, es importante que la norma mantenga esta autonomía e independencia de los trabajadores a la hora de desarrollar su actividad, sin perjuicio de que pueda seguir manteniendo un cierto sometimiento de su persona a las directrices empresariales, pero meramente para mantener una cierta organización en la empresa. Así, se mantendrían las características básicas y esenciales de estos modelos laborales, pero dotando al sistema de una mayor seguridad jurídica solventando la ausencia de dimensión institucional.

En este mismo sentido, la norma deberá ser completada con otros rasgos siendo igualmente importantes para dotar de una mayor protección jurídica a la persona del trabajador, tales como la calificación de la propia plataforma, esto es, si es considerada como un mero intermediario o como un verdadero prestador de servicios de una forma transparente y no opaca, que es como se viene realizando en la actualidad. Y, de la misma manera, se deberían determinar por adelantado las causas por las que se podría retirar o suspender de una plataforma al trabajador estableciendo la norma una serie de causas legítimas, y no arbitrarias o discriminatorias. Así mismo, los proveedores tendrían que respetar un plazo mínimo y razonable de preaviso antes de introducir posibles modificaciones en dichas condiciones, entre otros aspectos mínimos, pero igualmente relevantes.

De esta manera, nos encontraríamos ante un marco normativo “de mínimos”, en la que efectivamente se regulen las nuevas relaciones de trabajo de forma especial, manteniendo sus peculiaridades propias, pero, por encima de ello, se proteja a la persona del trabajador. Es decir, tratando de priorizar el trato humanizante en estos modelos laborales con tendencia preocupantemente instrumentalizadora debido a la utilización de las tecnologías.

Por todo lo expuesto, parece que la forma que más se ajusta para regular los supuestos trabajos de tipo colaborativo es mediante la regulación de una relación especial, en la que no se pierda la proximidad relacional – que parece comenzar a sustituirse por el propio elemento tecnológico –, pero que igualmente trate de mantener las particularidades propias de estas formas de trabajo especiales. Un ejemplo bastante característico que merece ser analizado de manera ciertamente sucinta, hace referencia a la tendencia existente en la actualidad derivada de la “uberización” del transporte y, en general, del ámbito económico-social.

Como seguramente conocemos, Uber se ha sumado recientemente a las distintas empresas que ofrecen el servicio de alquiler de patinete eléctrico en diferentes localidades a nivel nacional e internacional. Y, aunque el modelo de negocio sea en cierta medida distinto al de transporte de personas mediante vehículo/conductor, en ambos se propicia el transporte de los consumidores y usuarios. Sin embargo, en unos se llevan a cabo mediante un vehículo con conductor – donde puede existir una mayor proximidad relacional entre las partes – y otro mediante los propios patinetes, en los que parece sustituirse totalmente a la persona del trabajador por el elemento tecnológico. Esta situación nos hace preguntarnos cuál es la verdadera intención de estos nuevos modelos de trabajo, y más concretamente de esta plataforma, en la que, a buen seguro, en caso de poder hacerlo, prescindirían también del conductor de automóviles si los coches sin conductor estuviesen ya suficientemente extendidos. En cualquier caso, ya el presente de estas ofertas de transporte atribuye poca relevancia al ser humano que presta el servicio, el cual queda por debajo de consideraciones comerciales y tecnológicas (estando las segundas a merced de las primeras), dejando a la persona del trabajador como una mera mercancía.

Esto nos hace cuestionarnos la necesidad existente en la actualidad de establecer un verdadero marco normativo que, señalando una serie de mínimos necesarios, se dote a las partes de la relación jurídica de un margen amplio de autonomía susceptible de permitir una verdadera colaboración –intentando hacer realidad así el lema hasta ahora poco creíble de la “economía colaborativa” – entre la plataforma virtual y el propio prestador de servicios.

Como adelantábamos, estas no dejan de ser meras propuestas para dotar al trabajador del protagonismo que requiere en estos nuevos modelos de trabajo de tipo colaborativo, fomentando una mayor cooperación entre las partes intervinientes en la relación jurídica, pero con ciertas dosis de subordinación. Para ello, se considera que la forma más acertada es mediante la regulación laboral de tipo especial, donde se mantengan

ciertos rasgos de dependencia, pero también de flexibilidad y libertad (aspectos muy positivos que gracias a la incorporación tecnológica se han conseguido).

4. Conclusiones y propuestas

En los nuevos modelos de trabajo de tipo colaborativo existe cierta pérdida del carácter personal de la relación laboral, siendo prácticamente indiferente si la persona encargada de efectuar el trabajo es sustituida por otra o incluso por los propios elementos tecnológicos; por lo que la persona del trabajador parece prescindible, siendo considerado como una verdadera mercancía, sin dotarle de la priorización que merece.

Además, las notas definitorias propias de la relación laboral se han visto notablemente flexibilizadas, ocasionando una gran incertidumbre sobre si los prestadores de servicios debieran ser calificados como laborales o no.

Por lo expuesto, se ha propuesto para estos casos la regulación de una relación laboral especial, manteniendo las particularidades inherentes y esencial de estos modelos de trabajo (como pudieran ser la libertad horaria, cierta autonomía e independencia, entre otros), pero, de la misma manera, ciertas dosis de subordinación o dependencia. Se propone, pues, una regulación transparente y mínima – debido a la gran variedad de modelos colaborativos existentes –, que evite la precariedad, la opacidad y, sobre todo, la instrumentalización tecnológica, caracterizada en separar a la persona que trabaja del esfuerzo laboral que presta, y potenciando la cooperación personal.

5. Bibliografía

ÁLVAREZ ALONSO D., *El futuro del Trabajo y su regulación jurídica ante los retos de la «atomización» y la fragmentación empresarial*, en AA.VV., [*El futuro del trabajo que queremos. Conferencia Nacional Tripartita. Volumen II*](#), Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2017

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*](#), vol. 5, n. 1, 2017, pp. 167-189

ARAGÜEZ VALENZUELA L., *Relación laboral «digitalizada»: colaboración y control en un contexto tecnológico*, Aranzadi, 2019

- AUVERGNON P., [*Angustias de uberización y retos que plantea el trabajo digital al derecho laboral*](#), en [*Revista Derecho Social y Empresa*](#), 2016, n. 6, pp. 1-18
- BENLLOCH SANZ P., *De nuevo sobre la delimitación entre el actuar voluntario y el trabajo por cuenta ajena. Comentario a la Sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Extremadura de 19 de diciembre de 2005 (AS 2006, 169)*, en *Aranzadi Social*, 2006, n. 1, pp. 3182-3190
- BORRAJO DACRUZ E., *Introducción al derecho del trabajo*, Tecnos, 2014
- DE LA TORRE C., *Reflexiones sobre el futuro del trabajo. Iniciativa del centenario de la OIT*, en AA.VV., [*El futuro del trabajo que queremos. Conferencia Nacional Tripartita. Volumen II*](#), Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2017
- DOHERTY M., *Trade Unions and the 'Gig Economy'*, en F. HENDRICKX, V. DE STEFANO (eds.), *Game Changers in Labour Law. Shaping the Future of Work*, Wolters Kluwer, 2018
- DOMÉNECH PASCUAL G., *Economía colaborativa y Administración local*, en *Anuario del Gobierno Local*, 2015/2016, pp. 35-66
- GINÈS I FABRELLAS A., GÁLVEZ DURAN S., [*Sharing economy vs. uber economy y las fronteras del Derecho del Trabajo: la \(des\)protección de los trabajadores en el nuevo entorno digital*](#), en *InDret*, 2016, n. 1, pp. 1-44
- 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
- MARTÍNEZ ESCRIBANO A., *Repensando el Derecho del Trabajo: el impacto de la economía colaborativa*, en *Derecho de las Relaciones Laborales*, 2018, n. 1, pp. 48-60
- MOLINA NAVARRETE C., *Derecho y trabajo en la era digital: ¿«revolución industrial 4.0» o «economía sumergida 3.0»?*, en AA.VV., [*El futuro del trabajo que queremos. Conferencia Nacional Tripartita. Volumen II*](#), Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2017
- MONEREO PÉREZ J.L., *Los derechos sociales fundamentales ante las recientes reformas: un desafío para el trabajo decente*, en J.L. MONEREO PÉREZ, F.T. BARROSO, H. LAS HERAS (dirs.), *Congreso Internacional. El futuro del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en un panorama de Reformas Estructurales: Desafíos para el Trabajo Decente*, 2018, Laborum, 2018
- 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
- SAN MARTÍN MAZZUCCONI C., *Generalización tecnológica: efectos sobre las condiciones de trabajo y empleo*, en AA.VV., [*El futuro del trabajo que queremos. Conferencia Nacional Tripartita. Volumen II*](#), Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2017
- SÁNCHEZ PÉREZ J., *La economía colaborativa en España*, en J.L. MONEREO PÉREZ, F.T. BARROSO, H. LAS HERAS (dirs.), *Congreso Internacional. El futuro del Derecho del*

Trabajo y de la Seguridad Social en un panorama de Reformas Estructurales: Desafíos para el Trabajo Decente, 2018, Laborum, 2018

SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA M.Y., *Economía de plataformas digitales y servicios compuestos. El impacto en el Derecho, en especial, en el Derecho del Trabajo. Estudio a partir de la STJUE de 20 de diciembre de 2017, C-434/15, Asunto Asociación Profesional Élite Taxi y Uber Systems Spain S.L. (1)*, en *La Ley Unión Europea*, 2018, n. 57

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

TODOLÍ SIGNES A., [El impacto de la "Uber economy" en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo](#), en [IUSLabor](#), 2015, n. 3, pp. 1-25

TODOLÍ SIGNES A., *El trabajo en la era de la economía colaborativa*, Tirant Lo Blanch, 2017

USHAKOVA T., *Los modelos de la acción normativa de la OIT para regular el trabajo a distancia*, en AA.VV., [El futuro del trabajo que queremos. Conferencia Nacional Tripartita. Volumen II](#), Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2017

VALLECILLO GÁMEZ M.R., *Economía colaborativa y laboralidad: los cabos sueltos entre el vacío lega y la dudosa legalidad*, en AA.VV., [El futuro del trabajo que queremos. Conferencia Nacional Tripartita. Volumen II](#), Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2017

VILALTA NICUESA A.E., *La regulación europea de las plataformas de intermediarios digitales en la era de la economía colaborativa*, en *Revista Crítica de Derecho Inmobiliario*, 2018, vol. 94, n. 765, pp. 275-330

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*)