

# CROWDSOURCING: UNA MODALIDAD JURÍDICAMENTE INVIABLE DE EXTERNALIZACIÓN PRODUCTIVA EN EL NUEVO ENTORNO DIGITAL

*CROWDSOURCING: NEW FORM OF OUTSOURCING IN THE DIGITAL CONTEXT. CONSIDERATIONS REGARDING ITS LEGAL FEASIBILITY*

---

**Anna Ginès i Fabrellas**

*Universitat Ramon Llull – ESADE*

[anna.gines@esade.edu](mailto:anna.gines@esade.edu)

## Resumen

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 basada en la división del trabajo en micro tareas, la descentralización del servicio hacia un gran número de trabajadores autónomos contratados a demanda por cada pedido, provocando, así, una huida del Derecho del Trabajo. En este contexto, el objeto del presente artículo es analizar esta nueva modalidad de externalización de la producción de *crowdsourcing*, a fin de determinar si constituye una forma lícita de descentralización productiva.

**Palabras clave:** Economía colaborativa; Plataformas digitales; *Crowdsourcing*; Nuevas tecnologías; Futuro del trabajo

## Abstract

In the new digital environment, a new type of outsourcing called crowdsourcing has appeared. Thanks to new technologies, numerous companies or digital platforms employ this type of subcontracting based on the division of labor into micro tasks, the decentralization of the service to a large number of self-employed workers that are hired on demand for each order, thus causing an escape from Labor Law. In this context, the purpose of this article is to analyze this new form of outsourcing of the production called crowdsourcing, in order to determine whether it constitutes a licit form of productive decentralization.

**Keywords:** Sharing Economy; Digital Platforms; Crowdsourcing; New Technologies; Future of Work



## Sumario

1. Introducción	134
2. La “uberización” de las relaciones laborales y el caso paradigmático de Uber	135
3. El modelo de externalización productiva en el nuevo entorno digital: <i>crowdsourcing</i>	136
4. La legalidad del <i>crowdsourcing</i> y su estrecha vinculación con el concepto de trabajador en el marco de plataformas virtuales	137
4.1. La generalización de los falsos autónomos en la uber economy	137
4.2. Las plataformas virtuales de la gig-economy no son meras empresas tecnológicas	142
4.3. <i>Crowdsourcing</i> : una modalidad lícita pero legalmente inviable de externalización productiva	143
5. Reflexiones finales	144
Referencias	144

### Referencia normalizada

Ginès i Fabrellas, Anna (2018): “Crowdsourcing: una modalidad jurídicamente inviable de externalización productiva en el nuevo entorno digital”. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 5, 133-145. <https://doi.org/10.5565/rev/aiet.69>

## 1. Introducción

Las nuevas tecnologías han permitido la globalización de la *sharing economy* (*The Economist* 2013) o economía colaborativa; han posibilitado la creación de puntos de encuentro entre particulares para el intercambio de bienes y servicios infrutilizados a escala mundial (Comité Económico y Social Europeo 2014). 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 2010). A modo de ejemplo, en la actualidad existen plataformas digitales como NeighbourGoods, que permite el préstamo de todo tipo de productos domésticos entre personas desconocidas; Couchsurfing, que permite el contacto entre viajeros y locales dispuestos a ofrecer alojamiento gratuito y compartir experiencias; Nightswapping, que permite el intercambio gratuito de alojamiento en casas de los usuarios; Bla-BlaCar conecta pasajeros para compartir coche y gastos de desplazamientos; Fon permite compartir gratuitamente redes wifi entre sus usuarios; RelayRides y Getaround, que 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 digi-

tales, como Uber, Lift, Taskrabbit, Airbnb o Amazon Mechanical Turk (Ginès i Fabrellas 2016) que han tergiversado la esencia de la economía colaborativa (Botsman 2015; Hern 2015). Estas plataformas —manifestaciones de capitalismo postmoderno (Fernández 2016) o capitalismo de plataformas (Srnicek 2017)— han desarrollado verdaderos modelos de negocio y se han convertido en grandes empresas (Clampet 2015; Hill 2015) 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*, 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 actualidad pueden ser ofertados forma íntegramente descentralizada por trabajadores formalmente considerados trabajadores autónomos 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 del presente artículo 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* (de Stefano 2016; Hill 2015) 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.

Deliveroo es un ejemplo paradigmático de la economía de plataformas o de la *gig-economy*. Como es bien sabido, siguiendo un sistema de funcionamiento similar al empleado por otras plataformas como Uber, Glovo o Stuart, se dedica a contactar usuarios con *riders* —denominación recibida por el empleo de la bicicleta— para el encargo de comida a domicilio o a la oficina. Los usuarios acceden a la App de la plataforma mediante sus *Smartphone* y seleccionan, entre los restaurantes que mantienen un convenio con la plataforma, la comida que desean y el lugar de entrega, generalmente, el domicilio o el lugar de trabajo. Posteriormente, la plataforma, mediante el uso de un algoritmo, asigna esa tarea al *rider* que pueda entregar el pedido en el mínimo tiempo posible, que se dirige al restaurante en cuestión, recoge el pedido y los transporta —generalmente en bicicleta, aunque la plataforma también admite la motocicleta— hasta la dirección indicada para su entrega final al cliente. Una vez recibido el pedido, el pago del servicio por parte del cliente es realizado directamente a través de la App de la plataforma. Y, esta, periódicamente, abona a los *riders* la retribución correspondiente al número de servicios realizados menos un porcentaje en concepto de pago por acceso a la plataforma.

Los *riders* de Deliveroo son formalmente considerados trabajadores autónomos. En vez de mantener una relación contractual estable con la plataforma, son contratados en el momento exacto en que se produce la solicitud por parte de un cliente y únicamente para la realización del pedido concreto. La justificación de la consideración de los *riders* como trabajadores autónomos se encuentra en el hecho que deciden libremente el tiempo de trabajo —si bien informando previamente a la plataforma—, emplean su propio medio de transporte, asumen los gastos del servicio y perciben una prestación económica directamente proporcional al número de servicios realizados.

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 (Rogers 2015) y atribuyéndola al último eslabón de la cadena productiva (Dagnino 2015). 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 (Dagnino 2015). 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 garan-

tías 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. (Rogers 2015).

### 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, que encuentra amparo constitucional en la libertad de empresa (artículo 38 CE). Sin embargo, el modelo de externalización productiva empleado en el nuevo entorno digital denominado *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* (Molina 2015). 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 Deliveroo, en vez de ofrecer el servicio de reparto de comida de forma integrada como un único servicio, se ofrecen los repartos y pedidos de forma individualizada.

En segundo lugar, cada una de estas *microtasks* es externalizada a un número muy elevado de trabajadores autónomos. Así, más allá de externalizar con una única empresa o trabajador por cuenta propia el servicio de una forma más o menos esta-

ble, las nuevas tecnologías permiten la íntegra externalización de la actividad económica a un número elevado de trabajadores autónomos. Mediante un llamamiento o convocatoria abierta, la prestación de servicios es externalizada a un gran número de trabajadores autónomos. El objetivo de estas plataformas es contar con 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* (Howe 2006), derivado del término *crowd*, que en inglés significa multitud.

En tercer lugar, las nuevas tecnologías permiten la contratación de trabajadores autónomos *on-demand* (The Economist 2015). 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 (Dagnino 2015). 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 (Bergvall-Kåreborn y Howcroft 2014; Prassl y Risak 2016).

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 (Rogers 2015), explotación de economías de red (Doménech Pascual 2015), mayor flexibilidad en

la gestión del tiempo de trabajo (Bergvall-Kåreborn y Howcroft 2014; Prassl y Risak 2016), etc.—, este modelo productivo genera consecuencias negativas desde un punto de vista laboral y social, al permitir la substitución de formas más o menos estables de trabajo subordinado por trabajo por cuenta propia; al generar una huida del Derecho del Trabajo.

#### 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, 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 (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) 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 (del Rey y Martínez Fons 2013).

Delimitar la prestación de servicios por cuenta ajena y por cuenta propia requiere un análisis caso por caso, como consecuencia de la doctrina consolidada del Tribunal Supremo de la irrelevancia 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>1</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 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”.<sup>2</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>3</sup> Las nuevas tecnologías

<sup>1</sup> STS, 4ª, 25.1.2000 (RJ 2000/1312; MP: Leonardo Bris Montes).

<sup>2</sup> STS, 4ª, 11.4.1990 (RJ 1990/3460; MP: Enrique Alvarez Cruz).

<sup>3</sup> STS, 4ª, 7.10.2009 (RJ 2009/5663; MP: Mariano Sampietro Corral) y 29.11.2010 (RJ 2011/1355; MP: Mª Luisa Segoviano Astaburuaga), entre otras.



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 (Martín Valverde, Rodríguez- Sañudo y García Murcia 2013).<sup>4</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. “Esta 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”.<sup>5</sup>

No obstante, 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 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.

Son muchos los pronunciamientos judiciales y administrativos actualmente disponibles que han analizado el modelo de negocio de las plataformas

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

<sup>5</sup> 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).

digitales y la calificación jurídica de los prestadores de servicio que actúan en el marco de estas plataformas, declarando la existencia de una relación laboral. A modo de ejemplo, respecto la plataforma Uber, debe destacarse la decisión de la *California Labor Commission* de 6 de junio de 2015 en el caso *Barbara Ann Berwick v. Uber Technologies, Inc.*,<sup>6</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>7</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>8</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>9</sup> En el ordenamiento jurídico español, es esencial mencionar el informe de la *Inspecció de Treball de Catalunya* de 9 de marzo de 2015 también respecto la plataforma Uber<sup>10</sup> y, más recientemente, las actas de la Inspección de Trabajo de Valencia de 19 de diciembre de 2017<sup>11</sup> o la sentencia del Juzgado de lo Social nº 6 de Valencia de 1 de junio de 2018<sup>12</sup> respecto la plataforma Deliveroo.

Resumidamente, 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 plataformas virtuales no gozan de una auténtica organización empresarial propia y autónoma, por cuanto se encuentran sujetos a la dirección, organización y control de la plataforma virtual y no asumen el riesgo y ventura de la actividad.<sup>13</sup>

<sup>6</sup> Case no. 11-46739 EK (2015).

<sup>7</sup> No. C-13-3826 EMC (2015).

<sup>8</sup> Case no. 5371509 – Reopened.

<sup>9</sup> Case No. 2202550/2015.

<sup>10</sup> Núm. expediente 8/0025767/14.

<sup>11</sup> Núm. referencia 462017008125108.

<sup>12</sup> Sentencia núm. 244/2018.

<sup>13</sup> Para un estudio detallado de las resoluciones judiciales y administrativas respecto la plataforma Uber, véase 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 traba-

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, por ejemplo, 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. Similarmente, la plataforma Deliveroo también incluye formas indirectas de control del tiempo de trabajo de los *riders*. En este sentido, Deliveroo exige que los *riders* comuniquen con anterioridad su disponibilidad en los turnos fijados por la plataforma —esencialmente, turnos de comidas de 12.30 a 16.30h, meriendas de 16.30 a 20h y cenas de 20h a medianoche). Sin embargo, es la plataforma la que realiza la asignación final de cada *rider* a las distintas franjas horarias, sin que necesariamente coincida con las preferencias manifestadas. Además, no permite cambios de horario —solamente intercambios entre *riders* y siempre con la autorización de la plataforma. Además, Deliveroo también ofrece incentivos económicos los *riders* que se acceden a la App durante las franjas horarias de más demanda.

La sujeción de los prestadores de servicio a la dirección y organización empresarial también se observa en el control de la actividad y rendimiento por parte de la plataforma. A modo de ejemplo,

la plataforma Deliveroo emplea el sistema de geolocalización utilizado por cada *rider* como forma para controlar los tiempos de entrega y las rutas elegidas para realizar cada uno de los pedidos y, en base a la información obtenida, dar instrucciones para mejorar el rendimiento de los *riders*.

La plataforma Uber —previo a la utilización de licencias VTC para la prestación del servicio de transporte de pasajeros— también empleaba formas de dirección, organización y control de los conductores adscritos a su plataforma. Así, los conductores debían superar un proceso de selección, consistente en una entrevista con un/a empleado/a de Uber y, en ocasiones, un examen de conocimiento de la ciudad. Además, Uber prohibía 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>14</sup>

El control indirecto de la actividad desarrollada por los prestadores de servicio también se observa en la estipulación de instrucciones sobre la forma de prestación del servicio por parte de la plataforma. A modo de ejemplo, la plataforma Uber facilita 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 con clientes o, incluso, acompañar a los clientes con un paraguas en días de lluvia. Similarmente, la plataforma Deliveroo también ofrece instrucciones o recomendaciones sobre como transportar y entregar los pedidos y qué actitud mantener a la hora de entregar el pedido al cliente (por ejemplo, llamar una primera vez, esperar respuesta, quitarse el casco al efectuar la entrega del cliente, etc.) 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.

jadores en el nuevo entorno digital”, *InDret*, nº 1, 2016, p 1-44.

<sup>14</sup> STS, 4ª, 3.5.2011 (RJ 2011\4506; MP: Rosa María Virolés Piñol).

En ocasiones, los prestadores de servicios en el marco de estas plataformas digitales de la *gig-economy*, adicionalmente, se encuentran sujetos a un sistema de control permanente. En este sentido, son muchas las plataformas que ha diseñado e implementado un sistema para obtener *feedback* de los clientes, permitiéndoles después de cada trayecto o pedido evaluar el servicio y atribuyendo una puntuación al prestador del servicio. Esta puntuación permite proporcionar información a futuros usuarios sobre la calidad del servicio. Sin embargo, es también utilizada por parte de la plataforma para tomar decisiones empresariales. En este sentido, por ejemplo, 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>15</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 (Rogers 2015). En este sentido, muchas plataformas prohíben a los prestadores de servicio contactar con clientes fuera de la aplicación —constituyendo una causa para una suspensión inmediata— ni exportar el servicio fuera del ámbito geográfico determinado por la propia plataforma.

En tercer lugar, la existencia de una relación laboral entre la plataforma digital y los prestadores de

servicio también se justifica por la existencia de ajenidad en la actividad económica, dada la 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 *riders* de Deliveroo realizan la prestación de servicios mediante medio de transporte propio —bicicleta o motocicleta—, asumen los costes de la prestación de servicios y reciben una contraprestación económica directamente proporcional al número de pedidos realizados.

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 cuento a la asunción de los costes derivados de la prestación de servicios. Si bien es cierto que los prestadores de servicio asumen los costes derivados de su actividad, es la plataforma 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, configuración del algoritmo que permite la asignación de tareas y gestión de los datos generados por la plataforma.

La ajenidad en la prestación de servicios también se observa en el sistema de retribución generalmente establecido entre la plataforma y los prestadores de servicio, 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 prestadores de servicio, sino que es la plataforma quién, de forma unilateral y uniforme para todos los prestadores de servicio, determina los precios de cada pedido. También es la plataforma la que fija el porcentaje que deben abonar los prestadores de servicio en concepto de acceso a la App, reservándose el derecho de modificar el mismo en cualquier mo-

<sup>15</sup> Véase, entre otras, STS, 4ª, 29.12.1999 (RJ 1999/1427; MP: Fernando Salinas Molina).



mento. Y, finalmente, es la plataforma quien recibe el pago del servicio 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 de los prestadores de servicio. Factores, todos ellos, que constituyen indicios de relación laboral.<sup>16</sup>

Adicionalmente, la toma de decisiones económicas, estratégicas y comerciales de la actividad económica corresponde a la plataforma 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, clientes potenciales, determinación de franjas horarias, etc., la plataforma interviene en la actividad económica, correspondiendo a los prestadores de servicio únicamente la ejecución del servicio en atención a la estrategia empresarial fijada por la plataforma. Asimismo, es la plataforma 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 la plataforma y los prestadores de servicio 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 o *riders* y Deliveroo. 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.

Téngase en cuenta, no obstante, que existen algunos pronunciamientos contrarios a la calificación

<sup>16</sup> Por todas, véase, STS, 4ª, 11.4.1990 (RJ 1990/3460; MP: Enrique Álvarez 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).

como laboral de la relación entre los prestadores de servicio y las plataformas, por entender que la libertad en la determinación del tiempo de trabajo, la utilización medios propios y la asunción de los costes asociados a la actividad tienen entidad suficiente para descartar la existencia de laboralidad. En este sentido, destacan la resolución del *Fair Work Commission de Australia* de 8 de diciembre de 2017<sup>17</sup>, la resolución del *Conseil des Prud'Hommes* de París de 29 de enero de 2018, la sentencia del *Tribunale di Milano* de 10 de septiembre de 2018<sup>18</sup> o, en el ordenamiento jurídico español, la sentencia del Juzgado de lo Social nº 39 (refuerzo) de Madrid de 2 de septiembre de 2018<sup>19</sup>.

No obstante, desde mi punto de vista, existen argumentos suficientes para apreciar la existencia de una relación laboral entre los prestadores de servicio y las plataformas digitales. Es cierto que factores típicamente característicos del trabajo autónomo se han insertado en el trabajo mediante plataformas digitales, esencialmente, la libertad en la determinación del tiempo de trabajo, la utilización de medios productivos propios y la asunción de los costes de la actividad. Es cierto, por tanto, que elementos característicos del trabajo asalariado han perdido relevancia en el nuevo entorno digital. Sin embargo, otros elementos — denominados por la doctrina como nuevos indicios de laboralidad (Todolí 2017)— están adquiriendo gran relevancia en la configuración del trabajo por cuenta ajena. Nuevos indicios de control indirecto del tiempo de trabajo y de la prestación de servicios, de asignación del trabajo mediante algoritmos, de propiedad de la infraestructura productiva —propiedad de la plataforma, del algoritmo y de los datos— y de relación con el mercado —toma decisiones estratégicas y empresariales, marca, etc.— resultan esenciales para apreciar la subordinación y ajenidad en la prestación de servicios en plataformas digitales.

Por todo lo anterior, desde mi punto de vista la relación entre la plataforma digital de la *gig-economy* y los prestadores de servicio debe ser

<sup>17</sup> Asunto *Kaseris v Rasier Pacific V.O.F* ([2017] FWC 6610).

<sup>18</sup> Sentencia núm. 1853/2018.

<sup>19</sup> Sentencia núm. 284/2018.

considerada, indudablemente, como una relación laboral de trabajo asalariado.

#### 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>20</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.

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 (Ginès i Fabrellas y Gálvez Durán 2016; Todolí 2015), 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>21</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>22</sup> establece que Uber no actúa como una plataforma tecnológica neutral que facilita la transacciones entre pasajeros y clientes, sino que está involucrada en cada aspecto de la operación.

En este sentido se ha pronunciado también el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en sus sentencias de 20 de diciembre de 2017<sup>23</sup> y de 10 de abril de 2018.<sup>24</sup> El tribunal declara que la plataforma Uber debe tener la consideración de empresa de servicio y no de mera empresa tecnológica, por cuanto “no se limita a un servicio de intermediación consistente en conectar, mediante una aplicación para teléfonos inteligentes, a un conductor no profesional que utiliza su propio vehículo con una persona que desea realizar un desplazamiento urbano”. Es decir, según el tribunal Uber debe considerarse una empresa que ofrece un servicio de transporte, dado que “ejerce una influencia decisiva sobre las condiciones de las prestaciones efectuadas por estos conductores”.

Como se ha apuntado anteriormente, la calificación jurídica de los prestadores de servicio en el marco de estas plataformas digitales influye significativamente en su consideración como empresas tecnológicas o empresas proveedoras de un servicio. Así, la intervención en la actividad económica mediante el establecimiento de recomendaciones para la realización de la actividad, 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, tanto, declarar la existencia de relación laboral con los prestadores de servicio, como descartar la naturaleza de estas plataformas como meras empresas tecnológicas.

<sup>20</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).

<sup>21</sup> Case no C-13-3826 EMC, de 11 de marzo 2015.

<sup>22</sup> Case no. INC 11-46739 EK (2015), de 3 de junio de 2015.

<sup>23</sup> Asunto Asociación Profesional Élite Taxi v. Uber Systems Spain, S.L. (C-434/15).

<sup>24</sup> Asunto Uber France SAS v. Nabil Bensalem (C-320/26).

### 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 digitales 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 ordenamiento jurídico-laboral español no prohíbe ni limita la subcontratación o externalización productiva — con la única excepción del sector de la construcción<sup>25</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 obligado 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, a mi entender, una modalidad jurídicamente viable de organización de la producción.

La intervención de las plataformas 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 anteriormente, 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 primer lugar, 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, una externalización productiva en sentido estricto.

Así, la utilización del *crowdsourcing* como forma de organización de la producción, aunque legalmente lícito, es jurídicamente inviable por cuanto contribuye, en la práctica, al fraude en la contratación de trabajadores autónomos. Emplear el *crowdsourcing* e intervenir en la actividad económica resultan, *de facto*, prácticas incompatibles. Para poder garantizar una mínima calidad y homogeneización en el servicio ofrecido, las plataformas digitales intervienen 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 se traduce en 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 segundo lugar, sin embargo, tampoco en el caso que la plataforma digital renuncie a toda intervención en la prestación de servicios 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 interviniere

<sup>25</sup> Véase Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.

se 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, *per se*, 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. Y, en consecuencia, una modalidad jurídicamente inviable de externalización de la producción.

## 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 tecno-

lógicas 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.

## Referencias

- Bergvall-Kåreborn, Birgitta; Howcroft, Debra (2014): “Amazon Mechanical Turk and the commodification of labor”. *New Technology, Work and Employment*, 29 (3), 213-223. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/ntwe.12038> [consulta 17 de octubre de 2018].
- Botsman, Rachel (2010): “The case of collaborative consumption”, *TedxSydney*. [https://www.ted.com/talks/rachel\\_botsman\\_the\\_case\\_for\\_collaborative\\_consumption](https://www.ted.com/talks/rachel_botsman_the_case_for_collaborative_consumption) [consulta 17 de octubre de 2018].
- Botsman, Rachel (2015): “Defining The Sharing Economy: What Is Collaborative Consumption – And What Isn’t?”, *Fastcoexist.com*, 27 de mayo. <https://www.fastcompany.com/3046119/defining-the-sharing-economy-what-is-collaborative-consumption-and-what-isnt> [consulta 17 de octubre de 2018].
- Clampet, Jason (2015): “Airbnb’s New \$1 Billion Funding Would Value It At \$20 Billion”, *Skift*, 28 de febrero de 2015. <https://skift.com/2015/02/28/airbnbs-new-1-billion-funding-would-value-it-at-20-billion/> [consulta 17 de octubre de 2018].
- Comité Económico y Social Europeo (2014), «Consumo colaborativo o participativo: un modelo de sostenibilidad para el siglo XXI». [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=uriserv:OJ.C\\_2014.177.01.00.01.01.SPA](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=uriserv:OJ.C_2014.177.01.00.01.01.SPA) [consulta 17 de octubre de 2018].
- Dagnino, Emmanuele (2015): “Uber law: perspectiva jurídico-laboral de la sharing / on-demand eco-

- nomy”. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 3 (3), 1-31.  
[http://ejcls.adapt.it/index.php/rldc\\_adapt/article/view/303/0](http://ejcls.adapt.it/index.php/rldc_adapt/article/view/303/0) [consulta 17 de octubre de 2018].
- de Stefano, Valerio (2016): “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, 71, 1-43.  
[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---trav-ail/documents/publication/wcms\\_443267.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---trav-ail/documents/publication/wcms_443267.pdf) [consulta 17 de octubre de 2018].
- del Rey Guanter, Salvador; Martínez Fons, Daniel (2013): “Artículo 1. Ámbito de aplicación”, en del S. Rey Guanter (dir.), *Estatuto de los Trabajadores. Comentado y con jurisprudencia* (pp. 44-86). Madrid: La Ley, 3ª edición.
- Doménech Pascual, Gabriel (2015): “La regulación de la economía colaborativa. El caso Uber contra el taxi” *Revista CEFLEGAL*, 175-176, 61-104.
- Fernàndez, David (2016): “Paradoxes mòbils”, *Ara.cat*, 27 de febrero. [https://www.ara.cat/opinio/que-no-del-al-MWC\\_0\\_1531046915.html](https://www.ara.cat/opinio/que-no-del-al-MWC_0_1531046915.html) [consulta 17 de octubre de 2018].
- Ginès i Fabrellas, Anna (2016): “Crowdsourcing sites y nuevas formas de trabajo. El caso de Amazon Mechanical Turk”. *Revista de Derecho Social y Empresa*, n6, 66-85.
- Ginès i Fabrellas, Anna; Gálvez Duran, Sergi (2016): “Sharing economy v. uber economy y las fronteras del Derecho del Trabajo: la (des)protección de los trabajadores en el nuevo entorno digital”. *Indret*, 1, 1-44.  
[http://www.indret.com/pdf/1212\\_es.pdf](http://www.indret.com/pdf/1212_es.pdf) [consulta 17 de octubre de 2018].
- Hern, Alex (2015): “Why the term “sharing economy” needs to die”. *The Guardian*, 5 de octubre. [consulta 17 de octubre de 2018].
- Hill, Steven (2015): “The Future of Work in the Uber Economy. Creating a Safety Net in a Multi-Employer World” *Boston Review*, 22 de julio.  
<https://www.theguardian.com/technology/2015/oct/05/why-the-term-sharing-economy-needs-to-die> [consulta 17 de octubre de 2018].
- Howe, Jeff (2006): “The rise of crowdsourcing”. *Wired*, 1 de junio.  
<https://www.wired.com/2006/06/crowds/> [consulta 17 de octubre de 2018].
- Martín Valverde, Antonio; Rodríguez- Sañudo Gutiérrez, Fermín; García Murcia, Joaquín (2013): *Derecho del Trabajo* (22ª ed.). Madrid: Tecnos.
- Molina, Javier (2015): “Los retos laborales de la “on-demand economy”: el caso Über”. *Cuatrecasas-blog.com*, 28 de octubre.  
<https://blog.cuatrecasas.com/laboral/los-retos-laborales-de-la-on-demand-economy-el-caso-uber/> [consulta 17 de octubre de 2018].
- Prassl, Jeremias. y Risak, Martin (2016): “Uber, TaskRabbit, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork”, *Comparative Labor Law Policy Journal*, vol. 37, nº 3, p. 1-30.  
[https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2733003](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2733003) [consulta 17 de octubre de 2018].
- Rogers, Brishen (2015): “The Social Costs of Uber”. *The University of Chicago Law Review Dialogue*, 82, 85-102.  
[https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1037&context=ucrlrev\\_online](https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1037&context=ucrlrev_online) [consulta 17 de octubre de 2018].
- Srnicek, Nick (2017): *Platform capitalism*. Cambridge: Polity Press.
- The Economist* (2013): “The rise of the sharing economy”, 9 de marzo.  
<https://www.economist.com/leaders/2013/03/09/the-rise-of-the-sharing-economy> [consulta 17 de octubre de 2018].
- The Economist* (2015): “Workers on tap”, 3 de enero.  
<https://www.economist.com/leaders/2014/12/30/workers-on-tap> [consulta 17 de octubre de 2018].
- Todolí Signes, Adrián (2015): “El impacto de la “uber economy” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo”. *IUSLabor*, 3, 1-25.  
<https://www.upf.edu/documents/3885005/3891266/Todoli.pdf/051aa745-0eea-42af-921f-dd20a7ebcf2c> [consulta 17 de octubre de 2018].
- Todolí Signes, Adrián (2017): Nuevos indicios de laboralidad como resultado de las nuevas empresas digitales. En M. C. Rodríguez-Piñero Royo y M. Hernández Bejarano (dirs.), *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos* (pp. 223-241). Albacete: Editorial Bomarzo.