

**CROWDSOURCING: NUEVA MODALIDAD DE EXTERNALIZACIÓN  
PRODUCTIVA EN EL ENTORNO DIGITAL**  
REFLEXIONES SOBRE SU VIABILIDAD JURÍDICA<sup>1</sup>

XXVIII JORNADES CATALANES DE DRET SOCIAL. LOS NUEVOS RETOS DEL  
DERECHO DEL TRABAJO: “CAMBIOS EN LA ORGANIZACIÓN PRODUCTIVA Y  
NUEVOS CRITERIOS JURISPRUDENCIALES”

Comunicación a la ponencia “Cambios en la organización productiva: externalización y  
empresas multiservicios”, a cargo de M<sup>a</sup> Arántzazu Vicente Palacio

Anna Ginès i Fabrellas

Profesora adjunta Derecho del Trabajo, ESADE – Universitat Ramon Llull

**Abstract:** En el entorno digital ha aparecido una nueva modalidad de externalización productiva denominada *crowdsourcing*. Existen numerosas empresas o plataformas digitales que gracias a las nuevas tecnologías emplean esta modalidad de subcontratación. Así, gracias a las nuevas tecnologías y mediante la división del trabajo en micro tareas, estas plataformas descentralizan el servicio hacia un gran número de trabajadores autónomos contratados a demanda, provocando una huida del Derecho del Trabajo. En este contexto, el objeto de la presente comunicación es analizar esta nueva modalidad de externalización de la producción surgida en el nuevo entorno digital denominada *crowdsourcing*, a fin de determinar si constituye una forma lícita de descentralización productiva.

**Sumario**

1. Introducción
2. La “uberización” de las relaciones laborales y el caso paradigmático de Uber
3. El modelo de externalización productiva en el nuevo entorno digital: *crowdsourcing*
4. La legalidad del *crowdsourcing* y su estrecha vinculación con el concepto de trabajador en el marco de plataformas virtuales
  - 4.1. La generalización de los falsos autónomos en la *uber economy*
  - 4.2. Las plataformas virtuales de la *uber economy* no son meras empresas tecnológicas
  - 4.3. *Crowdsourcing*: una modalidad lícita pero legalmente inviable de externalización productiva
5. Reflexiones finales
6. Bibliografía

---

<sup>1</sup> Proyecto realizado con la Ayuda Fundación BBVA a Investigadores y Creadores Culturales 2016.

## 1. Introducción

Las nuevas tecnologías han permitido la globalización de la *sharing economy*<sup>2</sup> o economía colaborativa; han posibilitado la creación de puntos de encuentro entre particulares para el intercambio de bienes y servicios infrautilizados<sup>3</sup> a escala mundial.<sup>4</sup> A modo de ejemplo, en la actualidad existen plataformas digitales como NeighbourGoods permite el préstamo de todo tipo de productos domésticos entre personas desconocidas; Couchsurfing permite el contacto entre viajeros y locales dispuestos a ofrecer alojamiento gratuito y compartir experiencias; Nightswapping permite el intercambio gratuito de alojamiento en casas de los usuarios; BlaBlaCar conecta pasajeros para compartir coche y gastos de desplazamientos; Fon permite compartir gratuitamente redes wifi entre sus usuarios; RelayRides y Getaround facilitan el alquiler de coches entre particulares y Spinlister el alquiler de bicicletas entre vecinos.

En este contexto de la *sharing economy*, sin embargo, han aparecido numerosas plataformas digitales, como Uber, Lift, Taskrabbit, Airbnb o Amazon Mechanical Turk que han tergiversado la esencia de la economía colaborativa.<sup>5</sup> Estas plataformas –manifestaciones de capitalismo postmoderno<sup>6</sup>– han desarrollado verdaderos modelos de negocio y se han convertido en grandes empresas<sup>7</sup> gracias a la incertidumbre provocada por la ausencia de regulación en materia de economía colaborativa. Mediante las nuevas tecnologías, estas plataformas descentralizan el servicio hacia un gran número de trabajadores autónomos –modalidad de externalización productiva conocida como *crowdsourcing* y que es objeto de estudio en el presente trabajo– que son contratados a demanda en el momento en que se produce la demanda o solicitud del servicio.

Esta modalidad de descentralización productiva ha provocado una huida del Derecho del Trabajo, por cuanto servicios que anteriormente eran prestados por trabajadores por cuenta ajena en la

---

<sup>2</sup> “The rise of the sharing economy”, *The Economist*, 9 de marzo de 2013.

<sup>3</sup> Dictamen del Comité Económico y Social Europeo, «Consumo colaborativo o participativo: un modelo de sostenibilidad para el siglo XXI», 21 y 22 de enero de 2014.

<sup>4</sup> Como establece Rachel Botsman, la “tecnología está permitiendo la confianza entre desconocidos. Ahora vivimos en una aldea global en la que podemos imitar los lazos que solían suceder cara a cara, pero a una escala y de una manera que nunca han sido posibles antes.” (BOTSMAN, R., “The case of collaborative consumption”, *TedxSydney*, 2010).

<sup>5</sup> HERN, A., “Why the term “sharing economy” needs to die”, *The Guardian*, 5 de octubre de 2015; BOTSMAN, R., “Defining The Sharing Economy: What Is Collaborative Consumption – And What Isn’t?”, *Fastcoexist.com*, 27 de mayo de 2015.

<sup>6</sup> FERNÁNDEZ, D., “Paradoxes mòbils”, *Ara.cat*, 27 de febrero de 2016.

<sup>7</sup> Véase CLAMPET, J., “Airbnb’s New \$1 Billion Funding Would Value It At \$20 Billion”, *Skift*, 28 de febrero de 2015 o HILL, S., “The Future of Work in the Uber Economy. Creating a Safety Net in a Multi-Employer World”, *Boston Review*, 22 de julio de 2015.

actualidad pueden ser ofertados forma íntegramente descentralizada gracias a las nuevas tecnologías.

La duda que surge desde una óptica del Derecho del Trabajo, no obstante, es la calificación jurídica que debe otorgarse a la relación entre la empresa y los prestadores de servicios y, en consecuencia, la legalidad del *crowdsourcing* como fórmula de externalización productiva. En este contexto, el objeto de la presente comunicación es analizar esta nueva modalidad de externalización de la producción surgida en el nuevo entorno digital denominada *crowdsourcing*, a fin de determinar si constituye una forma lícita de descentralización productiva.

## **2. La “uberización” de las relaciones laborales y el caso paradigmático de Uber**

Las plataformas virtuales incluidas en la denominada *uber, on-demand* o *gig-economy*<sup>8</sup> han transformado, como se ha apuntado, la forma de prestación de servicios. Las nuevas tecnologías han permitido la aparición de una modalidad de externalización productiva inexistente hasta ahora denominada *crowdsourcing*, que ha provocado una importante huida del Derecho del Trabajo.

Uber es el ejemplo paradigmático que da nombre a la *uber economy*. Como es bien sabido, Uber es una empresa dedicada al transporte urbano de pasajeros. La característica esencial de Uber es que opera mediante una aplicación informática que permite el contacto inmediato entre pasajeros y conductores. Los pasajeros descargan en sus *Smartphone* la aplicación denominada UberPOP y, mediante un geolocalizador, seleccionan el conductor más cercano para su transporte. Finalizado el trayecto, los pasajeros abonan el precio del servicio directamente mediante la aplicación –en la que previamente deben haber introducido sus datos bancarios– y evalúan el servicio para proporcionar información a futuros usuarios sobre la calidad del mismo.

Los conductores de Uber son formalmente considerados trabajadores autónomos. En vez de mantener una relación contractual relativamente estable con Uber, son contratados en el momento exacto en que se produce la solicitud por parte de un cliente y únicamente para la realización del trayecto en cuestión. Los conductores son titulares del vehículo empleado para la prestación de servicios y asumen directamente todos los gastos relacionados con el servicio, tales como gasolina, impuestos, seguros, etc. Además, tienen libertad para decidir el número de horas al día, a la semana o al mes que quieren prestar servicios y el momento concreto de prestación de

---

<sup>8</sup> HILL, S., “The Future of Work in the Uber Economy. Creating a Safety Net in a Multi-Employer World”, *Boston Review*, 22 de julio de 2015 o DE STEFANO, V., “The rise of the «just-in-time workforce»: On-demand work, crowdwork and labour protection in the «gig-economy», *Conditions of Work and Employment Series*, ILO, nº 71, 2016.

servicios, sin estar sujetos a una jornada mínima ni horarios concretos. La retribución que reciben es proporcional al número de trayectos realizados. Así, finalizado el trayecto en cuestión, Uber abona el precio del viaje, descontando, sin embargo, un porcentaje 10-20% de cada trayecto en concepto de acceso a la plataforma virtual.

Como puede observarse, la forma de prestación de servicios que emplean las plataformas virtuales mediante el *crowdsourcing* y la contratación *on-demand* ha introducido cambios importantes en la forma de trabajo, modificando la distribución del riesgo de la actividad económica<sup>9</sup> y atribuyéndola al último eslabón de la cadena productiva.<sup>10</sup> En este sentido, las características de (i) libertad de los prestadores de servicios para determinar el horario, el volumen y el momento de la prestación de servicios, (ii) la utilización de medios de producción propios y (iii) la asunción de los costes derivados de la actividad económica, asimilan claramente dichas formas de prestación de servicios con el trabajo autónomo o por cuenta propia. Estas características permiten a las plataformas justificar la ausencia de una relación laboral con sus colaboradores y, en consecuencia, excluir toda responsabilidad laboral y de Seguridad Social.

La utilización de trabajadores autónomos para la prestación de servicios en el marco de dichas plataformas on-line ha generado una importante huida del Derecho del Trabajo. Formas estables de empleo están siendo sustituidas por relaciones de trabajo por cuenta propia.<sup>11</sup> Servicios que anteriormente eran prestados por trabajadores por cuenta ajena, en la actualidad y gracias a las nuevas tecnologías, pueden desarrollarse de forma íntegramente descentralizada mediante trabajadores autónomos.

Esta huida del Derecho del Trabajo no es una cuestión baladí, por cuanto supone una reducción en los estándares de protección social, en tanto que las relaciones de trabajo autónomo no están protegidas por la normativa laboral ni las garantías propias del trabajo por cuenta ajena. En consecuencia, a los prestadores de servicio en el marco de estas plataformas virtuales – formalmente considerados trabajadores autónomos– no les resultan de aplicación las disposiciones legales en materia de salario mínimo, jornada máxima, horas extraordinarias, prevención de riesgos laborales, protección pública de Seguridad Social, reconocimiento de derechos colectivos, etc.<sup>12</sup>

---

<sup>9</sup> ROGERS, B., “The Social Costs of Uber”, *The University of Chicago Law Review Dialogue*, vol. 82, 2015, p. 98.

<sup>10</sup> DAGNINO, E., “Uber law: perspectiva jurídico-laboral de la *sharing / on-demand economy*”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 3, nº 3, 2015, p. 12.

<sup>11</sup> DAGNINO, E., “Uber law: perspectiva jurídico-laboral de la *sharing / on-demand economy*”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 3, nº 3, 2015, p. 2.

<sup>12</sup> ROGERS, B., “The Social Costs of Uber”, *The University of Chicago Law Review Dialogue*, vol. 82, 2015, p. 95.

### 3. El modelo de externalización productiva en el nuevo entorno digital: *crowdsourcing*

La descentralización productiva es una práctica empresarial ampliamente conocida y practicada en el mercado de trabajo. Sin embargo, el modelo de externalización productiva empleado en el nuevo entorno digital conocido como *crowdsourcing* y basado en la íntegra externalización de la actividad económica mediante trabajadores autónomos encuentra características hasta el momento desconocidas y únicamente posible mediante el uso de nuevas tecnologías.

El modelo de externalización productiva empleado se configura por tres requisitos, que constituyen, desde mi punto de vista, la clave del éxito de estas plataformas virtuales.

En primer lugar, las plataformas virtuales dividen la prestación de servicios en tareas individuales o *microtasks*.<sup>13</sup> Esto es, en vez de ofrecer un servicio de forma integral, estas empresas de base tecnológica dividen el trabajo en tareas de corta duración, individuales e independientes. A modo de ejemplo y siguiendo con el caso paradigmático de Uber, en vez de ofrecer el servicio de transporte urbano de forma conjunta ofrece trayectos individuales.

En segundo lugar, cada una de estas *microtasks* es externalizada a múltiples trabajadores autónomos. Así, más allá de externalizar con una única empresa o trabajador por cuenta propia el servicio de una forma más o menos estable, las nuevas tecnologías permiten la íntegra externalización de la actividad económica a un número elevado de trabajadores autónomos.<sup>14</sup> Mediante un llamamiento o convocatoria abierta, la prestación de servicios es externalizada a un número muy elevado de trabajadores autónomos. El objetivo de estas plataformas es gozar de un número suficientemente elevado de prestadores de servicio para garantizar poder atender, en todo momento, a la demanda existente. Como se ha apuntado anteriormente, este modelo de externalización productiva ha recibido la denominación de *crowdsourcing*.<sup>15</sup>

---

En relación con las consecuencias de la ausencia de tutela laboral para los prestadores de servicios en la *on-demand economy*, véase DAGNINO, E., “*Uber law*: perspectiva jurídico-laboral de la *sharing / on-demand economy*”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 3, nº 3, 2015, p. 15-25.

<sup>13</sup> MOLINA, J., “Los retos laborales de la “on-demand economy”: el caso Über”, *Cuatrecasasblog.com*, 28 de octubre de 2015.

<sup>14</sup> TODOLÍ SIGNES, A., “El impacto de la “uber economy” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo”, *IUSLabor*, nº 3, 2015, p. 3.

<sup>15</sup> HOWE, J., “The rise of crowdsourcing”, *Wired*, 1 de junio de 2006.

En tercer lugar, las nuevas tecnologías permiten la contratación de trabajadores autónomos *on-demand*.<sup>16</sup> Esto es, los trabajadores autónomos son contratados para la prestación del servicio en el momento preciso en que se produce la demanda o solicitud del servicio por parte del cliente y únicamente por la duración de ese servicio en concreto.<sup>17</sup> Por consiguiente, estas plataformas virtuales, más allá de contratar a trabajadores autónomos para la prestación de servicios, esta contratación se limita en el tiempo al momento exacto de la realización del servicio concreto, reduciendo así drásticamente los costes empresariales asociados a períodos de inactividad o improductivos.<sup>18</sup>

La íntegra externalización de una actividad económica –disponible mediante, por ejemplo, la suscripción de un contrato civil de arrendamientos de servicio con una empresa o trabajador autónomo– era una práctica conocida y habitual en las relaciones laborales. Sin embargo, las nuevas tecnologías han ido más allá al permitir que esta íntegra descentralización productiva pueda producirse a un elevado número de trabajadores autónomos y limitada al tiempo de prestación del servicio, reduciendo así la duración de cada proceso de descentralización.

El *crowdsourcing* y la contratación *on-demand* introducen un nuevo modelo de externalización productiva desconocido hasta la actualidad. Sin perjuicio de las ventajas empresariales que puedan existir –mejora de la intermediación entre oferta y demanda, reducción de costes de transacción,<sup>19</sup> explotación de economías de red,<sup>20</sup> mayor flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo,<sup>21</sup> etc.–, este modelo productivo genera consecuencias negativas desde un punto de vista laboral y social, al permitir la sustitución de formas más o menos estables de trabajo subordinado por trabajo por cuenta propia; al generar una huida del Derecho del Trabajo.

---

<sup>16</sup> “Workers on tap”, *The Economist*, 3 de enero de 2015.

<sup>17</sup> DAGNINO, E., “Uber law: perspectiva jurídico-laboral de la *sharing / on-demand economy*”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 3, nº 3, 2015, p. 4.

<sup>18</sup> Véase BERGVALL-KÅREBORN, B. y HOWCROFT, D., “Amazon Mechanical Turk and the commodification of labor”, *New Technology, Work and Employment*, vol. 29, núm. 3, 2014, p. 215 o PRASSL, J. y RISAK, M., “Uber, TaskRabbit, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork”, *Comparative Labor Law Policy Journal*, vol. 37, nº 3, 2016, p. 7.

<sup>19</sup> ROGERS, B., “The Social Costs of Uber”, *The University of Chicago Law Review Dialogue*, vol. 82, p. 86-89.

<sup>20</sup> DOMÉNECH PASCUAL, G., *La regulación de la economía colaborativa. El caso Uber contra el taxi*, Revista CEFLEGAL, núms. 175-176, 2015, p. 65.

<sup>21</sup> BERGVALL-KÅREBORN, B. y HOWCROFT, D., “Amazon Mechanical Turk and the commodification of labor”, *New Technology, Work and Employment*, vol. 29, núm. 3, 2014, p. 215 o PRASSL, J. y RISAK, M., “Uber, TaskRabbit, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork”, *Comparative Labor Law Policy Journal*, vol. 37, nº 3, 2016, p. 7.

#### 4. La legalidad del *crowdsourcing* y su estrecha vinculación con el concepto de trabajador en el marco de plataformas virtuales

El objetivo del presente trabajo es, como se ha apuntado anteriormente, determinar si esta nueva modalidad de externalización de la producción surgida en el nuevo entorno digital denominada *crowdsourcing* es una forma lícita de descentralización productiva. Sin embargo, como se analiza a continuación, la determinación de la legalidad del *crowdsourcing* se encuentra estrechamente ligada al debate doctrinal y jurisprudencial surgido en torno a la calificación jurídica que debe atribuirse a la relación entre las plataformas digitales y los trabajadores autónomos que prestan servicios en el marco de las mismas.

En el presente apartado se analiza el debate judicial y doctrinal existente en el marco de las plataformas virtuales en cuanto a la relación jurídica de los prestadores de servicio para determinar si, desde el punto de vista del Derecho Laboral, estos prestadores de servicio deben calificarse como verdaderos trabajadores autónomos o, por el contrario, deben considerarse trabajadores por cuenta ajena. En su caso, y como se analiza también en este apartado, la calificación de los prestadores de servicio como falsos trabajadores autónomos conllevará consecuencias sobre la naturaleza de estas plataformas como meras empresas tecnológicas y la legalidad del *crowdsourcing* como modalidad lícita de externalización productiva.

##### 4.1. La generalización de los falsos autónomos en la *uber economy*

El artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores<sup>22</sup> define trabajadores por cuenta ajena como aquellos que “*voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario*”, configurándose así las cuatro notas de laboralidad: ajenidad, subordinación y dependencia jurídica, voluntariedad y onerosidad.<sup>23</sup>

Delimitar la prestación de servicios por cuenta ajena y por cuenta propia requiere un análisis caso por caso,<sup>24</sup> como consecuencia de la doctrina consolidada del Tribunal Supremo de la irrelevancia

---

<sup>22</sup> Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

<sup>23</sup> En relación con el concepto de trabajador por cuenta ajena en el ordenamiento jurídico español, véase DEL REY GUANTER, S. y MARTÍNEZ FONS, D., “Artículo 1. Ámbito de aplicación”, en DEL REY GUANTER, S. (Director), *Estatuto de los Trabajadores. Comentario y con jurisprudencia*, La Ley, 3ª edición, 2013, p. 44-53.

<sup>24</sup> No es posible establecer *a priori* normas o principios generales de la existencia de trabajo por cuenta ajena, por cuanto existen actividades económicas que pueden “*organizarse en régimen laboral, con sujeción a un contrato de*

del *nomen iuris*, según la cual “la naturaleza de los contratos no se determina por la denominación que le otorgan las partes, sino por la realidad de las funciones que en su virtud tengan lugar, por ello, si estas funciones entran dentro de lo previsto en el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores, el contrato tendrá índole laboral cualquiera que sea el nombre que los contratantes le dieran”.<sup>25</sup> Por consiguiente, para determinar la existencia de un trabajador por cuenta ajena, resulta necesario analizar los derechos y obligaciones que se derivan de la relación laboral y su inclusión en la definición del artículo 1.1 ET, no gozando el contrato suscrito entre las partes de carácter constitutivo en cuanto a su naturaleza.

Las notas características de ajenidad y subordinación y dependencia jurídica resultan esenciales para delimitar la prestación de servicio por cuenta ajena y por cuenta propia.<sup>26</sup> Las nuevas tecnologías y los procesos de descentralización productiva sufridos en el mercado laboral han flexibilizado estas notas y han restado relevancia jurídica a indicios –como el lugar y momento de la prestación de servicios– hasta entonces determinantes. En este sentido, la flexibilidad y libertad horaria no excluyen necesariamente la relación laboral siempre que concurren otras manifestaciones de subordinación y dependencia jurídica, tales como, por ejemplo, la sujeción a objetivos fijados por la empresa.<sup>27</sup> El trabajo por cuenta ajena, según ha declarado el Tribunal Supremo, no es incompatible con un espacio –incluso amplio– de autonomía del trabajador para el desarrollo de la actividad profesional.<sup>28</sup>

No obstante lo anterior, las formas de trabajo surgidas en el nuevo entorno digital han introducido elementos adicionales de flexibilidad –tales como la propiedad de los medios de producción, la asunción de los costes de la actividad económica y la libertad en la determinación de la jornada– que dificultan su encaje en la definición tradicional de trabajador por cuenta ajena. Estos

---

*trabajo y sometida a la organización de la empresa, o por el contrario de forma autónoma, al amparo de un contrato civil de arrendamiento de servicios” (STS, 4ª, 11.4.1990 (RJ 1990/3460; MP: Enrique Alvarez Cruz)).*

<sup>25</sup> STS, 4ª, 25.1.2000 (RJ 2000/1312; MP: Leonardo Bris Montes).

<sup>26</sup> STS, 4ª, 7.10.2009 (RJ 2009/5663; MP: Mariano Sampedro Corral) y 29.11.2010 (RJ 2011/1355; MP: Mª Luisa Segoviano Astaburuaga), entre otras.

<sup>27</sup> STS, 4ª, 19.7.2002 (RJ 2002\9518; MP: Luis Ramón Martínez Garrido).

En este mismo sentido, véase MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ- SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. y GARCÍA MURCIA, J., *Derecho del Trabajo*, 22ª ed., Tecnos, Madrid, 2013, p. 178).

<sup>28</sup> “[E]sta Sala ha declarado la existencia de relación laboral en supuestos de amplia libertad de horario que no desvirtúa la existencia del requisito de dependencia, para la que no es necesaria la concurrencia de una subordinación absoluta, sino únicamente la inclusión en el ámbito organicista y rector” (STS, 4ª, 29.12.1999 (RJ 1999/1427; MP: Fernando Salinas Molina)).

Más recientemente, véase, por todas, STS, 4ª, 6.10.2010 (RJ 2010/5017; MP: Manuel Ramón Alarcón Caracuel) y 19.2.2014 (RJ 2014/2075; MP: Manuel Ramón Alarcón Caracuel).



elementos son, efectivamente, propios del trabajo por cuenta propia. Sin embargo, desde la perspectiva del Derecho del Trabajo debe cuestionarse si los prestadores de servicio son verdaderos trabajadores autónomos o, por el contrario, deben calificarse como trabajadores por cuenta ajena por concurrir –aunque alteradas– las notas características de la relación laboral.

Sin perjuicio de un sector todavía escéptico,<sup>29</sup> los pronunciamientos judiciales y administrativos actualmente disponibles que han analizado esta cuestión en el marco de la empresa Uber – pudiéndose extender las conclusiones a las demás plataformas virtuales que operan en la *gig-demand economy*– han declarado la existencia de una relación laboral entre la plataforma y los prestadores de servicio.<sup>30</sup> En este sentido, destacan la decisión de la *California Labor Commission* de 6 de junio de 2015 en el caso *Barbara Ann Berwick v. Uber Technologies, Inc.*,<sup>31</sup> la decisión del *United States District Court, Northern District of California* de 11 de marzo de 2015 en el caso *O'Connor et al. v. Uber Technologies, Inc.*,<sup>32</sup> la decisión de la *Bureau of Labor and Industries of the State of Oregon* de 14 de octubre de 2015, la decisión de 1 de junio de 2015 *California Unemployment Insurance Appeals Board*<sup>33</sup> y, más recientemente, la decisión del *Employment Tribunal* de 28 de octubre de 2016 en el caso *Mr. Y. Aslam, Mr. J. Farrar et al. vs. Uber*.<sup>34</sup> En el ámbito del ordenamiento jurídico español, es esencial mencionar el informe de la *Inspecció de Treball de Catalunya* de 9 de marzo de 2015<sup>35</sup>

Estas decisiones afirman que, aunque alteradas, concurren las notas características de la relación laboral. Así, los supuestamente trabajadores autónomos que prestan servicios en el marco de estas

---

<sup>29</sup> MOLINA, J., “Los retos laborales de la “on-demand economy”: el caso Über”, *Cuatrecasasblog.com*, 28 de octubre de 2015.

<sup>30</sup> Asimismo, existe una *class action* de más de 2.000 conductores de Uber pendiente en California para que se determine la naturaleza de la relación existente con Uber y, en su caso, se les reembolse por los gastos derivados de la actividad. El 11 de marzo de 2015 el *United States District Court (Northern District of California)* en su decisión *O'Connor et al. v. Uber Technologies, Inc.*, No C-13-3826 EMC (2015) denegó la petición de Uber de juicio sumario y el 1 de septiembre de 2015 en su decisión *O'Connor et al. v. Uber Technologies, Inc.* No. C-13-3826 EMC (2015) certificó la *class action* interpuesta por conductores de Uber que prestan servicios en California; esto es, consideró que las diferentes reclamaciones presentaban similitudes suficientes como para resolver todas en una única acción. Aunque se alcanzó un acuerdo mediante el cual Uber se comprometía a pagar hasta 100 millones de dólares e introducir cambios significantes en el servicio, el 18 de agosto de 2016 el *United States District Court (Northern District of California)* no aprobó el acuerdo como consecuencia de la reducción en sanciones que este acuerdo supondría para el estado de California. Información sobre esta *class action* disponible en [uberlawsuit.com](http://uberlawsuit.com) (fecha última consulta: 7.2.2017).

<sup>31</sup> Case no. 11-46739 EK (2015).

<sup>32</sup> No. C-13-3826 EMC (2015).

<sup>33</sup> Case no. 5371509 – Reopened.

<sup>34</sup> Case No. 2202550/2015.

<sup>35</sup> Núm. expediente 8/0025767/14.

plataformas virtuales (1) se encuentran sujetos a la dirección, organización y control de la plataforma virtual, (2) no gozan de una auténtica organización empresarial propia y autónoma y (3) no asumen el riesgo y ventura de la actividad económica.<sup>36</sup>

En primer lugar, aunque formalmente considerados trabajadores autónomos, las decisiones judiciales y administrativas analizadas consideran que los prestadores de servicio en el marco de estas plataformas virtuales se encuentran sujetos a la dirección, organización y control de la plataforma virtual.

Una de las características esenciales de la prestación de servicios en el marco de estas plataformas es la libertad en la determinación del volumen y momento de trabajo y ésta constituye, ciertamente, un claro indicio de trabajo por cuenta propia. Sin embargo, las decisiones mencionadas anteriormente concluyen que la plataforma indirectamente establece una prestación de servicios mínima e incentiva a la prestación de servicios dentro de un horario concreto. En este sentido, Uber se reserva el derecho de desactivar –término utilizado para hacer referencia a la revocación del acceso de la plataforma virtual– a aquellos trabajadores que no se conecten durante un período prolongado de tiempo. Asimismo, promociona, mediante incentivos económicos, una actividad mínima y la prestación de servicios en los horarios, los días y las zonas geográficas de máxima demanda.

La sujeción de los conductores de Uber a la dirección y organización empresarial también se observa en el proceso de selección que deben superar los prestadores de servicio para poder acceder a la plataforma virtual y actuar como conductores; proceso de selección que consiste en una entrevista con un/a empleado/a de Uber y, en ocasiones, la superación de un examen de conocimiento de la ciudad. Además, Uber prohíbe expresamente a sus conductores subcontratar a terceras personas o ceder la aplicación a otro conductor sin autorización escrita. La prestación de servicios se convierte, por tanto, en personalísima –característica propia del trabajo por cuenta ajena.<sup>37</sup>

Asimismo, Uber facilita instrucciones sobre la forma de prestación del servicio. En este sentido, establece recomendaciones a los conductores sobre la importancia de vestir profesionalmente, abrir la puerta al cliente, apagar la radio o reproducir música clásica o jazz suave en los trayectos

---

<sup>36</sup> Para un estudio detallado de estas resoluciones, véase GINÉS I FABRELLAS, A. y GÁLVEZ DURAN, S., “*Sharing economy v. uber economy* y las fronteras del Derecho del Trabajo: la (des)protección de los trabajadores en el nuevo entorno digital”, *InDret*, nº 1, 2016, p 1-44.

<sup>37</sup> STS, 4ª, 3.5.2011 (RJ 2011\4506; MP: Rosa María Virolés Piñol).

con clientes o, incluso, acompañar a los clientes con un paragua en días de lluvia. Aunque formalmente establecidas como recomendaciones, las decisiones judiciales y administrativas analizadas las han asemejado a verdaderas instrucciones empresariales. En tanto que públicas y accesibles para los potenciales clientes, estas recomendaciones devienen un estándar de calidad para los usuarios y, por consiguiente, devienen instrucciones empresariales indirectas.

Los conductores de Uber, además de recibir instrucciones sobre la forma de la prestación de servicios, se encuentran sujetos a un sistema de control permanente. Como se ha apuntado al inicio del trabajo, Uber ha diseñado un sistema para obtener *feedback* de los clientes, permitiéndoles después de cada trayecto evaluar el servicio y al conductor mediante la atribución de una puntuación entre 0 y 5. Esta puntuación permite proporcionar información a futuros usuarios sobre la calidad del servicio. Sin embargo, es también utilizada por parte de Uber para tomar decisiones empresariales. En este sentido, Uber se reserva el derecho de desconectar de la plataforma a aquellos conductores que no alcanzan una puntuación mínima de 4,5. El control empresarial, el establecimiento de niveles mínimos de rendimiento y la sanción de los trabajadores que no cumplen con los mismos son claras manifestaciones de laboralidad.<sup>38</sup>

En segundo lugar, los pronunciamientos judiciales y administrativos analizados entienden que los prestadores de servicio que actúan en el marco de estas plataformas virtuales no disponen de una auténtica organización empresarial propia y autónoma. Sin perjuicio de emplear infraestructura propia y asumir los gastos derivados de la prestación de su servicio, los prestadores de servicio se encuentran sujetos a las órdenes, dirección y control de la plataforma, sin que su actividad pueda considerarse una actividad empresarial propia y autónoma.

Asimismo, la ausencia de una auténtica organización empresarial propia y autónoma se refleja también en la imposibilidad de desarrollar oportunidades de negocio fuera de la plataforma virtual.<sup>39</sup> En este sentido, Uber prohíbe a sus conductores concertar viajes fuera de la aplicación –constituyendo una causa para una suspensión inmediata– ni exportar el servicio fuera del ámbito geográfico determinado por Uber.

En tercer lugar, la existencia de una relación laboral entre la plataforma virtual y los prestadores de servicio también se justifica por la existencia de ajenidad en la actividad económica, dada la

---

<sup>38</sup> Véase, entre otras, STS, 4ª, 29.12.1999 (RJ 1999/1427; MP: Fernando Salinas Molina).

<sup>39</sup> ROGERS, B., “The Social Costs of Uber”, *The University of Chicago Law Review Dialogue*, vol. 82, 2015, p. 95; TODOLÍ SIGNES, A., “El impacto de la “uber economy” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo”, *IUSLabor*, nº 3, 2015, p. 12-13.

no asunción por parte de los prestadores de servicio del riesgo y ventura de la actividad económica.

Una de las características esenciales de la prestación de servicios que, como se ha analizado anteriormente, permite defender la existencia de una relación de trabajo autónomo es la utilización de medios de producción propios y la asunción de los costes de la actividad por parte de los prestadores de servicios. Ciertamente, como se ha analizado anteriormente, los conductores de Uber realizan la prestación de servicios mediante vehículos propios y asumen todos los costes de gasolina, seguros, impuestos, etc. asociados a la prestación de servicios.

Sin embargo, las resoluciones judiciales y administrativas analizadas entienden que la poca entidad, cuantitativa y cualitativa, de dichos medios de producción impide afirmar la asunción del riesgo y ventura de la actividad. Los medios de producción verdaderamente relevantes en el marco de la actividad económica es la App o la plataforma virtual que permite el contacto entre usuarios y conductores. La misma argumentación cabe hacer en cuanto a la asunción de los costes derivados de la prestación de servicios. Si bien es cierto que los conductores asumen los costes derivados de su prestación de servicios, es Uber la que asume los verdaderos costes –y, por consiguiente, el riesgo– de la actividad productiva; esto es, los costes de creación, desarrollo y mantenimiento de la plataforma virtual, así como los costes de una póliza de seguro para la cobertura de conductores y clientes en caso de accidente. Por consiguiente, la utilización de medios de producción propios y la asunción de los costes relacionados con la prestación de servicios no son características determinantes para excluir la relación laboral.

La ajenidad en la prestación de servicios también se observa en el sistema de retribución establecido entre Uber y sus conductores, que supone una apropiación de los beneficios derivados de la actividad productiva. En este sentido, no existe una libre fijación de precios por parte de los conductores, sino que es Uber quién determina los precios del trayecto –prohibiendo incluso la aceptación de propias. Asimismo, el precio es fijado por parte de Uber de forma unilateral y uniforme para todos los conductores. También Uber fija el porcentaje que deben abonar los conductores en concepto de acceso a la plataforma –entre el 10-12% de cada viaje–, reservándose el derecho de modificar el mismo en cualquier momento. Y, finalmente, es Uber quien recibe el pago del viaje directamente de los clientes, cargando el importe automáticamente a la tarjeta de crédito de cada cliente al finalizar el trayecto, sin que exista ningún tipo de intervención por parte del conductor. Factores, todos ellos, que constituyen indicios de relación laboral.<sup>40</sup>

---

<sup>40</sup> Por todas, véase, STS, 4ª, 11.4.1990 (RJ 1990/3460; MP: Enrique Alvarez Cruz), 29.12.1999 (RJ 2000/1427; MP: Fernando Salinas Molina) y STS, 4ª, 6.10.2010 (RJ 2010/5017; MP: Manuel Ramón Alarcón Caracuel).

Adicionalmente, la toma de decisiones económicas, estratégicas y comerciales de la actividad económica corresponde a Uber y no a los prestadores de servicios. Mediante la adopción de decisiones relacionadas con la fijación de precios, determinación de zonas geográficas, estrategias de marketing, etc., Uber interviene en la actividad económica, correspondiendo a los conductores únicamente la ejecución del servicio en atención a la estrategia empresarial fijada por Uber. Asimismo, es Uber quien se relaciona con los clientes, al ofrecer el servicio directamente a los clientes mediante la descarga de la aplicación, recolectar la información de los clientes, gestionar la contratación de cada trayecto mediante la aplicación y cobrar el importe del viaje.

A modo de resumen, las decisiones judiciales y administrativas analizadas concluyen que existe una relación laboral entre Uber y sus conductores al concurrir las notas características del trabajo por cuenta ajena. Aunque ciertamente debilitadas y alteradas, es posible apreciar la existencia de las notas de ajenidad y subordinación y dependencia jurídica en la relación entre conductores y Uber. La ausencia de una organización empresarial autónoma y propia de los prestadores de servicio, su sujeción a la dirección, organización y control de la plataforma virtual y la no asunción del riesgo y ventura de la actividad por parte de los prestadores de servicio excluye su consideración como verdaderos trabajadores autónomos. Estas conclusiones, si bien alcanzadas en relación con Uber pueden extrapolarse a las demás plataformas virtuales que emplean una forma de funcionamiento similar como Lift, Taskrabbit o Amazon Mechanical Turk.<sup>41</sup>

#### 4.2. *Las plataformas virtuales de la gig-economy no son meras empresas tecnológicas*

La calificación jurídica de la relación entre plataformas virtuales y prestadores de servicios como una relación laboral por cuenta ajena conlleva una primera consecuencia en cuanto a la naturaleza de estas plataformas.

Las plataformas virtuales alegan ser meras empresas tecnológicas que limitan su actividad a la creación y desarrollo de una App o software que posteriormente ofrecen a clientes y trabajadores autónomos para que, libremente, contraten la prestación de servicios.<sup>42</sup> Esto es, manifiestan actuar como meras bases de datos que limita su actividad a la creación y puesta a disposición de dicha App o plataforma para facilitar el libre contacto entre oferta y demanda, sin incidir en la prestación de servicios.

---

<sup>41</sup> En relación con Amazon Mechanical Turk, véase GINÉS I FABRELLAS, A., “Crowdsourcing sites y nuevas formas de trabajo. El caso de Amazon Mechanical Turk”, *Revista de Derecho Social y Empresa*, nº 6, 2016, p. 66-85.

<sup>42</sup> A modo de ejemplo, *Uber Terms and Conditions* expresamente establece que Uber no es una empresa que provea servicios de transporte y, por consiguiente, excluye toda responsabilidad derivada de los servicios prestados por sus conductores ([www.uber.com/legal/usa/terms](http://www.uber.com/legal/usa/terms); última consulta: 20.9.2016).

No obstante lo anterior, los pronunciamientos judiciales y resoluciones administrativas disponibles en la actualidad en relación con esta cuestión, así como un sector de la doctrina,<sup>43</sup> entienden que dichas plataformas no pueden ser consideradas meras empresas tecnológicas, por cuanto actúan como prestadores del servicio que ofrecen en sus Apps o páginas web; intervienen en la actividad económica.

En este sentido, la decisión de *United States District Court (Northern District of California)* en el asunto *O'Connor et al. v. Uber Technologies, Inc.*<sup>44</sup> concluye que Uber no puede ser considerada una mera empresa tecnológica, por cuanto no se abstiene de intervenir en la prestación de servicios respecto la comercialización del servicio que ofrece, la regulación y supervisión del rendimiento de los conductores o la fijación de precios. Similarmente, la *California Labor Commission* en el asunto *Barbara Ann Berwick v. Uber Technologies, Inc.*<sup>45</sup> establece que Uber no actúa como una plataforma tecnológica neutral que facilita las transacciones entre pasajeros y clientes, sino que está involucrada en cada aspecto de la operación.

El establecimiento de recomendaciones para la prestación de servicios, la fijación de precios, el cobro directo del servicio a los clientes, la asunción de un porcentaje de cada transacción, la adopción de decisiones estratégicas respecto la actividad económica, el establecimiento de sistemas de *feedback* de los clientes y su empleo para controlar la calidad del servicio proporcionado, son elementos utilizados para descartar la naturaleza de las plataformas virtuales como meras empresas tecnológicas.

#### 4.3. *Crowdsourcing: una modalidad lícita pero legalmente inviable de externalización productiva*

La segunda consecuencia que se deriva de la calificación jurídica de la relación entre plataformas virtuales y prestadores de servicios como una relación laboral afecta a la legalidad del *crowdsourcing* como modalidad de externalización productiva.

En atención a la libertad de empresa consagrada en el artículo 38 CE, la subcontratación o descentralización productiva es una modalidad lícita de organización de la producción. El

---

<sup>43</sup> TODOLÍ SIGNES, A., “El impacto de la “uber economy” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo”, *IUSLabor*, nº 3, 2015, p. 4; GINÉS I FABRELLAS, A. y GÁLVEZ DURAN, S., “*Sharing economy v. uber economy* y las fronteras del Derecho del Trabajo: la (des)protección de los trabajadores en el nuevo entorno digital”, *InDret*, núm. 1, 2016, p 36.

<sup>44</sup> Case no C-13-3826 EMC, de 11 de marzo 2015.

<sup>45</sup> Case no. INC 11-46739 EK (2015), de 3 de junio de 2015.

ordenamiento jurídico-laboral español no prohíbe ni limita la subcontratación o externalización productiva –con la única excepción del sector de la construcción–<sup>46</sup>, más allá de atribuir responsabilidades empresariales en supuestos de subcontratación de la propia actividad (artículo 42 ET). En consecuencia, las empresas tienen libertad para subcontratar con otra u otras empresas o con trabajadores autónomos aquella o aquellas partes de su actividad que estimen oportunas, admitiéndose, incluso, la subcontratación de la totalidad de su actividad.

En tanto que la subcontratación de obras o servicios a uno o varios sujetos es legal, es necesario afirmar que también es legal la descentralización productiva a un número muy elevado de trabajadores autónomos mediante el *crowdsourcing*. La legalidad de la descentralización productiva no viene condicionada por el número de empresas o trabajadores autónomos mediante los que se contrata la realización de un servicio. Por consiguiente, debe concluirse que *a priori* el *crowdsourcing* es una modalidad lícita de externalización productiva.

Sin embargo, y aunque pueda parecer un contrasentido, el *crowdsourcing* no es, desde mi punto de vista, una modalidad legalmente viable de organización de la producción.

La intervención de las plataformas virtuales en la actividad económica que ofrecen –mediante fijación de precios, establecimiento de instrucciones, organización de la prestación del servicio, introducción de sistemas de evaluación y control de los prestadores de servicios, etc.– tiene, como se ha analizado en las páginas anteriores, dos consecuencias importantes: la calificación de los prestadores de servicio como trabajadores por cuenta ajena y la imposibilidad de considerar dichas plataformas virtuales meras empresas tecnológicas.

Adicionalmente, esta intervención de las plataformas virtuales en la actividad económica genera una tercera consecuencia que es la consideración del *crowdsourcing* como una modalidad legalmente inviable de externalización productiva.

En tanto que los prestadores de servicios en el marco de estas plataformas virtuales tienen la consideración de trabajadores autónomos, se convierten en trabajadores internos y no externos de la empresa. No existiendo, por tanto, un fenómeno de externalización productiva.

Más allá, la utilización del *crowdsourcing* como forma de organización de la producción, aunque legalmente lícito, contribuye, en la práctica, al fraude en la contratación de trabajadores autónomos. Emplear el *crowdsourcing* e intervenir en la actividad económica para garantizar una

---

<sup>46</sup> Véase Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.

mínima homogeneidad y calidad del servicio ofrecido resultan *de facto* prácticas incompatibles. Para poder garantizar una mínima calidad y homogeneización en el servicio ofrecido, las plataformas virtuales deben intervenir en la prestación de servicios mediante la impartición de instrucciones concretas, el establecimiento de objetivos mínimos de calidad, la introducción de sistemas de verificación del cumplimiento de dichos objetivos por parte de los prestadores del servicio, etc. El detalle y nivel de concreción que requiere poder ofrecer un servicio con una mínima homogeneidad y calidad conlleva la existencia de una relación laboral. Como se ha analizado anteriormente, es precisamente esta intervención en la prestación de servicios por parte de las plataformas virtuales la que determina la existencia de las características propias de la relación laboral.

En el caso que la plataforma virtual renuncie a toda intervención en la prestación de servicios tampoco sería el *crowdsourcing* una modalidad legalmente viable de externalización de la producción. En este caso, por cuanto, técnicamente, no existiría externalización productiva ni, por tanto, *crowdsourcing*. En el caso que la plataforma virtual no interviniese en la prestación del servicio, tendría la consideración de verdadera empresa tecnológica que limita su actividad a la creación y desarrollo de una plataforma virtual que posteriormente es puesta a disposición de los usuarios para facilitar el libre contacto entre oferta y demanda de un servicio. En este supuesto, al no proporcionar la plataforma un servicio en concreto, sino limitarse a la puesta a disposición de la plataforma, no estaría descentralizando ninguna actividad económica.

Por consiguiente, el *crowdsourcing* –entendida como la externalización de toda la actividad económica a un número muy elevado de trabajadores autónomos– resulta una forma de externalización productiva incompatible con verdaderas formas de trabajo autónomo.

## **5. Reflexiones finales**

Las plataformas virtuales que operan en el marco de la *on-demand economy* han transformado la prestación de servicios al introducir el *crowdsourcing*: una nueva modalidad de descentralización productiva que permite la íntegra externalización de la actividad económica a un número elevado de trabajadores autónomos que son contratados a demanda.

Sin embargo, el análisis realizado en las páginas anteriores, constata que la declaración de laboralidad de la relación entre estas plataformas virtuales y los prestadores de servicio cuestiona la legalidad de este modelo de externalización productiva. Así, aunque técnicamente lícito, el *crowdsourcing* resulta una forma de externalización productiva incompatible con verdaderas formas de trabajo autónomo. La intervención en la prestación del servicio que se requiere para



garantizar una mínima calidad y homogeneidad del servicio convierte a los formalmente trabajadores autónomos contratados mediante el *crowdsourcing* en trabajadores por cuenta ajena.

A modo de resumen, el modelo de organización de la producción en el nuevo entorno digital encuentra la siguiente disyuntiva: (a) las plataformas virtuales actúan como verdaderas empresas tecnológicas que limitan su actividad a facilitar el contacto entre oferta y demanda sin intervenir en la actividad económica o (b) son empresas prestadoras de un servicio que intervienen en la actividad económica. En el primer caso planteado los prestadores de servicio sí tendrían la consideración de verdaderos trabajadores autónomos, mientras que en el segundo existiría una relación laboral por incluirse éstos dentro de su ámbito de dirección y organización y no asumir el riesgo y ventura de la actividad. En cualquier caso, en ninguno de los dos supuestos existiría externalización productiva alguna, resultando, en consecuencia, el *crowdsourcing* una modalidad legalmente inviable de externalización productiva.

## 6. Bibliografía

“The rise of the sharing economy”, *The Economist*, 9 de marzo de 2013.

“Workers on tap”, *The Economist*, 3 de enero de 2015.

BERGVALL-KÅREBORN, B. y HOWCROFT, D., “Amazon Mechanical Turk and the commodification of labor”, *New Technology, Work and Employment*, vol. 29, núm. 3, 2014, p. 213-223

BOTSMAN, R., “Defining The Sharing Economy: What Is Collaborative Consumption – And What Isn’t?”, *Fastcoexist.com*, 27 de mayo de 2015.

BOTSMAN, R., “The case of collaborative consumption”, *TedxSydney*, 2010.

CLAMPET, J., “Airbnb’s New \$1 Billion Funding Would Value It At \$20 Billion”, *Skift*, 28 de febrero de 2015

DAGNINO, E., “Uber law: perspectiva jurídico-laboral de la *sharing / on-demand economy*”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 3, nº 3, 2015, p. 1-31.

DE STEFANO, V., “The rise of the «just-in-time workforce»: On-demand work, crowdwork and labour protection in the «gig-economy», *Conditions of Work and Employment Series*, ILO, nº 71, 2016, p. 1-43.

DEL REY GUANTER, S. y MARTÍNEZ FONS, D., “Artículo 1. Ámbito de aplicación”, en DEL REY GUANTER, S. (Director), *Estatuto de los Trabajadores. Comentado y con jurisprudencia*, La Ley, 3ª edición, 2013, p. 44-86.

DOMÉNECH PASCUAL, G., *La regulación de la economía colaborativa. El caso Uber contra el taxi*, Revista CEFLEGAL, núms. 175-176, 2015, p. 61-104.

FERNÁNDEZ, D., “Paradoxes mòbils”, *Ara.cat*, 27 de febrero de 2016.

GINÈS I FABRELLAS, A. y GÁLVEZ DURAN, S., “Sharing economy v. uber economy y las fronteras del Derecho del Trabajo: la (des)protección de los trabajadores en el nuevo entorno digital”, *InDret*, nº 1, 2016, p 1-44.

GINÈS I FABRELLAS, A., “Crowdsourcing sites y nuevas formas de trabajo. El caso de Amazon Mechanical Turk”, *Revista de Derecho Social y Empresa*, nº 6, 2016, p. 66-85.

HERN, A., “Why the term “sharing economy” needs to die”, *The Guardian*, 5 de octubre de 2015;

HILL, S., “The Future of Work in the Uber Economy. Creating a Safety Net in a Multi-Employer World”, *Boston Review*, 22 de julio de 2015.

HOWE, J., “The rise of crowdsourcing”, *Wired*, 1 de junio de 2006.

MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ- SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. y GARCÍA MURCIA, J., *Derecho del Trabajo*, 22ª ed., Tecnos, Madrid, 2013.

MOLINA, J., “Los retos laborales de la “on-demand economy”: el caso Über”, *Cuatrecasasblog.com*, 28 de octubre de 2015.

PRASSL, J. y RISAK, M., “Uber, TaskRabbit, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork”, *Comparative Labor Law Policy Journal*, vol. 37, nº 3, 2016, p. 1-30.

ROGERS, B., “The Social Costs of Uber”, *The University of Chicago Law Review Dialogue*, vol. 82, 2015, p. 85-102.

TODOLÍ SIGNES, A., “El impacto de la “uber economy” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo”, *IUSLabor*, nº 3, 2015, p. 1-25.