Generalitat de Catalunya
Departament de Treball, Afers Socials i Famílies

DOCUMENTO DE CONCLUSIONES DEL GRUPO DE TRABAJO OBJETIVO 3.2 ÁMBITO LABORAL PARA EL DESARROLLO DE LA ECONOMÍA COLABORATIVA EN CATALUNYA

Mayo 2017

1. INFORMACIÓN DE CONTEXTO.-

El Acuerdo de Gobierno GOV/44/2016, de 5 de abril de 2016, establece como misión el desarrollo de la economía colaborativa en Cataluña y crea la Comisión Interdepartamental de la Economía Colaborativa que "tiene como objetivo principal el impulso y seguimiento de las actuaciones que se deriven de este Acuerdo".

Para llevar a cabo la misión y articular las actuaciones que se derivan, se definen 6 objetivos, el tercero de los cuales es la revisión normativa transversal -fiscal y laboral. En este informe se analiza la **normativa laboral,** con identificación de las circunstancias en las cuales se establece una relación laboral entre el ciudadano agente productor y las plataformas digitales, y el análisis de la aplicabilidad de la normativa vigente en materia laboral a las nuevas formas de trabajo de la economía colaborativa.

Las conclusiones de este Grupo de Trabajo se dirigen básicamente a aquellos "ciudadanos agentes productores" que prestan sus servicios, de forma habitual u ocasional, a través de plataformas digitales.

Se parte de la normativa laboral vigente, especialmente, el Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) y la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, y se articulan unas Recomendaciones de modificación normativa al gobierno del Estado.

2. ANTECEDENTES.-

- **El informe y conclusiones de la Comisión de Estudio de las Políticas Públicas en materia de Economía Colaborativa del Parlament de Catalunya (21 de julio de 2015)**

  Impulsar la revisión de las normativas sectoriales en las siguientes materias: licencias de actividad, tributaria, sociolaboral, calidad y seguridad y concretamente:

  *c) En **materia sociolaboral**, estableciendo los límites entre el régimen de colaboración en una actividad y la relación de carácter laboral.*

- ***El ACUERDO de GOV/44/2016, de 5 de abril, para el desarrollo de la economía colaborativa en Cataluña y de creación de la Comisión Interdepartamental de la Economía***

  *[...] las características que definen la economía colaborativa y los factores clave de su desarrollo; la implantación en Cataluña, perspectivas de crecimiento y evaluación de los impactos en el modelo productivo, económico y **social** y los retos para su adaptación;*

- ***La comunicación de la Comisión Europea: una agenda europea para la economía colaborativa***

  "[...] los particulares que ofrezcan servicios entre pares de manera ocasional a través de plataformas colaborativas no deben ser tratados automáticamente como prestadores de servicios profesionales. Establecer umbrales (posiblemente por sector) con arreglo a los cuales una actividad se consideraría una actividad no profesional entre pares puede ser una manera adecuada de avanzar."

  "Con el fin de ayudar a las personas para aprovechar todo su potencial, aumentar la participación en el mercado de trabajo y fomentar la competencia, en el tiempo que se garantizan unas condicionas de trabajo justas y una protección social adecuada y sostenible, los Estados miembros deberían:

  Evaluar la adecuación de su normativa nacional en materia de empleo, considerando las diferentes necesidades de los trabajadores por cuenta propia y ajena en el mundo digital, así como la naturaleza innovadora de los modelos de empresa colaborativa.

Ofrecer orientación sobre la aplicabilidad de su normativa nacional en materia de empleo a la luz de modelos laborales de la economía colaborativa."

- **Comisión de Trabajo y Asuntos Sociales del Parlamento Europeo**

Considerando que la Comunicación de la Comisión titulada «Una Agenda Europea para la economía colaborativa» destaca la importancia creciente de la economía de plataformas y su impacto en la política económica y de empleo;

1. Subraya la necesidad de diferenciar claramente entre plataformas «profesionales» y «no profesionales» y de reconcer las actividades de la economía de plataformas que se clasifican propiamente como «trabajo»;

2. **Afirma que todos los trabajadores de la economía de plataformas son, o bien empleados, o bien autónomos**, según una primacía de circunstancias; recuerda en este sentido que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha definido el concepto de «trabajador» sobre la base de una relación laboral caracterizada por una serie de criterios, como la subordinación, la remuneración y la naturaleza del trabajo;

3. Pide **una Directiva marco sobre las condicionas de trabajo** en la economía de plataformas, con el fin de asegurar la situación jurídica de los trabajadores de las plataformas y garantizar que todos los trabajadores de las plataformas tengan los mismos derechos sociales y laborales y la misma protección sanitaria y seguridad que los trabajadores de la economía tradicional;

4. Subraya la necesidad de **garantizar una Seguridad Social adecuada para los trabajadores autónomos**, los agentes clave en el mercado laboral digital; destaca que las **libertades de asociación y de acción sindical** son derechos fundamentales que deben existir **para todos los trabajadores**;

5. Reclama **datos más fiables sobre los empleos y las condicionas de trabajo en la economía de plataformas** y la adaptación de las políticas correspondientes para crear una igualdad de condiciones entre la plataforma y las economías tradicionales;

6. Pide unas normas de la Unión sobre **obligaciones de transparencia y divulgación** de información para operadoras de plataformas, con el fin de

controlar lo pago de impuestos, las contribuciones en la seguridad social y las prácticas de evaluación del trabajo en las plataformas;

7. Subraya que la accesibilidad permanente representa un grave riesgo para la salud y la seguridad en la economía de plataformas; recomienda el establecimiento de un «**derecho en desconectar**».

- ***Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña:***
  Declaración común sobre la economía Colaborativa y sus repercusiones en el ámbito del Trabajo de las relaciones laborales

  "En concreto, analizamos algunas de las repercusiones que desde la óptica del trabajo subordinado se generan en torno al fenómeno del conocido como economía colaborativa.

  "Doble enfoque:

  [...] formalmente en todas ellas las relaciones que se establecen entre la estructura de la empresa que ofrece el servicio y el prestadorefectivo de éste escapan del esquema tradicional que conocemos hasta ahora: una empresa responsable anteel cliente del correcto desenlace de la actividad contratada y una persona vinculada a ella como trabajador por cuenta ajena/propia para su realización material.

  [...] podría estar contribuyendo a generar un tipo de empleo (formalmente no subordinado, pero desde el punto de vista económico plenamente dependiente de la plataforma en el seno de la cual opera al prestadorde los servicios) con un nivel de protección y garantías inexistente o claramente devaluado."

  Preocupación común por la dimensión y complejidad de los retos que suscita la emergencia de un sector que ciertamente podría estar facilitando el acceso a una ocupación para una serie de personas, pero que genera también un beneficio empresarial para las plataformas colaborativas sin la asunción correlativa de obligaciones o responsabilidades en términos de condiciones de trabajo, garantías y protección social [...]"

3. FORMAS DE TRABAJO: TRABAJO POR CUENTA AJENA, TRABAJO AUTÓNOMO Y TRABAJOS REALIZADOS A TÍTULO DE AMISTAD, BENEVOLENCIA O BUENA VECINDAD.-

a) El **trabajo por cuenta ajena** es, con carácter general, lo que se establece entre la persona trabajadora y la persona empresaria. El Estatuto de los Trabajadores define al trabajador como aquella persona física que, voluntaria y personalmente, está obligada a realizar, o efectivamente realiza, una actividad retribuida por cuenta y bajo dependencia ajenas (art. 1 TE).

Es necesario decir que desde la perspectiva del Derecho del Trabajo, una de las cuestiones más conflictivas y sucesivamente objeto de juicio en los tribunales ha estado relacionada con la conceptualización de la prestación, entre el estrictamente laboral y la realizada a título de amistad, benevolencia o buena vecindad. Es decir, determinar de qué manera se tienen que conjugar los preceptos que excluyen la prestación del ámbito del derecho del Trabajo, con la presunción de relación laboral presente en el artículo 8.1 del TE. Esta presunción de relación laboral tiene que confirmarse en la práctica identificando los elementos que la fundamentan en virtud del artículo 1.1 TE que nos define el ámbito de aplicación de la ley, concretamente, la voluntariedad, la ajenidad, la dependencia y la retribución.

- **Voluntariedad**: personal y libre. Hay que tener en cuenta que una consecuencia de los trabajos de buena vecindad es que si no se quiere hacer el trabajo la otra parte no los puede obligar a hacer.

- **Ajenidad**: tiene que ser por cuenta ajena. El indicio relevante de la nota de ajenidad es que la adopción de las decisiones se hace por parte del empresario y no por parte del trabajador.

- **Dependencia**: el trabajador está bajo el ámbito de organización y dirección del empresario.

- **Retribución**: La falta de remuneración impide que pueda calificarse en principio dentro del concepto de contrato de trabajo según la definición del TE.

b) **Trabajo autónomo**: se entiende por trabajo por cuenta propia o autónoma la actividad económica o profesional realizada por persona física de forma habitual y

directa, a título lucrativo, fuera del ámbito de organización y dirección de otra persona, emplee o no a trabajadores por cuenta ajena. Este trabajo no está sometido a la legislación laboral, excepto en aquellos aspectos que por precepto legal se disponga expresamente. Se rige por la Ley 20/2007 del Estatuto del Trabajo Autónomo, y la normativa que la desarrolla, y la cotización en la Seguridad Social está regulada al artículo 305 y siguientes de la Ley de la Seguridad Social.

Características de los trabajadores/se por cuenta propia (autónomos):

- organización propia
- libertad de aceptar encargos
- libertad de horarios
- sin dependencia de otra empresa
- aporta los medios de producción e incurre en el riesgo económico de su actividad.

c) **Trabajos realizados a título de amistad, benevolencia y buena vecindad**. No toda prestación de servicios tiene que estar incluida en el ámbito del contrato de trabajo y, entre otras causas de exclusión, se incluye la realizada a título de amistad, benevolencia o buena vecindad, recogida en el artículo 1.3.d) del TE, situación en la cual el trabajador no presta sus servicios a cambio de una retribución sino que lo hace fundamentalmente movido por razones de altruismo o satisfacción personal, aunque perciba algún tipo de compensación mínima por tal prestación. Esta exclusión viene justificada porque el trabajador no tiene un vínculo obligatorio con la comunidad y no tiene un deber de obedecerla, no dándose el requisito laboral de dependencia. También porque se trata de un servicio sin retribución, próximo a la donación o con una retribución meramente simbólica y esporádica.

Así, las características principales de este trabajo son:

- Se caracteriza por su carácter voluntario.
- No es retribuido o lo es de forma testimonial.
- No concurre la nota de la dependencia.

Una vez definidos estos tres tipos de prestación de servicios, tenemos que analizar **cómo operan las tres figuras cuando la herramienta de contacto para efectuar la prestación es una plataforma digital.**

4. PLATAFORMAS DIGITALES EN EL MUNDO DEL TRABAJO.-

La prestación de servicios por parte del agente ciudadano productor puede beneficiar tanto a estos ciudadanos como el conjunto de consumidores. Por una parte, se abre un abanico nuevo de posibilidades para obtener ingresos por parte de todos estos particulares que va más allá de las formas de trabajo tradicionales y, además, se gana flexibilidad en la dedicación, pudiendo decidir cuándo se ofrecen estos servicios. Por otra parte, el consumidor también se ve beneficiado, pues se incrementa la oferta en el mercado, lo que genera una reducción de precios, un incremento de la calidad, una variedad de los servicios ofrecidos, etc.

Ahora bien, en caso de que la prestación se sitúe en la frontera entre un trabajador autónomo y un trabajador por cuenta ajena, de acuerdo con los elementos definitorios expuestos más arriba, el trabajador puede estar en una situación más precaria, teniendo en cuenta que las plataformas intentan conceptualizar la prestación de los servicios como realizadas por un trabajador autónomo, a pesar de que eso no sea tan evidente. En este supuesto, el trabajador puede perder derechos que tendría en caso de que la relación fuera conceptualizada como laboral: ni salario mínimo o de convenio, ni vacaciones retribuidas, ni coberturas por enfermedad, ni bajas de maternidad, ni Seguridad Social, ni paro, ni prestaciones en general, etc.

¿Qué dicen las plataformas?

Se consideran una base de datos que conecta directamente al cliente con un prestador individual de servicios, sobre el que no ejercen control y a quién no consideran como un trabajador por cuenta ajena sino un trabajador autónomo.

El triunfo de estas plataformas pasa por aprovechar una normativa menos protectora con los trabajadores autónomos, respecto de los cuales no hace falta cotizar ni indemnizar y no hay convenios colectivos que regulen sus condiciones laborales.

5. ANÁLISIS JURÍDICO DE LAS DIFERENTES PRESTACIONES DE SERVICIOS A TRAVÉS DE PLATAFORMAS DIGITALES.-

Del análisis de las diferentes plataformas, que se adjunta como anexo número 1, podemos concluir que éstas reproducen las posibilidades de las prestaciones de servicios analizadas, pero con un soporte digital y a una escala mucho más importante. Es este factor, el elevado volumen de transacciones, y la necesidad de abaratar costes por parte de las plataformas, lo que ha provocado una confusión sobre la verdadera naturaleza jurídica del vínculo, por los elevadísimo costes asociados que eso supondría para determinadas plataformas.

Así, podríamos establecer una **clasificación** en función de las condiciones que imponen las diversas plataformas a la prestación de servicio:

1. **Plataformas en las cuales la mano de obra está sujeto a las normas que se fijan por parte de la propia plataforma (Por ejemplo, Uber, Lift, Taskrabbit o Workaway).**

   La plataforma determina la manera de trabajar y fija los precios, y asume el riesgo y ventura del negocio (si no funciona la plataforma, el trabajador se queda sin trabajo). El nombre de la plataforma también se visualiza como *marca*. El hecho de que el oferente del servicio pueda decidir más o menos los horarios o utilice medios de producción propios, a pesar de debilitar las notas de ajenidad y dependencia, no anulan la condición laboral de la relación, en tanto que es la plataforma la que asume el riesgo y ventura empresarial y quien controla y organiza la prestación. En este caso, ya hay sentencias que se pronuncian en el sentido de entender que concurre una relación laboral y, por lo tanto, en estos casos el vínculo está claro.

   Así,

   - No parece apropiado calificar como empresario independiente a quién solamente ofrece su trabajo sin ninguna opción a obtener los beneficios inherentes a un emprendedor.

- Los medios de producción que se aportan (p.ej. el vehículo) no son los relevantes para la actividad, lo son las inversiones en la tecnología que crea la plataforma.
- La figura del TRADE, (art.1.2 LETA) aquellos autónomos en los que un único cliente les proporciona más del 75% de sus ingresos, no se adapta. En este modelo la plataforma no es "un cliente", es el medio para conectar con una multitud de clientes.
- El hecho de que sea una actividad ocasional no desvirtúa la naturaleza jurídica del vínculo.

2. **Plataformas en las cuales la mano de obra no está sujeto a normas y esta se limita a poner en contacto a profesionales con usuarios.**

   En este supuesto los prestadores del servicio a través de una plataforma digital, ya lo sean con carácter habitual o esporádico, acceden a la plataforma para ofrecer sus servicios y contactar con posibles usuarios o clientes. En este caso, la organización, el precio y el riesgo de la operación es asumida por el ofertante, de forma que nos encontramos, presumiblemente, delante de la figura del trabajador autónomo. El problema surge cuando la oferta de servicios lo es con carácter esporádico o accesorio y puede ser demasiado costoso y desmotivador darse de alta en el Régimen Especial del Trabajador Autónomo. En este supuesto, conviene pensar en una cuota mínima que permitiera trabajar de forma esporádica y que su cuantía no fuera desincentivadora, por ejemplo para todos aquellos trabajadores que no llegaran al umbral del salario mínimo profesional y de forma irregular a lo largo del año. Se podría pensar en una cuota mínima para pagar a la Seguridad Social, en un pequeño porcentaje de la transacción, o quizás establecer una cantidad exenta. Algunas de estas iniciativas están surgiendo e incluso implementándose en otros países de la Unión Europea.

3. **Plataformas que se limitan a poner en contacto necesidades para compartir gastos entre los participantes (caso Blablacar).**

   En este caso no hay prestación laboral, no hay procesos de selección, ni requisitos mínimos, ni se interviene en el precio, en todo caso existe el aprovechamiento de un bien. Su tratamiento, por lo tanto, corresponde a otras disciplinas del derecho.

4. **Plataformas que favorecen los trabajos de amistad, benevolencia o buena vecindad, o sirven de intermediarias para el ejercicio del voluntariado.**

   Estos supuestos están excluidos expresamente del TE y tampoco se pueden incardinar en el trabajo autónomo. Por lo tanto, no hace falta ninguna modificación ni regulación especial. Habría que adaptar la plataforma a lo que está regulado para este tipo de prestaciones, seguros, etc.

6. RECOMENDACIONES

1. Para el supuesto en el que el tipo de vínculo que se origina entre el agente productor y la plataforma sea una relación que cumpla con las notas propias de las relaciones laborales, la actual regulación del contrato a tiempo parcial, así como las medidas que se pueden articular en el marco de la concertación social en Cataluña, cubren las especificidades que comporta trabajar para una plataforma digital, y se ajusta a garantizar los derechos y deberes laborales de prestación de servicios.
2. Se recomienda, para la prestación de servicios por parte de **profesionales autónomos a través de plataformas digitales**:

   Una **nueva cuota de autónomos no desincentivadora o cantidad mínima exenta** que facilite la prestación de servicios de forma esporádica, con el umbral mensual del salario mínimo interprofesional, para poner una limitación cuantitativa. En este caso, las notas características serían:

   - Autonomía en la prestación del servicio.
   - Instrucciones de la empresa-plataforma mínimas o imprescindibles.
   - Libertad de horarios y de jornada, y libertad para prestar los servicios de forma esporádica.
   - Libertad de trabajar para varias plataformas.
   - Responsabilidad del trabajador por daños producidos en la prestación de los servicios
3. Asimismo se recomienda muy especialmente la oportunidad que ofrece este tipo de nuevas interrelaciones, la sincronía con el modelo cooperativo, en las llamadas

Plataformas de Cooperación, no tanto por la experiencia del usuario, si no por el sentido de pertenencia, en la mutualización y la participación democrática[1].

4. Estar atento al funcionamiento de las propuestas de establecimiento de los umbrales entre actividad profesional y ocasional que se llevan a cabo en Bélgica y Reino Unido.
5. Pedir formalmente la uniformidad en la regulación, a nivel de la Unión Europea, con el fin de poder llevar a cabo procedimientos de armonización que eviten la competencia desleal.

7. OUPUTS GENERADOS.-

7.1 Documento elaborado por la DGRLiQT sobre la relación laboral, mercantil, de buena vecindad o voluntariado, de diciembre de 2016 (Anexo nº. 2).

7.2 Nota del Consejo de Relaciones Laborales y la economía colaborativa con la declaración conjunta de los Consejos de Relaciones Laborales Vasco, Andaluz, Gallego y Catalán (Anexo nº. 3).

7.3 Jornada "Trabajo y Economía Colaborativa" celebrada el 9 de febrero de 2017 (Anexo nº. 4), en la que participaron:

- Josep Ginesta, Secretario General de Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias
- Joan Aregio, Secretario de Empresa i Competitividad del Departamento de Empresa y Competitividad
- Genios Roca, presidente de Roca Salvatella
- Misi Borras, socia del departamento de derecho laboral de Garrigues
- Miguel Ferrer, Public Affairs director, Tech + Digital Policías Kreab
- Adrián Todolí, profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social UIB

[1] "Plataformas de Cooperación en un paisaje europeo: Un estudio exploratorio", presentado por Cooperatives Europe a la Conferencia Internacional de Investigación sobre Innovación Social en Glasgow.

- Enric Vinaixa, director general de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo
- Se adjunta como anexo número 2 documento resumen de la jornada y dos artículos sobre las ponencias presentadas por Misi Borràs y Adrián Todolí.

7.4 Artículo *"Nuevas formas de economía: cabe un nuevo modelo de relaciones laborales",* de Misi Borras (Anexo núm 5).

7.5 Artículo *"Nuevas formas de Economía: hacia un modelo de relaciones laborales",* de Adrián Todolí (Anexo nº. 6).