

RELACIONES DE TRABAJO EN LA ECONOMÍA DIGITALIZADA

Francisco Trillo

Universidad de Castilla-La Mancha

FcoJose.Trillo@uclm.es

(Futuro del Trabajo y uso de la tecnología)

SUMARIO: 1. Cuarta Revolución Industrial y relaciones de producción. 2. El trabajo en la Red: morfología y sujetos. 2.1. Descentralización productiva y minimización o desaparición del riesgo empresarial en la base del modelo que incorpora la innovación tecnológica. 3. El caso *Uber* y la negación del trabajo. 3.1. Mercado, empresa y trabajo en el caso *Uber*. 3.2. La evolución de la flexibilidad laboral en la economía digitalizada: salario a destajo sin limitación de la jornada de trabajo.

ABSTRACT:

La conectividad, el acceso a mucha mayor cantidad de información y la inmediatez en las comunicaciones, junto a un redimensionamiento del espacio y el tiempo han generado una revolución en las relaciones sociales capaz de desmaterializar procesos sociales así como desdoblar personalidades, según se trate del entorno físico o de aquel virtual. La digitalización de la vida social ha ocasionado una nueva manera de entender las relaciones entre individual y colectivo. La tecnología y su uso forman parte de un proceso sociocultural dinámico que participa de los principios y valores imperantes en las sociedades donde aquella se desarrolla, y que albergan la potencialidad de conformar una identidad común a través del fenómeno conocido como *tecnologización de la vida cotidiana*, en nuestro caso aplicado a las relaciones laborales.

1. Cuarta Revolución Industrial y relaciones de producción

No se aporta nada nuevo cuando se afirma que la digitalización es un hecho que está transformando en su conjunto las relaciones sociales, económicas y políticas. La conectividad, el acceso a mucha mayor cantidad de información y la inmediatez en las comunicaciones, junto a un redimensionamiento del espacio y el tiempo han generado una revolución en las relaciones sociales capaz de desmaterializar procesos sociales así como desdoblar personalidades, según se trate del entorno físico o de aquel virtual. Así mismo, la digitalización de la vida social ha ocasionado una nueva manera de entender las relaciones entre individual y colectivo. Existe una tendencia bastante marcada hacia una situación en la cual la socialización, lo colectivo, tiene lugar preferentemente en lo virtual, produciéndose una individualización de las relaciones sociales que tienen lugar en el mundo físico. No nos corresponde introducir valoraciones sobre este proceso, pero sí destacar que la tecnología y su uso forman parte de un proceso sociocultural dinámico que participa de los principios y valores imperantes en las

sociedades donde aquélla se desarrolla, y que albergan la potencialidad de conformar una identidad común a través del fenómeno conocido como *tecnologización de la vida cotidiana*¹.

En el ámbito de las relaciones de producción, la narración de este relato, descrito en extrema síntesis, se presenta como una oportunidad de cambio, donde las tecnologías de la información y la comunicación se comportarían de forma unívoca e inequívoca para mejorar la sociedad actual. No solo se relaciona un determinado uso de la tecnología como acicate para descubrir nuevos espacios de negocio, sino que además se pretende conceder a ésta un efecto benéfico sobre la sociedad salarial capaz de enmendar determinadas situaciones ampliamente criticadas en el mundo del trabajo. Por ello, no resulta extraño, por ejemplo, los intentos de asociar el uso de la tecnología con determinados cambios como el destierro de una de las ideas-fuerza más dramáticas para las sociedades ordenadas en torno al trabajo como es la transferencia del riesgo empresarial a las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores a través de la exclusiva consideración de éstas como un mero factor de producción con el que asegurar un determinado nivel de beneficios. O lo que es lo mismo, la recuperación de un equilibrio entre intereses económicos y sociales que encontraría en la tecnología su piedra de toque, sin la cual las relaciones de producción no podrán superar el momento de degradación y banalización en el que se encuentran sumidas.

La Cuarta Revolución Industrial parece querer aportar, entonces, nuevas expectativas en las relaciones de producción de la mano de la digitalización del conjunto de la economía. De esta forma, se ponen en valor determinadas características de los cambios introducidos de la mano de las tecnologías de la información y la comunicación que toman como objetivos aspectos conflictivos que están causando una ruptura en la vida social y laboral de los sujetos. Así, no resulta extraño a este relato relacionar un determinado uso de las tecnologías como requisito *sine qua non* para alcanzar una eficiencia económica que consienta un crecimiento económico sostenible que se nutra de un empleo de calidad. Del mismo modo, se anuda a la producción de base tecnológica una serie de efectos sobre los consumidores-trabajadores de igual bondad, cuyos argumentos se centran en la mayor satisfacción de las necesidades a través de una atención más personalizada con precios asequibles.

No obstante, como ha sido indicado con acierto, planea sobre la producción en la era de la Cuarta Revolución Industrial una fuerte incertidumbre en el tipo de empleo y las condiciones de trabajo y de vida de las actividades económicas digitalizadas². Así, en el último Foro Mundial Económico de Davos³ se presentó con cierto tono apocalíptico, e igualmente inquietante, un estudio donde se anunciaban ciertas consecuencias de la denominada Cuarta Revolución Industrial en el ámbito del empleo. Concretamente, la eliminación de cinco millones de puestos de trabajos en los quince países más industrializados. Es decir, la interacción entre tecnología y economía actuaría en modo tal de hacer desaparecer esta cantidad de puestos de trabajos, aunque fiando a un medio o largo plazo la creación de un número indeterminado de puestos de trabajo siempre inferior a los previamente destruidos.

¹ Esta es la idea expresada, entre otros, por D. SAGÁSTEGUI RODRÍGUEZ, "La apropiación social de la tecnología. Un enfoque sociocultural del conocimiento". Universidad de Guadalajara, México, 2005, pp. 4 ss.

² En este sentido, Federación Industria CCOO, *Industria 4.0. Una apuesta colectiva*, p. 10. <http://www.industria.ccoo.es/cms/g/public/o/6/o163594.pdf>.

³ Más allá del informe concreto, resulta muy interesante las empresas e instituciones presentes en el estudio de casos. <http://reports.weforum.org/digital-transformation-of-industries/go-to-the-case-studies/>.

De este modo, se reitera una relación entre evolución de la tecnología y empleo donde este último se ve seriamente amenazado en un sentido ya anunciado desde el siglo pasado⁴, aunque concediendo gran importancia a la formación que permitiría afrontar dicho cambio de era evitando las consecuencias dramáticas del desempleo. Es decir, pese a las esperanzas depositadas en ese conjunto desigual que conforma hoy en día la economía digitalizada a nivel de la Unión Europea, los documentos internacionales emanados al respecto advierten indirectamente de la incapacidad -fracaso- de esta economía de contribuir a una sociedad del pleno empleo.

Despejar aquella incertidumbre implica dar un paso hacia adelante normalizando la necesidad de modernizar los procesos de producción a través de la innovación sin la cual las empresas no podrán presentarse en unos mercados caracterizados por su digitalización y, por tanto, por su innovación tecnológica. Quiere ello decir, por un lado, que la cultura empresarial imperante en los últimos tiempos se debe revisar necesariamente para pasar de una relación entre capital y trabajo donde el beneficio empresarial se conformaba –y se conforma- en demasiadas ocasiones a través fundamentalmente del ajuste del coste laboral, a una relación donde aquél encuentre su origen en la mejora de la calidad del bien o servicio que se coloca en el mercado. Se trataría, además, de innovaciones que afectarían no solo a la calidad del bien o servicio que se ofrece, sino también al propio proceso de producción, permitiendo una reducción de costes como consecuencia de la capacidad de reacción de las empresas en materias tales como la reparación de sus equipos, la interrupción en su funcionamiento, la mejora y seguimiento de la calidad del bien o servicio, la aceptación de éste por parte de los consumidores, etc. Por otro lado, se llama la atención sobre la importancia de la formación como inversión necesaria para asegurar una transición lo menos traumática posible en términos de destrucción de empleo.

La economía en la Cuarta Revolución Industrial se presenta como una alternativa posible a la crisis en la que se encuentra la economía actual. Tanto es así, que la propia Comisión Europea en sendas Comunicaciones realizadas al Parlamento Europeo, al Consejo al Comité Europeo Económico y Social y al Comité de las Regiones⁵ anuncia la obtención de beneficios por importe de 28 billones de euros en 2015, con una estimación por parte de los expertos de que la economía colaborativa contribuirá con unos ingresos entre 160 y 572 billones en la economía de la Unión Europea en los próximos años. Se trataría, pues, como directamente advierte la Comisión Europea, “de una importante contribución al empleo y al crecimiento económico, siempre que se incentive y desarrolle en una manera responsable”⁶.

Dicho crecimiento económico se basaría, según los estudios realizados en la materia, en un determinado uso de la tecnología de la información donde cobra una vital importancia la innovación, a través fundamentalmente de la creación de plataformas virtuales que ponen en

⁴ J. Rifkin, *El fin del trabajo*. Paidós, Barcelona, 1995.

⁵ European Commission, *An European agenda for the collaborative economy*, Brussels, 2.6.2016. COM (2016) 356 final, p. 2. De acuerdo con el Eurobarómetro, el 52% de los ciudadanos europeos son favorables de los servicios ofrecidos por la economía colaborativa y un 17% han utilizado éstos al menos en una ocasión. European Commission, *Commission Staff Working Document*. Brussels, 2.6.2016. COM (2016) 184 final, p. 5.

⁶ “The collaborative economy creates new opportunities for consumers and entrepreneurs. The Commission considers that it can therefore an important contribution to jobs and growth in the European Union, if encouraged and developed in a responsible manner”. European Commission, *Commission Staff Working Document*. Brussels, 2.6.2016. COM (2016) 184 final, p. 2.

contacto a clientes con las personas que finalmente prestarán dicho servicio. Muchos son los sectores que se están incorporando a este uso innovador de las tecnologías de la información y la comunicación, como por ejemplo los servicios logísticos, transporte público, la agricultura, la salud o, por ofrecer un ejemplo más, los contadores eléctricos inteligentes.

2. El trabajo en la *Red*: morfología y sujetos

El análisis de las formas de trabajo que tienen lugar en la *Red* nos lleva a la constatación de dos características fundamentales como son, por un lado, que la prestación de trabajo no se contrata en principio con un determinado prestador sino que se despersonaliza permitiendo que ésta pueda llevarse a cabo potencialmente por un número indeterminado de trabajadores, en una suerte de concurrencia entre trabajadores (*crowdwork*). Por otro lado, como segunda característica constitutiva, el trabajo se caracteriza por la utilización de las denominadas *apps* de modo tal que la producción se acerque lo máximo posible a la demanda concreta existente de aquel bien o servicio (*work-on-demand-via-app*)⁷.

Junto a estas características constitutivas, se detectan otras igualmente importantes, como por ejemplo que se asiste a una descomposición y/o fragmentación inédita del trabajo creativo o intelectual en pequeñas unidades⁸. Hasta ahora este tipo de organización del trabajo se predicaba de bienes o servicios donde el proceso de creación estuviese parcial o totalmente mecanizado. Esta característica de nuevo cuño puede dar cabida a una intercambiabilidad de trabajadores de este tipo que hasta ahora se encontraban “blindados” de alguna manera por su conocimiento completo de la producción de este tipo de bienes o servicios. La descomposición de este trabajo en pequeñas unidades sin sentido en sí mismas podría dar lugar a un acceso universal a este tipo de trabajo, con independencia de la formación y perfil profesional del trabajador, aunque ello implicaría una descualificación profesional intensa para este tipo de trabajo. Dicho de otro modo, este proceso de descomposición del trabajo más creativo o intelectual en pequeñas unidades asegura, en cierto modo, una fuente inagotable de trabajadores. Estas características, muy similares a las de la *organización científica del trabajo*, han terminado por acuñar el término *taylorismo digital*⁹.

Por otra parte, el uso de las plataformas virtuales permite la conexión coordinada y triangular entre empresario, cliente y trabajador. El trabajo realizado a través de las plataformas virtuales (*apps*), consistente como se ha tenido ya la oportunidad de examinar en la prestación de servicios tradicionales caracterizados por poner en conexión oferta y demanda a través de aquellas plataformas virtuales, impiden en muchas ocasiones (re)conocer a los sujetos de las relaciones de producción. Los usuarios conectan a través de la plataforma con una serie de trabajadores disponibles para la prestación de trabajo, previamente registrados en aquéllas. Se asiste a un tipo de trabajo donde se descentraliza el trabajo a un número de trabajadores que cumpliendo determinados requisitos estarían en iguales condiciones de

⁷ V. 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, n 71 (2015), OIT.

⁸ En este mismo sentido, M. BRIGILLITO, “El trabajo en la era de la *gig-economy*. Un enfoque crítico”, *en prensa*.

⁹ PH. BROWN, H. LAUDER and D. ASHTON, *The Global Auction: The Broken Promises of Education, Jobs, and Incomes*, Oxford University Press, 2011.

prestación del servicio solicitado. El trabajo en la *Red* presenta como una de sus principales características la dificultad de distinguir, por un lado, la función de los operadores económicos a través de las plataformas virtuales como: a) intermediarios en el mercado de trabajo, y/o b) aquella relativa a la de empresario/empleador. Por otro, se asiste a una no menos dificultosa operación de encuadramiento jurídico de la prestación de trabajo y del sujeto que la lleva a cabo como consecuencia de las confusas fronteras entre la potencial condición de trabajador y la de usuario de la *Red*. Esta dificultad en la identificación de los sujetos de las relaciones de producción que tienen lugar a través de plataformas virtuales se complica aún más del lado empresarial cuando éstas afirman que las relaciones en el mercado se producen entre iguales a través de relaciones de producción de carácter autónomo. Lo que en algún caso, como en el de *Uber*, llevaba a situaciones absurdas donde la empresa decía coordinar a 30.000 trabajadores autónomos o pequeños empresarios.

2.1. Descentralización productiva y minimización o desaparición del riesgo empresarial en la base del modelo que incorpora la innovación tecnológica

El esquema de la prestación de trabajo que se desarrolla en el seno de estas relaciones de producción reproduce de forma casi literal aquella que tiene lugar en las relaciones laborales externalizadas, con la diferencia significativa de que el encargo concreto de trabajo no se deduce de un proceso de búsqueda y negociación en el mercado, sino de la existencia de un número indeterminado de prestadores que se encuentran disponibles para la realización de dicho servicio. O lo que es lo mismo, el cliente cuando contacta con una plataforma virtual, a través de su correspondiente *app* pone en conexión a éste con una pléyade de posibles prestadores del servicio donde no se distingue entre trabajadores autónomos, por cuenta ajena o profesionales liberales.

Este proceso de externalización productiva presenta además como característica constitutiva su dimensión global, capaz de gestionar a distancia todas las fases de la producción, permitiendo reducir al máximo el riesgo empresarial. A través de su faceta como intermediaria en el mercado, la plataforma virtual administra una lista de perfiles profesionales de la fuerza de trabajo, poniendo en contacto a una pluralidad indefinida de clientes y prestadores. Como contraprestación de este servicio de intermediación la plataforma virtual recibe un porcentaje de la cantidad total del servicio a pagar por el cliente, reduciendo los ingresos del prestador final del servicio. Esto es, el beneficio económico se conforma sin que el intermediario asuma ningún riesgo económico, ya que en la prestación del servicio no se asume, en la mayoría de las ocasiones, responsabilidad alguna en el resultado de aquélla. En su vertiente como empresario-empleador, las plataformas virtuales establecen en muchos casos las condiciones contractuales adhesivas sin que quepa un espacio a la contratación individual de éstas, muchos menos a la contratación colectiva. Del mismo modo, las plataformas virtuales proporcionan la específica técnica a utilizar, así como los requisitos que deberá reunir el servicio a prestar.

Estas características apenas descritas causan como efecto inmediato una invisibilidad jurídica del trabajo por cuenta ajena a partir de la aparente inexistencia del sujeto empresarial. De esta manera, se asiste un tipo de trabajo donde la caracterización del prestador como empresario, trabajador autónomo o trabajador por cuenta ajena resulta disponible por aquel

ente etéreo en el que se constituyen dichas plataformas virtuales. Es más, dicha situación parece derivar en un proceso donde las fronteras entre trabajo, empresa y mercado aparecen difuminadas con una intensidad capaz de confundir los espacios de la empresa y la sociedad, así como hacer intercambiables las posiciones de usuarios, trabajadores, productores, contratistas, consejeros o consumidores.

3. El caso *Uber* y la negación del trabajo

El caso de *Uber* supone uno de los ejemplos más utilizados para resaltar las potencialidades de la economía digitalizada y, asimismo, representa con bastante nitidez las relaciones entre economía y relaciones de producción. Se trata, sin embargo, de una experiencia que cuenta con poco tiempo de vida pero que desde el inicio de su implantación ha presentado una actitud refractaria a la formalización jurídica de la subordinación y dependencia jurídica que caracterizan el trabajo por cuenta ajena. Dicho de otro modo, *Uber* ha negado desde los inicios de su andadura la existencia de trabajadores por cuenta ajena en su actividad económica, argumentando que su función consiste exclusivamente en la intermediación entre clientes y prestadores del servicio de transporte de personas en ciudad, percibiendo por ello un porcentaje del precio que el prestador recibe a cambio de sus servicios. Es por ello, que el modelo de negocio utilizado por *Uber* en sintonía con el crecimiento y auge de la economía digitalizada parece proponer un nuevo modelo de relaciones de trabajo¹⁰, en el que los derechos de los trabajadores resultarían ser una cuestión para arqueólogos¹¹ rememorando debates que ya anunciaban la extinción de una sociedad ordenada en torno al trabajo para dar paso a una nueva era¹².

La realidad jurídica, sin embargo, se muestra tozuda y como se tendrá oportunidad de profundizar se encarga de recordar que la innovación tecnológica a través de las plataformas virtuales no resulta motivo suficiente como para excluir la relación entre *Uber* y los prestadores del servicio de transporte como una relación de trabajo por cuenta ajena. La empresa se está encontrando con la corrección realizada por los tribunales en países como Estados Unidos, Dinamarca, Alemania y más recientemente en Reino Unido¹³, de que pese a

¹⁰ Los escasos estudios que existen en esta materia en el ordenamiento jurídico español tienden mayoritariamente a admitir que resulta necesaria “una nueva protección para un nuevo modelo de relaciones laborales”, afirmando de forma rotunda y dando pábulo a aquella máxima carente de base científica por la regulación del trabajo se debe adaptar necesariamente a los cambios que se vayan operando en el ámbito económico. Así, entre otros, A. TODOLÍ SIGNÉS, “El impacto de la “UBER ECONOMY” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo”, IUSLabor 3/2015, pp. 1-26. Este autor llega a afirmar que “la protección de las condiciones laborales existentes actualmente no parecen que se adapten completamente a los nuevos modelos de negocio” (p.15).

¹¹ En realidad, lo que aparece detrás de este tipo de debates autorreferenciales es la necesidad de abandonar la concepción de un contratante débil que necesita unas tutelas determinadas para asegurar una existencia digna y su participación plena en sociedad. En este sentido, Eduardo Galeano escribía en 2012 un interesante artículo que situaba el problema objeto de nuestro estudio bajo el título “Los derechos de los trabajadores: ¿un tema para arqueólogos?” <http://www.pagina12.com.ar/diario/elpais/1-208080-2012-11-18.html>.

¹² F. Fukuyama, *El fin de la Historia y el último hombre*. Planeta, Madrid, 1992.

¹³ En España, la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social practicó actuaciones en este sentido en el año 2004, poniendo de manifiesto no solo que los conductores reunían todas las características de los trabajadores por cuenta ajena, sino que también en relación con los trabajadores de estructura (no

las aspiraciones de la empresa de no necesitar trabajadores para desarrollar su actividad económica, ésta no puede llevarse a cabo sin la existencia de trabajadores por cuenta ajena, sujetos de derecho y con derechos que la empresa ha de satisfacer en cumplimiento de la normativa laboral.

Uber entiende que no contrata conductores como tal para dotarse de una plantilla suficiente y adecuada de trabajadores para satisfacer la demanda que pudiera generar este tipo de servicios, sino que compartiría entre un número amplio de personas, denominadas socios, el servicio a prestar. Para ello, *Uber* se sirve del argumento de que su actividad económica se limita a la puesta a disposición de una plataforma virtual donde los clientes pueden localizar a la persona concreta que prestará el servicio. De este modo, el cliente mediante una aplicación móvil gratuita puede acceder a través del GPS al conductor de *Uber* que se encuentre en activo, en disposición de atender el servicio. Y ello pese a las exigencias y requisitos exigidos a sus socios en la prestación del servicio, como por ejemplo superar un test de aptitud del conocimiento de la geografía de la ciudad donde se presta el servicio de transporte de personas, que el vehículo que se utilice para la prestación del servicio no tenga una antigüedad mayor de diez años, la fijación de la tarifa, así como la posibilidad de deshabilitar temporal o definitivamente al conductor cuando éste haya recibido evaluaciones negativas por parte de los usuarios¹⁴.

Los conductores, por su parte, pueden en línea de principio elegir cuándo trabajar y por tanto aceptar o no el encargo de trabajo, aunque una vez aceptado el servicio ha de ser realizado obligatoriamente por parte del conductor. Sin embargo, *Uber* cuenta con un *Manual del conductor*¹⁵ en el que se expresa el deseo de aquélla de que los conductores acepten todas las ofertas, reservándose el derecho de investigar los motivos por los que se rechaza la oferta por parte de los conductores bajo la amenaza o advertencia de desactivar a éstos cuando se hayan rechazado un número determinado de servicios. Quiere ello decir, entonces, que la autonomía sobre el trabajo a realizar por parte de los conductores se ve reducida o limitada como consecuencia de la amenaza que implica para éstos el hecho de ser desactivados (¿despedidos?).

A estas alturas del estudio, se puede afirmar que el caballo de batalla más polémico en las relaciones de producción en la economía digitalizada tiene que ver con la calificación jurídica de dicha relación y, por tanto, con la caracterización de la prestación desarrollada por

conductores) existían situaciones donde no habían sido dados de alta como tal. Para una lectura detallada y certera de esta actuación de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, véase la entrada del blog de E. ROJO TORRECILLA, de 3 de noviembre de 2016, que da continuidad a aquella otra de 31 de agosto de 2015. <http://www.eduardorjotorrecilla.es/2016/11/pues-si-uber-merece-ser-objeto-y-lo.html>.

¹⁴ En algún caso, *Uber* ha procedido a la desactivación del conductor por haber vertido críticas del funcionamiento de la empresa a través de redes sociales. En este sentido, E. HUET, “*Uber deactivated a driver for tweeting a negative story about Uber*”. *Forbes* <http://www.forbes.com/sites/ellenhuet/2014/10/16/uber-driver-deactivated-over-tweet/#b7ef4c36c84a>.

¹⁵ Cuyo contenido se reduce a un vídeo de diecisiete minutos para los conductores asociados a la plataforma virtual. <http://www.choferes-uber.com/capacita/>. Esta exigua formación ha promovido la iniciativa individual de algunos conductores de formar a través de subir vídeos en *youtube*, con un precio fijo de 97 dólares por proporcionar dicha formación. Resulta muy interesante a estos efectos consultar <http://www.lagranepoca.com/economia/11860-guia-interna-para-vivir-como-un-chofer-de-uber.html> (consulta realizada el 09-08-2016).

los conductores y la protección que merecen según su posición de subordinación o autonomía. En última instancia, al menos en lo que afecta a *Uber*, se detecta la continuidad de un modelo cultural de relaciones de producción donde el trabajo por cuenta ajena, y la condición de trabajador, resulta demonizada. Se trata, si se nos permite la expresión, del sueño empresarial de alcanzar utilidades patrimoniales a través del trabajo humano sin que ello implique ninguna obligación para con la persona que lo desarrolla, olvidando uno de los principios fundamentales del mal llamado mercado de trabajo como es el hecho de que los conductores que trabajan bajo el control de la empresa *Uber* son merecedores de una especial protección por cuanto la relación que se establece no es de igualdad, sino de subordinación. Se profundizará en este aspecto en el epígrafe siguiente, pero baste ahora apuntar que, por un lado, el funcionamiento de esta empresa en el mercado exige la fidelización de los conductores como pre-requisito insalvable para estar en condiciones de prestar dicho servicio y, por otro, que el éxito y buen funcionamiento de dicho proyecto empresarial depende de una cierta ética (modo de ejecución de la prestación) en el desarrollo del mismo que es diseñada por la empresa e impuesta a sus conductores.

3.1. Mercado, empresa y trabajo en el caso *Uber*

El caso *Uber*, se debe insistir en ello, no puede calificarse como una isla apartada dentro de lo que implican las relaciones de producción en la economía digitalizada. Quiere ello decir que su comportamiento en la determinación de las relaciones jurídicas entre la empresa y los conductores no resulta exclusiva de *Uber*, sino que se puede predicar de otras plataformas virtuales de funcionamiento similar.

La inserción de *Uber* en el mercado del transporte de personas por carretera en ciudad se ha producido no exenta de polémicas, siendo el ejemplo español el que quizá permite examinar con mayor claridad los conflictos jurídicos que aparecen ligados a este tipo de proyecto empresarial basado en la innovación tecnológica. Así, de un lado, cabe destacar cómo la pretensión principal de la empresa, autodefinirse como simple intermediario entre el cliente y el prestador del servicio a través de su *app*, ha provocado reacciones en el mercado por la mayor ventaja competitiva que alcanzaba *Uber* sin atender a ciertas obligaciones y exigencias legales: disponer de autorización administrativa y contar con una tarifa previamente determinada que impediría la competencia desleal entre empresas. Lo que ha llevado a algún autor a calificar esta autodefinición jurídica que realiza la empresa como un acto de competencia desleal¹⁶.

Este tipo de comportamiento empresarial, desde un punto de vista estrictamente mercantil, plantea un funcionamiento del mercado de bienes o servicios en los que se insertan este tipo de empresas que daría pábulo al *dumping empresarial* y que en última instancia redundaría en las condiciones de trabajo y de vida de los productores concretos, ya que genera una guerra de precios a la baja cuyo origen se localiza en demasiadas ocasiones en unas malas condiciones de trabajo y, por tanto con mucha probabilidad, en un servicio de baja calidad. Nada nuevo en el horizonte respecto de las relaciones actuales de producción bajo la “economía tradicional”.

¹⁶ En C. GÓRRIZ LÓPEZ, “Uber. Transportes de pasajeros y competencia desleal”. *Revista de Derecho terrestre, marítimo, aéreo y multimodal*, nº 16, 2015, pp. 77-98.

Además, las relaciones en nuestro caso entre mercado y empresa, con una afectación dramática en las relaciones laborales, presentan una particularidad que parece confirmar que la innovación tecnológica de la que hace gala *Uber* no tiene ningún reflejo o incidencia en el modelo productivo que nos ha deparado la *gran crisis del año 8*. Esto es, las valoraciones que ha recibido la empresa en seis años de vida, que no cotiza todavía en Bolsa, a fecha de febrero de 2016, la situaban por encima de los grandes fabricantes de automóviles, General Motors o Ford, estimando un precio de la empresa que asciende 66.000 millones de dólares¹⁷. Lo que nos lleva a preguntarnos sobre si el caso *Uber* y otros similares no estarán constituyendo el inicio de una burbuja económica de parecidas características a la crisis desencadenada en el año 2000 por las denominadas empresas *punto com*. Repárese además en que las filtraciones que se han producido de las cuentas de *Uber* indicaban unas pérdidas anuales de 470 millones de dólares¹⁸, frente a las ventas de General Motors para ese mismo período que ascendían a 155.000 millones de dólares.

En último lugar, en las relaciones entre mercado, empresa y trabajo, cabe señalar un hecho, retomando de nuevo el debate más relevante para el Derecho del Trabajo, como es la característica o patrón de conducta que, a nuestro modo de ver, podría resultar muy útil a la hora calificar las relaciones entre este tipo de plataformas virtuales y los prestadores/productores de los servicios o bienes que éstas ofrecen¹⁹. Nos estamos refiriendo a la accesibilidad/ inaccesibilidad al mercado del transporte de personas por carretera en ciudad de los conductores-socios de *Uber* por sí mismos de no existir la relación con la empresa. Lo que en el caso concreto de nuestro objeto de estudio resulta meridianamente claro, ya que el conductor, directo prestador del servicio de transporte de personas por carretera en ciudad, y el cliente-consumidor solo entran en contacto desde el punto de vista mercantil a través del supuesto intermediario, plataforma virtual, cobrando éste un precio por el servicio que, descontando los ingresos del conductor, le permite obtener un beneficio. Se trata, como se ha podido adivinar, de aquella atrayente construcción jurídica sobre la determinación de la existencia del contrato de trabajo basada en la ajenidad del mercado²⁰.

¹⁷ Una vez obtenidos 3.500 millones de dólares de una firma de inversión procedente de Arabia Saudí fondo público saudí. <http://www.expansion.com/economia-digital/companias/2016/06/02/574f618d468aebb33c8b46da.html> (visita 10-03-2016).

¹⁸ <https://www.bloomberg.com/news/articles/2015-06-30/uber-bonds-term-sheet-reveals-470-million-in-operating-losses>.

¹⁹ Esta sensación de incapacidad de los criterios de subordinación y dependencia jurídica aparece nítidamente descrito en A. GINÈS i FABRELLAS y S. GÁLVEZ DURAN, “*Sharing economy vs. Uber economy y las fronteras del Derecho del Trabajo*.. op. cit, p. 37. “Sin embargo, en un futuro, probablemente será necesario el replanteamiento de la nota de laboralidad de subordinación y dependencia jurídica. El trabajo en el marco de plataformas virtuales y formas de organización de la producción como el crowdsourcing hace pensar en posibles formas de trabajo en las que la tradicional nota de dependencia se encuentra fuertemente alterada o, incluso, desvirtuada. Esto es, a diferencia del actual trabajo desarrollado en plataformas como Uber, Lift o Taskrabbik que claramente puede definirse como trabajo subordinado, podrían aparecer en el futuro empresas que, a pesar de intervenir en el servicio, no emplearan trabajo subordinado en el sentido actual del término. Las nuevas tecnologías –en un futuro no necesariamente lejano– permitirán formas de trabajo cada vez más independiente”.

²⁰ “Todos trabajamos para el mercado. Sin embargo, solamente en una parte – aunque, su vez, la más relevante- de ese trabajo se produce el fenómeno de la «ajenidad en el mercado», esto es, de que entre el trabajador directo y el consumidor se interponga jurídicamente un extraño, que cobrará el precio de ese bien o de ese servicio, que habrá pagado al trabajador un salario y que procura realizar un beneficio”. En M. R. ALARCÓN CARACUEL, “La ajenidad en el mercado: Un criterio definitorio de contrato de trabajo”, *Revista española de Derecho del Trabajo*, nº 28, 1986, p. 500.

En efecto, el autor de dicha construcción ya anticipaba en 1986 algo que resulta hoy absolutamente vigente y por la claridad en la exposición se reproduce aquí:

“Se trata simplemente de convertir en trabajadores autónomos²¹ (no ya simplemente en trabajadores a domicilio) a todos aquellos cuyas funciones pueden ser realizadas sin necesidad de simultaneidad con el resto de personal²². La coordinación productiva la asegura el empresario asignando tareas concretas y fijando plazos para la entrega del resultado de las mismas²³. Y ello puede hacerse con mecanógrafos, contables, programadores de ordenadores, proyectistas, delineantes, etc²⁴. No se trata, por tanto, de un tipo de trabajo que tenga que estar necesariamente ligado al uso de la nueva tecnología pero, desde luego, ésta ha facilitado enormemente su difusión, dadas las posibilidades que la misma ha supuesto para la eficaz interconexión de datos previamente dispersos²⁵. Pues bien: para evitar la expulsión del ámbito de cobertura de la normativa laboral de todas estos trabajadores es imprescindible proteger su calificación como trabajadores – dependientes o menos²⁶ – por cuenta ajena: y para ello –una vez más– resulta inestimable el criterio de la «ajenidad en el mercado», con lo que ello implica de discernimiento entre si se trabaja para un empresario o para un cliente, sobre la consiguiente perdurabilidad o no de la relación, etc. [...] Pero, lo importante es que esa conexión estable con la empresa equivale a desconexión, no menos estable, con el mercado por parte del trabajador directo”²⁷.

3.2. La evolución de la flexibilidad laboral en la economía digitalizada: salario a destajo sin limitación de la jornada de trabajo

Uno de los aspectos más polémicos y menos tratados en la literatura jurídica consultada para la elaboración de este trabajo tiene que ver con las condiciones de trabajo, tiempo de trabajo y salario concretamente. Resulta especialmente interesante analizar estas dos condiciones de trabajo de forma interrelacionada, ya que dicho sistema de fijación del salario y limitación del tiempo de trabajo arrojan algunas ideas que conviene analizar.

Una de las particularidades, a la que se ha aferrado *Uber* para defender la inexistencia de relación laboral entre ella y los conductores, tiene que ver con el tiempo de trabajo puesto

²¹ Circunstancia ésta que ha determinado la mayoría de problemas jurídicos desde la aparición de *Uber* y que ha desencadenado la organización y reivindicación jurídica por parte de los conductores de su condición de trabajadores por cuenta ajena.

²² En el caso del transporte de personas por carretera en ciudad dicha simultaneidad no se produce.

²³ La empresa, a través de la *app*, coordina a los potenciales conductores de un determinado servicio para que no acudan dos o más trabajadores a cubrir la carrera. La situación innovadora desde el punto de vista jurídico es que dicha coordinación la realiza el empresario permitiendo al cliente que elija entre varios trabajadores que por sus características, cercanía, tipo de coche, etc, pudieran resultarle más atractivos.

²⁴ Plataformas virtuales en nuestro caso, que a través de la descarga gratuita de una *app* permiten el control empresarial de la prestación de trabajo.

²⁵ Como, de nuevo, sucede en el caso del servicio que ofrece *Uber*. Esto es, el servicio de transporte de personas por carretera en ciudad no se ve necesitado de las tecnologías de la información y comunicación, pero sí permiten una difusión sin precedentes de la actividad empresarial.

²⁶ En efecto, la dependencia jurídica del trabajador respecto a las órdenes e instrucciones del empresario en el caso *Uber* no son especialmente intensas y podrían proporcionar soluciones jurídicas contradictorias.

²⁷ Criterio que en el caso de *Uber* no ofrece ninguna duda a la hora de calificar la relación de trabajo como subordinada. En M. R. ALARCÓN CARACUEL, “Un criterio definitorio...”, op. cit., p. 534.

que en principio el conductor parece contar con la libertad de poner a disposición de la empresa una cantidad determinada de tiempo de trabajo, como si de un trabajador autónomo se tratara. Este hecho, sin embargo, ha de ser contrastado con aquella situación por la cual si los conductores no aceptan un número determinado de servicios podrían ser desconectados o dados de baja. Una suerte de libre desistimiento que diluiría la libertad con la que en un primer momento parece contar el conductor de *Uber* en materia de tiempo de trabajo. Esta relación de trabajo, basada en una aparente libertad de decisión por parte de los conductores a la hora de decidir cuándo y cuánto tiempo de trabajo ponen a disposición de *Uber*, arroja una situación de falta de limitación efectiva del tiempo de trabajo pudiendo dar lugar a la existencia de jornadas de trabajo por encima de los límites legales previstos en la legislación de cada país en el que *Uber* se encuentra implantado²⁸. Dicho de otro modo, en pro de la libertad del trabajador en la elección de la duración y distribución de su jornada de trabajo se asistiría a situaciones en las que los trabajadores renuncian a los derechos reconocidos por disposiciones legales.

En lo que a la relación entre tiempo de trabajo y salario atañe, se han de analizar algunos aspectos que terminan de explicar la regulación en materia de tiempo de trabajo en el seno de *Uber*. Nos referimos al hecho de que, bajo determinadas condiciones, *Uber* asegura a sus conductores un determinado salario siempre que el trabajador se comprometa a una serie de requisitos. *“Por ejemplo, a veces Uber ofrece a determinados conductores un número garantizado de viajes a un precio por hora también garantizado... pero han de cumplir determinadas condiciones para disfrutar de la garantía. Las condiciones pueden ser: aceptar el 90 % de las peticiones, completar un viaje por hora, estar conectado al menos 50 minutos de cada hora y recibir una buena evaluación en todos esos viajes”*²⁹.

El sistema de fijación del salario por parte de *Uber* se completa a través de determinados incentivos siempre y cuando los conductores acepten un mayor compromiso en su disponibilidad horaria. O lo que es lo mismo, el salario por servicio suele ser muy bajo, en algunas ocasiones no llega a cubrir siquiera los costes del servicio³⁰, siendo éste el salario que con carácter general se ofrece a los conductores, sin que además sepan de forma anticipada cuál es el destino del cliente antes de que el conductor acepte el viaje. Sin embargo, *Uber* ofrece un salario mucho más alto si la disponibilidad del trabajador como se apuntaba *supra* es casi absoluta. Hecho éste, que unido a la falta de limitación del tiempo de trabajo, podría dar lugar a situaciones donde se recuperen prácticas salariales basadas en el *trabajo a destajo*.

Además, *Uber* se ha arrogado la capacidad de variar las tarifas en función de la demanda de su servicio. Del tal forma que en momentos donde la demanda cae, ésta puede todavía abaratar la tarifa a los clientes y con ello el salario a percibir por los conductores, resultando en ocasiones contrario a los intereses de los conductores ya que el servicio del transporte de personas en ciudad cuenta con costes fijos como los relativos al desgaste y mantenimiento del vehículo, así como de combustible. Cuando por el contrario existe una gran demanda del servicio, la empresa pone en práctica una política de tarifas más altas (*suge price*)

²⁸ Nótese que no se habla de limitación convencional, ya que *Uber* es una empresa blanca que no cuenta con representación de los trabajadores y, por ello, tampoco con convenio colectivo de aplicación.

²⁹ J. ALFARO, “La regulación contractual de Uber con sus conductores”, <http://almacendederecho.org/36791-2/> (12/11/2016).

³⁰ Así, por ejemplo, la tarifa en Georgia es de 5\$, de los que 1,80\$ los retiene Uber. J. ALFARO, “La regulación contractual de Uber con sus conductores”, <http://almacendederecho.org/36791-2/> (12/11/2016).

en aquellas zonas y horarios en los que son más demandados los servicios de *Uber*. Sin embargo, ello no asegura un salario más alto a los conductores ya que la empresa no garantiza que serán llamados para la prestación de servicios donde se produce una situación de subida de la tarifa. Es más puede ocurrir, que sin ningún tipo de información a este respecto, los conductores acudan a la prestación de un servicio *surge price* y cuando se encuentren en situación de prestarlo haya pasado aquel pico de demanda que originó la subida de la tarifa, realizando el servicio a un precio muy inferior, asumiendo de este modo el riesgo empresarial en cuando a la demanda del servicio ofrecido por *Uber*. Esta última situación apenas descrita produce, como es obvio, un sensible desfase entre el reparto entre beneficio y salario y el riesgo empresarial.

En última instancia, este sistema de fijación del salario y de delimitación del tiempo de trabajo plantea una cuestión de largo recorrido a la regulación laboral, al Derecho del Trabajo, ya que, por un lado, el sistema de fijación salarial, plasmado en la normativa internacional, se basa en la existencia de una negociación colectiva o individual, donde determinadas modalidades salariales, el *salario a destajo*, han sido repudiadas desde el punto de vista jurídico. En cuanto al tiempo de trabajo, resulta inconcebible toda aquella situación laboral en la que el trabajador no cuenta con una limitación de su jornada que le consienta, aún de forma flexible –menos segura–, descansar suficientemente así como poder desarrollarse de forma libre en relación a su propia persona y a su familia. Por lo demás, esta regulación *sui generis* de las condiciones de trabajo prescinde cualquier consideración del conductor como persona, evitando cualquier medida que, por ejemplo, asegure una protección eficaz de la seguridad y salud en el trabajo.