



---

**Universidad de Valladolid**

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DEL TRABAJO DE  
SORIA

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO FIN DE GRADO

# ASPECTOS LABORALES DE LA ECONOMÍA COLABORATIVA

Presentado por TANIA ARANCÓN VERDE

Tutelado por: ANA MARÍA SANZ VEGA

Soria, 19 de junio de 2018.

# CET

FACULTAD de CIENCIAS EMPRESARIALES y del TRABAJO de SORIA



# ÍNDICE



# ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>1</b>
---------------------------	----------

## **CAPÍTULO 1 INTRODUCCIÓN A LA ECONOMÍA COLABORATIVA**

<b>1.1. ¿Qué es la economía colaborativa?</b> .....	<b>7</b>
1.1.1. Concepto de Economía colaborativa .....	7
<b>1.2. Origen y evolución de la economía colaborativa</b> .....	<b>8</b>
<b>1.3. Agentes que intervienen en la economía colaborativa</b> .....	<b>10</b>
1.3.1. Las plataformas colaborativas .....	10
1.3.1.1. Servicios prestados por las plataformas colaborativas .....	11
1.3.1.2. Plataformas que actúan como intermediario .....	12
1.3.1.3. Plataformas prestadoras del servicio .....	13
1.3.1.4. Servicios de la Sociedad de la Información .....	14
1.3.2. Los prestadores del servicio .....	15
1.3.2.1. Prestador de Servicios Profesionales. Relaciones “business to consumer” (B2C).....	16
1.3.2.2. Prestador de Servicios Particulares. Relaciones “peer to peer” (P2P) .....	18
1.3.3. Consumidores .....	19

## **CAPÍTULO 2 LA CALIFICACIÓN LEGAL DEL TRABAJO EN LA ECONOMÍA COLABORATIVA**

<b>2.1. Configuración del trabajo en la economía colaborativa</b> .....	<b>25</b>
<b>2.2. Impacto del nuevo modelo de negocio sobre las relaciones laborales</b> .....	<b>27</b>
2.1.1. Existencia de dependencia .....	28
2.1.2. Nuevas formas de control de la actividad laboral .....	29
2.1.3. El control necesario .....	30
2.1.4. Desequilibrio del poder negociador .....	30
2.1.5. Existencia de ajenidad .....	31
2.1.6. Falta de oportunidades empresariales .....	32

2.1.7. Irrelevancia de ciertas características de la prestación a la hora de calificar contrato de trabajo .....	32
2.1.8. La prestación de servicios bajo una marca ajena como criterio delimitador del contrato de trabajo .....	32
<b>2.3. Aplicación del test de laboralidad .....</b>	<b>33</b>
2.3.1. Uber y Cabify .....	33

### **CAPÍTULO 3**

#### **ASPECTOS DE SEGURIDAD SOCIAL EN LA ECONOMÍA COLABORATIVA**

<b>3.1. Aspectos de Seguridad Social .....</b>	<b>41</b>
<b>3.2. Retos de cotización en la economía colaborativa si la prestación de servicios es considerada como laboral .....</b>	<b>41</b>
<b>3.3. Retos de cotización en la economía colaborativa si la prestación de servicios es considerada como autónoma .....</b>	<b>42</b>
3.3.1. Características subjetivas: nacionalidad y residencia .....	43
3.3.2. Características objetivas .....	43
3.3.2.1. Actividad económica .....	43
3.3.2.2. Ánimo de lucro .....	44
3.3.2.3. Trabajo personal y directo .....	46
3.3.2.4. No sujeto a contrato de trabajo .....	46
3.3.2.5. Habitualidad .....	46
3.3.2.5.1. El Salario Mínimo Interprofesional como indicio de actividad continuada .....	48
3.3.2.5.2. Establecimiento abierto al público .....	51
3.3.3. Inconvenientes de que sea considerado como trabajador autónomo .....	52
3.3.3.1. Incompatibilidades con la prestación por desempleo .....	52
3.3.3.2. Incompatibilidades con la prestación de jubilación .....	53
<b>3.4. Cooperativas de facturación .....</b>	<b>53</b>
<b>3.5. Caso Deliveroo .....</b>	<b>55</b>

## CAPÍTULO 4

### NUEVOS MECANISMOS DE CONTROL DE LA ACTIVIDAD LABORAL

<b>4.1.</b>	<b>Los sistemas de reputación online y su repercusión en los trabajadores .....</b>	<b>61</b>
4.1.1.	Funciones de los sistemas de reputación online .....	61
4.1.2.	Tipos de sistemas de reputación online .....	62
4.1.3.	Derechos en juego en los sistemas de reputación online .....	64
<b>4.2.</b>	<b>Protección de datos .....</b>	<b>65</b>
4.2.1.	Aplicación de los Tribunales a la Protección de Datos .....	66
4.2.2.	Nueva regulación de Protección de Datos .....	68
4.2.3.	La vigilancia electrónica de los trabajadores tras la nueva regulación de Protección de Datos .....	69

## CAPÍTULO 5

### VENTAJAS E INCOVENIENTES DEL TRABAJO EN LA ECONOMÍA COLABORATIVA

<b>5.1.</b>	<b>Ventajas del trabajo en la economía colaborativa .....</b>	<b>73</b>
5.1.1.	Flexibilidad .....	73
5.1.2.	Conciliación de la vida familiar y laboral .....	73
5.1.3.	Fuente de ingresos complementaria .....	73
5.1.4.	Oportunidad de incorporarse al mercado de trabajo .....	74
5.1.5.	Bajos costes y pocos ingresos .....	75
5.1.6.	Desarrollo de habilidades comunicativas .....	75
5.1.7.	Aumento de la calidad de los servicios .....	76
<b>5.2.</b>	<b>Inconvenientes del trabajo en la economía colaborativa .....</b>	<b>76</b>
5.2.1.	Bajos ingresos .....	76
5.2.2.	Baja protección social .....	77
5.2.3.	Incertidumbre .....	78
5.2.4.	Elevada competencia .....	78
5.2.5.	Poco poder de negociación .....	78
5.2.6.	Baja calidad del empleo .....	79
5.2.7.	Ausencia de prevención de riesgos laborales .....	80

<b>CONCLUSIONES</b> .....	<b>85</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	<b>89</b>



# INTRODUCCIÓN



### INTRODUCCIÓN

En los últimos años la sociedad ha estado sumergida en una crisis económica mundial que ha transformado los comportamientos a la hora de consumir siendo la principal preocupación de los individuos el ahorro de dinero. Esto ha desencadenado en el surgimiento de una nueva forma de contratación y organización de la actividad económica cuya finalidad es hacer frente a las necesidades de la sociedad como consecuencia de la escasez de recursos económicos y el cambio de valores sociales, esto es lo que actualmente denominamos economía colaborativa.

La transversalidad del fenómeno afecta a numerosos sectores, entre los que destacan el alojamiento y el transporte. En la actualidad está creciendo vertiginosamente y por ello ha aumentado su presencia en mayor número de sectores, tales como: finanzas, educación, salud, logística e incluso actividades inimaginables como el intercambio de ropa.

El carácter global de la economía colaborativa se debe al desarrollo de las telecomunicaciones y la expansión de la tecnología móvil que han generado una reducción significativa de los costes de transacción y de la aparición de sistemas de reputación que ofrecen información relevante a los usuarios y reducen sustancialmente los problemas de información asimétrica del mercado.

La economía colaborativa crea nuevas oportunidades tanto para consumidores como para emprendedores, de forma que contribuye a la generación de empleo. Además crea lazos sociales entre los individuos que participan en ella fomentando las relaciones laborales y desarrollando habilidades comunicativas. El éxito de las empresas colaborativas se debe a que fomentan nuevas oportunidades de empleo, modalidades de trabajo flexibles y nuevas fuentes de ingresos.

El actual modelo de las relaciones laborales es completamente diferente al modelo tradicional y la principal diferencia es como las nuevas tecnologías de la información y la comunicación afectan al puesto de trabajo. Este tipo de plataformas colaborativas ha sorprendido a los expertos en Derecho del Trabajo ya que la regulación actual no contempla la casuística de estos negocios, y por tanto, no encajan bien en el contexto normativo preexistente ocasionando que sea difícil calificar a los trabajadores de la economía colaborativa teniendo que recurrir para ello a los tribunales.

Todas estas cuestiones nos han motivado a la elección de este tema tan actual y conflictivo para mi Trabajo Fin de Grado cuyo objetivo no es otro que analizar cómo está afectando la economía colaborativa a las relaciones laborales, centrándonos en la calificación del trabajador, el encuadramiento del mismo en el Régimen de la Seguridad Social y los nuevos mecanismos de vigilancia y control a los que se enfrentan estos nuevos trabajadores. A partir de este propósito general emanan otros objetivos más específicos:

- Conocer el nuevo modelo de economía colaborativa que está surgiendo en España.

## INTRODUCCIÓN

- Examinar los agentes que intervienen en la economía colaborativa y las relaciones existentes entre ellos.
- Estudiar el impacto de las plataformas colaborativas sobre las relaciones laborales.
- Identificar la calificación de los trabajadores de determinadas plataformas aplicando el test de laboralidad.
- Determinar el encuadramiento a la seguridad social de los trabajadores de la economía colaborativa.
- Describir las actividades y servicios prestados por los trabajadores de Deliveroo y su calificación legal.
- Estudiar los nuevos mecanismos de control de la actividad laboral que utilizan las plataformas colaborativas.
- Identificar las ventajas e inconvenientes de trabajar en la economía colaborativa.

En lo referente a la metodología empleada para el desarrollo del trabajo se ha utilizado: jurisprudencia, tanto nacional como europea, normas nacionales, doctrina, trabajos de otros organismos como la OIT, noticias de actualidad y materiales audiovisuales para llegar así a nuestras conclusiones.

El trabajo se ha dividido en cinco capítulos, el primero de ellos dedicado a establecer una aproximación al concepto de economía colaborativa ya que debido a su actualidad es difícil acotar el concepto como tal. Además repasaremos la evolución histórica y delimitaremos los agentes que intervienen en este nuevo modelo de negocio. Se detallarán el papel que desempeñan cada uno de ellos y su situación actual en la normativa. Para ello he recopilado el capítulo 1 y 2 del Trabajo Fin de Grado que realicé para el Grado en Administración y Dirección de Empresas sintetizando lo esencial para abordar el actual tema que nos concierne.

El segundo capítulo se dedicará a explicar los aspectos que convierten en laboral una relación en España y vincular ese análisis a las estructuras de economía colaborativa que van apareciendo en nuestro país. Posteriormente, analizaremos las consecuencias a nivel de contribución a la Seguridad Social que se pueden producir en los esquemas de prestación de servicios de la economía colaborativa, y para ello dedicaremos el capítulo tercero.

Los nuevos mecanismos de control de la actividad laboral los afrontaremos en el cuarto capítulo, identificando el impacto, tanto positivo como negativo, que estos tendrán sobre los trabajadores. Además trataremos las novedades con respecto a la nueva regulación de protección de datos y sus repercusiones en los trabajadores.

## INTRODUCCIÓN

Finalmente, dedicaremos el último capítulo a identificar las ventajas e inconvenientes de ser un trabajador en la economía colaborativa en nuestro país. Para ello recopilaremos datos de estudios realizados por diferentes autores.

# INTRODUCCIÓN

**CAPÍTULO 1:**  
**INTRODUCCIÓN A LA**  
**ECONOMÍA COLABORATIVA**





### 1.1. ¿QUÉ ES LA ECONOMÍA COLABORATIVA?

La economía colaborativa ha cobrado una importantísima relevancia en los últimos años y el principal motivo es el surgimiento de muchas empresas cuya actividad se engloba dentro de este concepto. En este capítulo vamos a realizar una introducción al tema de economía colaborativa, cuándo surgió, cómo ha ido evolucionando a lo largo de estos años, cómo ha ido ganando terreno en nuestro país y los principales elementos que componen este nuevo modelo de negocio.

#### 1.1.1. Concepto de Economía Colaborativa

*“Una economía colaborativa es una economía construida sobre redes de distribución que conecta individuos y comunidades de manera descentralizada en oposición a las instituciones económicas asentadas, transformando como producimos, consumimos, nos financiamos y aprendemos” (Botsman y Rogers<sup>1</sup>).*

Este concepto al ser tan actual y estar en pleno auge dificulta en gran medida su definición, pero podemos decir que la definición más importante es la que formulan Botsman y Rogers en el 2010, ya mencionada anteriormente. En cuanto a una definición más sencilla viene de la mano de Teubner<sup>2</sup> (2014) quien sugiere que a través de las plataformas digitales aúna los mercados entre clientes o entre particulares con los programas de compartición.

La economía colaborativa, lo que internacionalmente se conoce como *sharing economy* engloba un conjunto de sistemas de producción y consumo de bienes y servicios que surgen a principios de este siglo, XXI, y que aprovechan los recientes avances en las tecnologías de la información con el fin de que los agentes intercambien y compartan tanto sus activos como sus bienes y servicios a cambio de un beneficio que puede ser monetario o no<sup>3</sup>.

Hasta el momento ni el término compartir ni el de intercambiar son conceptos nuevos, dado que siempre ha existido una cooperación entre dos o más sujetos, un intercambio de bienes o servicios, o que varios sujetos hayan compartido recursos bien sean materiales o económicos.

Según Doménech<sup>4</sup>, la novedad de este nuevo concepto de negocio radica en el aprovechamiento de dichas tecnologías de las que disponemos en la actualidad, debido a la creciente innovación en las mismas, a un creciente desarrollo en el *e-commerce* que conlleva una gran expansión de Internet, la creación de nuevas plataformas y aplicaciones a disposición de cualquier usuario, todo esto facilita muy considerablemente el desarrollo de nuevos

---

<sup>1</sup> BOTSMAN, R. y R. ROGERS (2010).

<sup>2</sup> MÉNDEZ PICAZO, M.T y M. S. CASTAÑO MARTÍNEZ (2016)

<sup>3</sup> MONTERO PASCUAL, J.J. (2017).

<sup>4</sup> DOMÉNECH PASCUAL, G. (2015).

## CAPÍTULO 1

modelos de negocio, que permiten una significativa reducción en los costes de transacción que afectan a dichas actividades lo que genera nuevas oportunidades para consumidores y emprendedores.

El concepto de economía colaborativa es tan actual y de tan acelerada evolución que su definición no es concreta sino que está sujeta a modificaciones y puede evolucionar en consecuencia.

La economía colaborativa también es conocida como economía participativa dado que se basa en la idea de compartir, intercambiar, alquilar, comprar o vender productos y/o servicios a través de las plataformas colaborativas que regulan estas transacciones. La principal razón de su creciente evolución es debido a que ofrece una gran ventaja para los consumidores mediante unos precios más competitivos, unas condiciones más transparentes y una disponibilidad total, donde sea y cuando sea.

Las principales empresas que aplican este nuevo modelo de negocio son: Uber, Cabify y Blablacar, que pertenecen al sector transporte; Airbnb, quien se dedica al mundo de los alojamientos; y EatWith, cuya finalidad es poner en contacto a personas que se dedican a viajar y así conocer las costumbres culinarias de cada región.

La novedad proviene en que el proveedor del servicio no tiene porque ser una empresa, como lo hubiera sido hasta el momento, sino que se amplían las posibilidades y puede ser un particular individual quién directamente preste el servicio<sup>5</sup>.

Otra denominación para este concepto puede ser “economía bajo demanda” donde las nuevas tecnologías de Internet permiten que las plataformas colaborativas dispongan de grandes grupos de prestadores de servicio, los cuales están a la espera de que un consumidor solicite un servicio. Este concepto está en contraposición con el concepto tradicional de trabajador fijo comprometido con una empresa<sup>6</sup>.

De forma que lo que cambia no es el “qué se consume” sino el “cómo se consume”.

### 1.2. ORIGEN Y EVOLUCIÓN

Si echamos la vista atrás en el tiempo, nos damos cuenta de que este tipo de economía siempre ha existido, pero la diferencia es que en el pasado las transacciones se realizaban en persona y de manera informal, mientras que en la actualidad las plataformas digitales como las páginas web y las redes sociales cobran un papel fundamental en este nuevo negocio.

En las sociedades agrícolas de antaño los agricultores subsistían con sus propias cosechas y muchas veces en vez de comprar con dinero un producto a

---

<sup>5</sup> TODOLÍ SIGNES, A. (2017).

<sup>6</sup> FELSTINER, A. (2011).

## INTRODUCCIÓN A LA ECONOMÍA COLABORATIVA

otro agricultor o a un ganadero lo intercambiaban entre ellos, es decir, si un agricultor tenía cereales y necesitaba carne, lo que hacía era como un trueque, él le ofrecía sus cereales a cambio de la carne de vaca que le podía ofrecer el ganadero; con lo cual los intercambios han existido desde siempre.

La segunda etapa viene de la mano de la Revolución Industrial, o la que desde nuestro punto de vista podemos denominar “la era de la propiedad”, es aquí cuando comenzamos a hablar de propiedad, cuando lo más importante para los individuos de esta sociedad es tener el título del mayor número de cosas posibles, por ejemplo, una casa, un coche, un ordenador, etc; y el beneficio que obtengo de ellas es su uso y disfrute. Por todo esto el propietario ha tenido que pagar un precio y ese dinero lo obtiene mediante la realización de su trabajo.

Es una sociedad donde la gente trabaja por y para conseguir una remuneración económica y de esta forma poder obtener todas las cosas que quieren tener en su propiedad.

Podemos distinguir también una tercera etapa y esta sería la sociedad de “hiperconsumo” caracterizada por nuevas formas de consumir, nuevos modos de organizar las actividades económicas, nuevas formas de producir, vender y distribuir, sociedad que cuánto más compras y más cosas posees más status tienes a la vista de los demás. En esta sociedad hay un superávit y gran variedad de oferta, la cual está dominada por la demanda.

Una gran variedad de productos y un marketing global de los mismos ha conseguido que las personas necesiten cosas que antes no necesitaban, ha logrado que la gente compre cosas que no necesitan solo que son objeto de deseo por el simple hecho de consumir.

Pero esta sociedad de hiperconsumo se ha visto totalmente quebrada en 2008 cuando la crisis económica mundial entró en nuestras vidas, y la sociedad se vió tan superada por la situación que comenzaron a reducir su consumo al no disponer de capacidad adquisitiva. Según la CNMC, la renta disponible de los individuos había disminuido y se había incrementado la dificultad para acceder al crédito<sup>7</sup>.

Entramos así en la última etapa, donde hay un nuevo replanteamiento en el modelo de producción y consumo. En esta etapa hay un cambio en la sociedad, que es la actual donde vivimos, ya que gracias al progreso tecnológico y a las dificultades económicas de estos tiempos, nos está guiando a una sociedad donde triunfa el consumo colaborativo, y es así como nace el concepto de economía colaborativa.

La economía colaborativa ha sido un antídoto para el hiperconsumismo y se ha convertido en una de las grandes tendencias de nuestro tiempo, y es ahora cuando se empieza a hablar de compartir, intercambiar, alquilar, confianza, conocimiento y futuro.

---

<sup>7</sup> CNMC: Estudio sobre los nuevos modelos de prestación de servicios y la economía colaborativa, marzo 2016, dijo que el cambio de valores de la sociedad se producía en gran medida a esos dos factores.

## CAPÍTULO 1

En la actualidad, reutilizar ha pasado de ser algo de pobres a algo de listos. Además engloba un factor muy importante debido a que promueve un consumo razonable, fomenta una protección al medio ambiente ya que no es necesario que compres un coche porque pueden llevarte a cualquier sitio con solo un click, lo solicitas a través de tu Smartphone y de esta forma se reduce la contaminación y ahorras dinero.

La necesidad de “compartir” ha fomentado el surgimiento de una cultura digital en Internet que nos ha enseñado a confiar en los pagos digitales y esto ha incrementado considerablemente los círculos de confianza y consecuentemente los mercados de intercambio. Esta es la barrera que más ha costado romper ya que un gran número de personas no se fiaba a pagar por Internet pero la conectividad ha ayudado a que esto suceda ya que si la plataforma tiene muchos usuarios y muy buenas opiniones la gente confía en ellas.

Por todo esto, la confianza y la conectividad son la base de este nuevo modelo de negocio que no para de crecer y de eso no cabe duda ya que en 2015 la economía colaborativa movió 15000 millones de dólares en todo el mundo pero esto no queda aquí, ya que la cifra que se prevé para 2025 da hasta miedo porque alcanzará los 335000 millones de dólares<sup>8</sup> anuales a escala mundial.

A nivel mundial desde el año 2000 hasta el año 2015 se ha contabilizado una inversión en actividades relacionadas con la economía colaborativa de 25972 millones de dólares, y casi el 90%, 23199 millones de dólares, se ha realizado en el periodo 2013-2015<sup>9</sup>.

### **1.3. AGENTES QUE INTERVIENEN EN LA ECONOMÍA COLABORATIVA**

La economía colaborativa implica a tres categorías de agentes<sup>10</sup>, que son: prestadores de servicios, bien sean particulares o profesionales que compartan activos, recursos, tiempo y/o competencias; usuarios de dichos servicios; y, por último, intermediarios que conectan a los prestadores con los usuarios y facilitan las transacciones entre ellos.

#### **1.3.1. Las plataformas colaborativas**

Las plataformas colaborativas son instrumentos que a través de Internet permiten prestaciones entre los oferentes y los demandantes o consumidores del servicio. Estas plataformas cubren una amplia gama de servicios, como alquilar un alojamiento, compartir el coche con otras personas que realizan el mismo viaje, entre otros. Son una parte importante

---

<sup>8</sup> “Economía de bolsillo” RTVE en un programa sobre economía colaborativa: <http://www.rtve.es/alacharta/videos/economia-de-bolsillo/economia-bolsillo-economia-colaborativa/3657622/>

<sup>9</sup> De acuerdo con los datos de octubre de 2015 de <http://www.web-strategist.com>

<sup>10</sup> Comisión Europea (2.6.2016): *Comunicación al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Científico Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre una Agenda Europea para la economía colaborativa*. COM (2016) 356 final.

del engranaje “economía colaborativa”, la cual está proporcionando múltiples beneficios a la sociedad actual así como grandes oportunidades de crecimiento y empleabilidad para Europa<sup>11</sup>.

La Comisión Europea define las plataformas electrónicas como “empresas que operan en mercados bilaterales o multilaterales, que utilizan Internet para hacer posibles interacciones entre dos o más grupos de usuarios distintos pero interdependientes, de forma que se genere valor para al menos uno de los grupos”<sup>12</sup>. Siendo las plataformas colaborativas un tipo de plataformas electrónicas, pero la distinción con el resto reside en el objeto de las plataformas colaborativas basado en facilitar la contratación del uso temporal de bienes y servicios justo en el momento que se necesita, renunciando así a la propiedad, y permitiendo la entrada de prestadores de servicios no profesionales o lo que es lo mismo “prosumidores”<sup>13</sup>.

La Comisión destaca el hecho de que las plataformas colaborativas son empresas, entendiéndose por esto cualquier entidad que ejerce una actividad económica consistente en ofrecer bienes o servicios en un determinado mercado. Además ofrecen su actividad en mercados multilaterales, donde dos o más grupos de usuarios interactúan entre sí, esta interacción necesita de una estructura específica como es la plataforma y la forma más efectiva de conseguirlo es mediante el uso de Internet ya que multiplican las posibilidades y además reducen de forma drástica los costes de transacción<sup>14</sup>.

Las principales funciones de las plataformas colaborativas son: conectar a oferentes y demandantes del servicio, proveer el mecanismo para que la transacción económica se realice por vía electrónica y proveer los mecanismos de verificación que minoren los riesgos y los costes de transacción asociados al hecho de compartir con extraños pudiendo cobrar éstas una tasa a los usuarios.

Además, por realizar la conexión las plataformas perciben un porcentaje por cada prestación de servicios ejecutada, pudiendo realizarse de manera virtual “online”, o mediante el desempeño de un trabajo físico “offline”<sup>15</sup>.

### **1.3.1.1. Servicios prestados por las plataformas colaborativas**

En función del comportamiento de las plataformas se puede distinguir dos tipos de plataformas: aquellas que actúan como un mero intermediario digital, quienes ponen en contacto a los prestadores con los usuarios de los servicios facilitando su colaboración, y aquellas que son las propias prestadoras del servicio ya sea principal, auxiliar o complementario<sup>16</sup>. Estas

---

<sup>11</sup> FLASH EUROBAROMETER 438 (June 2016): *The use of Collaborative platforms*.

<sup>12</sup> COMISIÓN EUROPEA (2016): *Synopsis report on the public consultation on the regulatory environment for platforms, online intermediaries and the collaborative economy*.

<sup>13</sup> MONTERO PASCUAL, J. J. (2017).

<sup>14</sup> Ibid.

<sup>15</sup> TODOLÍ SIGNES, A. (2017).

<sup>16</sup> ALFONSO SÁNCHEZ, ROSALÍA (2016).

últimas no encajan en la definición de plataforma colaborativa para la agenda.

### **1.3.1.2. Plataformas que actúan como intermediario**

#### Plataformas de Mediación

En primer lugar, las plataformas que actúan como intermediario son las que prestan un servicio de mediación, en España este tipo de contratos no están sujetos a una específica ordenación legal. Estas plataformas basan su actividad en la conexión de oferentes y demandantes en tiempo real, y básicamente esto es posible por la innovación tecnológica que permiten que dispongan de abundantes datos tanto de oferentes como demandantes.

Son los propios consumidores finales los que ponen a disposición de las plataformas la información necesaria respondiendo a cuestionarios redactados por las plataformas y así éstas pueden conocer los gustos y el historial de consumo de los usuarios, facilitando así, la identificación de los perfiles de prestadores de servicios que pueden encajar mejor con los demandantes. Esto lo consiguen mediante la utilización de algoritmos que toman en consideración todos los datos.

Mediante el uso de las aplicaciones de las propias plataformas, éstas pueden conocer al instante y en todo momento la localización geográfica de los demandantes del servicio y la disponibilidad de los prestadores, aunque esto solo es necesario en el sector del transporte. De esta forma, la automatización de estos procesos reduce drásticamente los costes, que se aproximan a cero.

La naturaleza jurídica de este servicio encaja con el tradicional contrato de mediación. La jurisprudencia ha identificado sus elementos constitutivos: “contrato innominado, principal, consensual y bilateral, por el que una de las partes, en nuestro caso la plataforma mediadora, se compromete a indicar a la otra, el usuario del servicio, la oportunidad de concluir un negocio jurídico con un tercero o de servirle para ello de intermediario, a cambio de una retribución llamada comisión”<sup>17</sup>. La plataforma de mediación se limita a poner en contacto a ambas partes, el contrato con ella finaliza en ese preciso momento. En ningún caso la plataforma de mediación es titular de la prestación del servicio que el ofertante presta al demandante en el negocio jurídico principal del que el contrato de mediación es simplemente auxiliar. Por tanto, estas plataformas no prestan los servicios principales de transporte, alojamiento, finanzas, profesionales, etc., ya que no disponen de vehículos, inmuebles, y demás enseres<sup>18</sup>.

#### Plataformas de anuncios

---

<sup>17</sup> Sentencia de la Audiencia Provincial de Madrid de 9 de marzo de 2005.

<sup>18</sup> MONTERO PASCUAL, J. J. (2017).

Un sector doctrinal, trata las plataformas de anuncios como intermediarias ya que son meros “tablones de anuncios” en los que los proveedores publican sus ofertas y los usuarios publican sus demandas. Este tipo de plataformas también pueden ser denominadas “Crowdsourcing<sup>19</sup> genérico” debido a que los consumidores pueden requerir cualquier tipo de trabajo ya que estas plataformas no se dedican a una actividad concreta sino que desempeñan una actividad de cualquier tipo de sector<sup>20</sup>. La función de la plataforma es básica, se limita a publicar la información. Tradicionalmente los anuncios se publicaban en la prensa, pero con la aparición de Internet los anuncios han pasado a publicarse online incrementando considerablemente el número de anuncios y las visualizaciones de los mismos. Hoy día son capaces de llegar a todos los rincones de la sociedad y con la influencia del marketing se ha conseguido que los anuncios sean mucho más atractivos. Este servicio tiene naturaleza de servicio de la sociedad de la información<sup>21</sup>.

### 1.3.1.3. Plataformas prestadoras del servicio

El segundo tipo de plataformas son aquellas que son las propias prestadoras del servicio y por ello asumen plena responsabilidad y la titularidad de los bienes y servicios que prestan.

Este tipo de plataformas dispone de los bienes objeto de transacción, tales como vehículos, inmuebles que ellos mismos utilizan para prestar el servicio al usuario final, además de la mano de obra, en el caso del sector transporte son ellas mismas quienes contratan a los conductores. La diferencia que reside con respecto al resto de plataformas es que no hay intermediarios.

No obstante, es importante identificar adecuadamente los supuestos en los que la plataforma colaborativa se limita a la intermediación electrónica, y los supuestos en los que a esta actividad electrónica se suma una ulterior responsabilidad en la contratación con los usuarios finales. Esta identificación requiere un detallado análisis individualizado para cada modelo de negocio.

Por tanto, el problema que aquí se plantea es si las plataformas deben estar sujetas o no a los requisitos de acceso al mercado y autorizaciones previas y esto depende de la naturaleza de la actividad, es decir, la naturaleza del servicio que ofrecen. Tal como expresa la Directiva 2000/31/CE cuando las plataformas ofrecen un servicio de la sociedad de la información (art. 2. a)) no tienen que estar sujetas a autorizaciones previas o a cualquier otro requisito (art. 4).

No obstante, puede haber plataformas que superen la intermediación y ofrezcan un servicio subyacente, en este caso la Comisión ha establecido unos criterios para determinar si una plataforma ha superado la intermediación y son los siguientes:

---

<sup>19</sup> Consiste en tomar una prestación de un servicio, tradicionalmente realizada por un trabajador, y descentralizarla hacia un indefinido y gran número de personas en forma de llamamiento.

<sup>20</sup> TODOLÍ SIGNES, A. (2017)

<sup>21</sup> Ibid.

## CAPÍTULO 1

- i) ¿Quién ha fijado el precio? Si la plataforma se limita a recomendar un precio máximo o a recomendar la gestión de pagos, no se está cumpliendo el criterio.
- ii) La fijación de condiciones esenciales del contrato, como la imposición de la obligación de prestación del servicio o las condiciones de dicha prestación.
- iii) ¿Quién es el propietario de los activos? vehículos en el caso del transporte, viviendas en el caso del alojamiento, etc. Si es la plataforma la propietaria de los activos está ejerciendo un control significativo sobre el prestador, con lo cual estaría cumpliendo el criterio<sup>22</sup>.

La Comisión también señala que si la plataforma colaborativa sufraga los gastos y asume todos los riesgos o tiene una relación laboral con el prestador indicaría que tiene un gran control e influencia sobre la prestación del servicio. Sin embargo, si la plataforma presta servicios auxiliares como modalidades de pago, cobertura de seguros, servicios de post-venta, etc., es irrelevante, no va a indicar si tiene o no influencia sobre los prestadores<sup>23</sup>.

En conclusión, si los requisitos de acceso al mercado son necesarios, están justificados y son proporcionados para alcanzar un objetivo de interés público claramente identificado, deben ser los Estados miembros quienes consideren las características específicas de los modelos de negocio de la economía colaborativa.

### 1.3.1.4. Servicios de la Sociedad de la Información

Las plataformas electrónicas de la economía colaborativa, ya sean plataformas mediadoras, plataformas de anuncios o “marketplaces”, prestan los denominados servicios de la sociedad de la información. Es esta una categoría jurídica reconocida en las directivas de la Unión Europea y en la legislación nacional<sup>24</sup>.

La Directiva 2015/1535 define los servicios de la sociedad de la información son “todo servicio prestado normalmente a cambio de una remuneración, a distancia, por vía electrónica y a petición individual” (art. 1). Del citado concepto, deducimos que es necesaria la concurrencia de cuatro requisitos.

1. “a cambio de una remuneración”, es decir, prestar un servicio a título oneroso. Esta retribución puede proceder del consumidor final o que se le repercute directamente al prestador del servicio como es el caso de Uber donde los servicios de plataforma son retribuidos por los conductores.

---

<sup>22</sup> Comisión Europea (2.6.2016): *Comunicación [...] sobre una Agenda...* cit.

<sup>23</sup> Ibid.

<sup>24</sup> Ley 34/2002, de 11 de julio, de servicios a la sociedad de la información y de comercio electrónico. También establecido en la Directiva (UE) 2015/1535.



Por el contrario, Blablacar cuando comenzó no exigía retribución mientras que cuando ya se ha consolidado exige una remuneración del 20% a los usuarios del servicio.

2. “A distancia”, es decir, prestador y consumidor no pueden estar presentes simultáneamente y tampoco el prestador y la plataforma. Uber presta el servicio desde Holanda, Airbnb desde Irlanda y Blablacar, por ejemplo, desde Francia.
3. “por vía electrónica”, es decir, como no están presentes ambas partes simultáneamente, la comunicación entre ellos tiene que ser electrónica mediante ordenadores o smartphones, quedando excluidos los servicios prestados por teléfono debido a que no implican tratamiento y almacenamiento de datos<sup>25</sup>.
4. Prestado “a petición individual”, es decir, que exista una interactividad entre las partes.

Los servicios de la sociedad de la información están regulados a nivel comunitario por la Directiva 2000/31/CE cuya transposición a nuestro derecho interno es la Ley 34/2002, de 11 de julio, de servicios de la sociedad de la información y de comercio electrónico.

La Directiva expresa que el control de los servicios de la sociedad de la información debe hacerse en el origen de la actividad para garantizar que se protegen de forma eficaz los intereses generales y que, para ello, es necesario garantizar que la autoridad competente garantice dicha protección no sólo en el caso de los ciudadanos de su país, sino en el de todos los ciudadanos de la Comunidad<sup>26</sup>. Esto es muy importante ya que como he mencionado anteriormente es muy común que las plataformas colaborativas presten sus servicios a todos los miembros de la UE estando establecidos en un único Estado miembro de la UE. Por ejemplo, Airbnb está establecido en Irlanda, su país de origen, pero presta sus servicios a toda la UE. Además, se rige por la legislación de Irlanda y no por la de España, donde presta sus servicios. Ahora bien, España puede imponer restricciones siempre y cuando cumplan con lo previsto en el régimen comunitario, pero no puede exigir autorización previa para que preste sus servicios, está prohibido (art.4 Directiva 2000/31/CE).

La citada Directiva también establece la libre prestación de servicios entre Estados miembros (art. 4.2) permitiendo únicamente restringirla en caso de daño o peligro grave al orden público, salud pública y protección de menores, consumidores e incluso inversores (art. 4.4 Directiva 2000/31/CE).

### 1.3.2. Los prestadores de servicios

---

<sup>25</sup> Ibid. En esta misma línea, la Comisión Europea (2.6.2016): Comunicación [...] sobre una Agenda... cit.

<sup>26</sup> Párrafo 22 de la Exposición de Motivos de la Directiva 2000/31/CE.

## CAPÍTULO 1

En el tema que nos concierne es de crucial importancia distinguir entre una plataforma colaborativa y un prestador de servicios. La plataforma es un mero intermediario mientras que el prestador del servicio es un tercero independiente.

El concepto de “prestador” debe abarcar toda persona física con la nacionalidad de un Estado miembro o toda persona jurídica que ejerza una actividad de servicios, ya sea acogándose a la libertad de establecimiento o a la libre circulación de servicios. Por tanto, no se limita únicamente a los casos en que el servicio se presta a través de las fronteras en el marco de la libre circulación de servicios, sino que también incluye los casos en que un operador se establece en un Estado miembro para desarrollar en él actividades de servicios<sup>27</sup>. Este concepto incluye cualquier actividad económica independientemente de su frecuencia y de su profesionalidad, es decir, incluye las actividades realizados por prestadores entre pares<sup>28</sup>.

El prestador de servicios tiene dos funciones, por una parte, concluye un contrato de mediación con la plataforma, y por otra parte, concluye un servicio con el consumidor, siendo el principal responsable de dicho servicio bien sea de alojamiento, transporte, financiero, etc.

Las condiciones del servicio son impuestas por los prestadores, es decir, deciden qué días y en qué horario quieren ofrecer su servicio. Las plataformas, centrándonos únicamente en las que actúan como intermediarias, aquí no tienen capacidad de elección, pero si bien es cierto que sugieren ciertos comportamientos en la forma de pago o de privilegios que favorezcan al prestador que se adapte a las estrategias que quiera seguir dicha plataforma colaborativa, por ejemplo, es la plataforma quien se encarga de gestionar el cobro pero lo hace en nombre del prestador.

En cuanto al precio, normalmente es el prestador quien lo fija pero en ocasiones, como es el caso de Uber la plataforma fija unos precios máximos que pueden ser modificados a la baja por mutuo acuerdo entre prestadores y usuarios. Por lo tanto, hay que valorar quien es el que realmente impone las condiciones y consecuentemente ejerce un mayor control sobre la actividad.

### **1.3.2.1. Prestador de Servicios Profesionales. Relaciones business to consumer (B2C).**

Tradicionalmente los que prestaban servicios como profesionales eran particulares que ofrecían servicios a los usuarios por vías convencionales, pero actualmente hacen uso de las plataformas colaborativas para la comercialización de sus servicios<sup>29</sup>, por ejemplo, los taxistas antes esperaban en un punto y tu acudías a ellos o llamabas por teléfono e iban a por ti, pero ahora hay plataformas informáticas como

---

<sup>27</sup> DIRECTIVA 2006/123/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 12 de diciembre de 2006 relativa a los servicios en el mercado interior.

<sup>28</sup> COMITÉ EUROPEO DE LAS REGIONES (9.6.2017): *Dictamen sobre economía colaborativa y plataformas en línea: una visión compartida de ciudades y regiones*. COM (2016) 356 final.

<sup>29</sup> MONTERO PASCUAL, J.J. (2017).

“Mytaxi”<sup>30</sup> que con solo hacer un click el taxista viene a por ti e incluso pagas a través de la app sin necesidad de llevar efectivo.

El término “business-to-consumer” o “business-to-peer” hace referencia a aquellos negocios que desarrollan actividades empresariales que van dirigidas directamente al consumidor, y éstas tienen similitudes con las empresas tradicionales en cuanto a la forma de obtener ingresos<sup>31</sup>. Un ejemplo de este tipo de prestador de servicios es Zipcar<sup>32</sup>, una empresa que alquila automóviles directamente al consumidor final durante algunas horas o por un día, con precios mucho más económicos y con combustible y seguro incluidos. Algunos estados miembros consideran que estos servicios tienen la finalidad exclusiva de obtener ingresos, es decir, obtener una remuneración económica a cambio de prestar el servicio, por el contrario, consideran que los servicios entre pares lo hacen por compensar gastos.

Según la Directiva de servicios, los prestadores de servicios no deben estar sujetos a requisitos de acceso al mercado tales como requisitos para la concesión de licencias, para regímenes de autorización o requisitos de calidad mínima (art. 9 y 16 Directiva 2006/123/CE). Los encargados de garantizar que estos requisitos de acceso al mercado sigan estando justificados por un objetivo legítimo son las autoridades nacionales mediante la revisión de la legislación nacional de cada Estado miembro. No hay una regulación general para todos los sectores sino que depende del sector, además según el tipo de servicio la intervención reglamentaria puede centrarse en: la protección de los turistas, la protección de la salud pública, la lucha contra la evasión fiscal, garantizar la seguridad pública, etc<sup>33</sup>.

Dada la novedad del concepto, la regulación normativa contempla lagunas, pero tal como destaca la Comisión en su Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento para 2016, una regulación flexible de los servicios dará lugar a un aumento de la productividad, a la posibilidad de entrada al mercado de nuevos agentes, a una reducción en el precio de los servicios y a garantizar un mayor abanico de posibilidades de elección para el consumidor<sup>34</sup>.

Cabe destacar que una regulación flexible, es una regulación no restrictiva donde no caben las prohibiciones absolutas, sino que requiere de una legislación de mínimos, que las autoridades nacionales deben tener en consideración las características específicas del modelo de negocio, y a su vez unos instrumentos mínimos necesarios para mitigar las preocupaciones de consumidores en relación con el acceso, la calidad, o la seguridad<sup>35</sup>. Por ejemplo, para proporcionar una buena calidad del servicio se debe vigilar que

---

<sup>30</sup> Mytaxi es una plataforma que trabaja exclusivamente con taxistas que disponen de su propia licencia y ejerce de mediador entre el taxista y el consumidor del servicio, disponible en:

<https://es.mytaxi.com/index.html>

<sup>31</sup> MÉNDEZ PICAZO, M.T y M. S. CASTAÑO MARTÍNEZ (2016).

<sup>32</sup> Zipcar es una empresa estadounidense que basa su negocio en el “car sharing”.

<sup>33</sup> Comisión Europea (2.6.2016): Comunicación [...] sobre una Agenda... cit.

<sup>34</sup> COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN (26.11.2015): *Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento para 2016 Refuerzo de la recuperación y fomento de la convergencia*. COM (2015) 0690 final.

<sup>35</sup> Comisión Europea (2.6.2016): *Comunicación [...] sobre una Agenda...* cit.

el sistema de calificación sea correcto y que las opiniones acerca del servicio sean ciertas, no que sean ellos mismos bajo un pseudónimo falso quienes se comenten de manera positiva, porque de esta forma podremos reducir la asimetría de la información y aumentar la confianza de los consumidores.

Por eso cobra mucha importancia la autorregulación ya que para los prestadores de servicios puede ser un instrumento de interés en este negocio pudiendo llegar a sustituir alguna de las obligaciones que tradicionalmente se les impone a estos agentes.

### **1.3.2.2. Prestador de Servicios particulares. Relaciones “Peer to peer” (P2P).**

Este tipo de servicios también denominado entre iguales está caracterizado por la posibilidad de que cualquier persona física pueda prestar servicios entre pares de manera ocasional sin necesidad de ser profesional, y lo convierte en uno de los aspectos novedosos de la economía colaborativa<sup>36</sup>.

El término “peer-to-peer” se refiere a que a través de las plataformas colaborativas ponen en contacto usuarios para que desarrollen actividades entre iguales<sup>37</sup>.

La legislación de la UE no establece cuando un par se convierte en un prestador de servicios profesional en la economía colaborativa, sino que son los propios Estados miembros quienes distinguen entre servicios profesionales y servicios entre pares<sup>38</sup>. Un prestador de servicio entre pares debe ser considerado un comerciante y para ello deben darse las siguientes condiciones<sup>39</sup>:

- Frecuencia de los servicios: cuanto mayor es la frecuencia de los servicios que prestan mayor posibilidades de que sea considerado un comerciante.
- Fin lucrativo: aquellos prestadores que reciben una remuneración superior a los costes tienen un fin lucrativo.
- Nivel de volumen de negocio: cuanto mayor sea el volumen de negocio generado por el prestador mayor posibilidades de que sea considerado un comerciante.

Ante esta situación algunos Estados miembros plantean reducir las barreras de entrada para los particulares estableciendo umbrales teniendo en cuenta el nivel de ingresos que ha generado la actividad y la regularidad con la que prestan el servicio, entonces si por ejemplo, no superas un determinado número de días arrendando tu propiedad no tendrás que pagar impuestos<sup>40</sup>.

---

<sup>36</sup> MONTERO PASCUAL, J.J. (2017).

<sup>37</sup> MÉNDEZ PICAZO, M.T. y M.S. CASTAÑO MARTÍNEZ (2016).

<sup>38</sup> Comisión Europea (2.6.2016): *Comunicación [...] sobre una Agenda...* cit.

<sup>39</sup> *Ibid.*

<sup>40</sup> Comisión Europea (2.6.2016): *Comunicación [...] sobre una Agenda...* cit.

En el caso de Blablacar, es un particular quien oferta plazas de su coche para reducir los gastos que conlleva el viaje ya que él lo va a realizar igualmente. Estos viajes suelen ser interurbanos de una ciudad a otra y en este caso la plataforma de Blablacar se queda con un 20% del precio fijado por el conductor y quién lo paga es el consumidor del servicio.

La realidad es que esto lleva pasando toda la vida ya que en una misma familia o algún conocido si alguien iba de viaje al mismo sitio aprovechaban y compartían el coche y los gastos del viaje, pero la novedad radica en el alcance que permiten estas plataformas ya que facilita la búsqueda de una mayor demanda, que generalmente son desconocidos y se enteran de la oferta puntual del conductor debido al anuncio expuesto en la plataforma. Por tanto, se puede hablar de un gran aumento en el número de usuarios de dichas plataformas y una reducción en los costes de transacción.

En 2016, el 32% de ciudadanos europeos han visitado plataformas colaborativas y prestado sus servicios al menos una vez, y el 18% lo hace una vez cada pocos meses a través de dichas plataformas<sup>41</sup>, como consecuencia el abanico de prestadores es cada vez más amplio y a su vez estos prestadores se convierten al mismo tiempo en consumidores y es así como nace la figura del “prosumidor”<sup>42</sup>.

Esta nueva figura difiere del particular tradicional que presta sus servicios y cumple con las obligaciones de darse de alta como autónomos, pagar sus correspondientes cuentas en la Seguridad Social, pagar periódicamente el Impuesto sobre el Valor Añadido y el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, por el contrario, el prosumidor actúa al margen de la legalidad lo cual genera mucha incertidumbre acerca de las obligaciones que les corresponden<sup>43</sup>.

### 1.3.3. Los consumidores

Uno de los principales elementos para el engranaje de este modelo de negocio son los consumidores, aquellas personas que utilizan estos servicios y que sin ellos nada sería posible.

Entendido por consumidor como cualquier persona física que actúa con un propósito ajeno a su actividad económica, negocio o profesión (Directiva 2000/31/CE)<sup>44</sup>.

Según el TRLGDCU, son consumidores o usuarios las personas físicas o jurídicas que actúan en un ámbito ajeno a una actividad empresarial o profesional (art. 3). Bajo esta Ley quedan protegidos los consumidores con respecto a la plataforma, por el contrario, cuando se trate de relaciones entre consumidores no hay aplicación de la normativa de consumidores.

---

<sup>41</sup> FLASH EUROBAROMETER 438 (June 2016): *The use of Collaborative platforms*.

<sup>42</sup> MONTERO PASCUAL, J.J. (2017)

<sup>43</sup> Ibid.

<sup>44</sup> Véase el art. 3 del TRLGDCU.

## CAPÍTULO 1

Anteriormente a la entrada de la economía colaborativa existía un claro desequilibrio entre prestadores de servicios y consumidores, ya que los primeros imponían las condiciones que querían y además los consumidores tenían mucha menos información con lo cual no tenían opción, o aceptaban esas condiciones o las rechazaban y se quedaban sin poder disfrutar del servicio.

Con la entrada de la economía colaborativa todo esto ha dado un giro muy considerable ya que ahora existe un gran número de prestadores de servicios que pueden ser profesionales o particulares, con lo cual la competencia entre ellos ha aumentado y los precios han disminuido y consecuentemente los consumidores se han visto claramente beneficiados al tener mucha más capacidad de imponer condiciones.

Actualmente, cada vez hay más información disponible para el consumidor, que gracias a las tecnologías de la información y al mercado como tal en el que nos movemos ha aumentado con creces. Tenemos acceso a información de terceros sobre el prestador, es decir, opiniones de otras personas que han consumido el servicio en el pasado ya sean buenas o malas, normalmente se hace con puntuaciones o valoraciones.

Y finalmente, facilitamos mucha información personal para acceder a la plataforma que si no es tratada con control y seguridad por parte de estas, estamos completamente expuestos.

Todos estos instrumentos generan una protección que hace que exista ese equilibrio entre prestadores y consumidores de los servicios. Por todo esto hay que analizar la normativa que protege a estos consumidores.

En el ámbito comunitario el texto normativo que regula la tutela del consumidor viene recogido en la Directiva 2011/83/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 25 de octubre de 2011 sobre los derechos de los consumidores<sup>45</sup>. La norma básica de trasposición del derecho de tutela a consumidores en nuestro derecho interno es el Real Decreto Legislativo 1/2007, de 16 de noviembre, que aprueba el Texto Refundido de la Ley General para la Defensa de los Consumidores y Usuarios. La ley de consumidores ha sido recientemente reformada por la Ley 3/2014, de 27 de marzo<sup>46</sup>.

Es importante distinguir entre comerciante y consumidor. El comerciante es una persona que actúa con un propósito relacionado con su actividad económica, negocio, oficio o profesión, mientras que el consumidor es aquella persona que actúa con un propósito ajeno a su actividad económica o profesión<sup>47</sup>.

---

<sup>45</sup> Modifica la Directiva 93/13/CEE del Consejo y la Directiva 1999/44/CE del Parlamento Europeo y del Consejo y se derogan la Directiva 85/577/CEE del Consejo y la Directiva 97/7/CE del Parlamento Europeo y del Consejo.

<sup>46</sup> La Ley 3/2014 se promulga para incorporar el contenido de la Directiva 2011/83/UE a nuestro Derecho interno.

<sup>47</sup> Comisión Europea (2.6.2016): *Comunicación [...] sobre una Agenda...* cit.

## INTRODUCCIÓN A LA ECONOMÍA COLABORATIVA

Esta legislación es de aplicación para todas aquellas plataformas colaborativas que reúnan dos requisitos: que sea considerada un comerciante y que participe en prácticas comerciales. Por el contrario, no es de aplicación para aquellas transacciones entre consumidores<sup>48</sup>.

---

<sup>48</sup> Ibid.





CAPÍTULO 2: LA  
CALIFICACIÓN LEGAL DEL  
TRABAJADOR EN LA  
ECONOMÍA COLABORATIVA



## 2.1. CONFIGURACIÓN DEL TRABAJO EN LA ECONOMÍA COLABORATIVA

Tal como expone la Comisión Europea, la economía colaborativa crea nuevas oportunidades de empleo, genera ingresos más allá de las relaciones de empleo lineales tradicionales y hace posible que las personas trabajen con arreglo a modalidades flexibles<sup>49</sup>.

La denominada “economía colaborativa” produce relaciones e interacciones entre personas y organizaciones en las que el componente laboral y de contribución a la Seguridad Social puede ser un factor crucial a analizar ya que no se contempla en el Derecho del trabajo y Seguridad Social en España<sup>50</sup>.

Siguiendo a De Estefano<sup>51</sup>, se podría considerar como un tipo de trabajo a demanda “on demand economy”, donde el trabajador recibe una retribución por servicio y siempre y cuando este sea prestado de manera efectiva. De esta forma la plataforma no necesariamente tiene que tener una plantilla de trabajadores asalariados bajo su mando, pudiendo ajustar su fuerza de trabajo en función de la demanda a partir de un amplio número de prestadores que generalmente son trabajadores por cuenta propia.

Uno de los grandes problemas es la consideración de este tipo de trabajos como “no trabajo”, es decir, como actividades que llevan a cabo los prestadores de manera esporádica sin que constituyan su principal fuente de ingresos<sup>52</sup>. De forma que estos trabajadores, bien sean considerados autónomos o asalariados, son deshumanizados y desaparecen derechos básicos tales como: la estabilidad en el empleo, el derecho a la formación profesional continua, a una remuneración suficiente, a la conciliación de la vida laboral y personal, el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, el acceso a las formas de representación y acción colectiva o la suficiente cobertura del sistema de seguridad social.

En línea con De Estefano, la economía “on demand” comparte buena parte de la problemática con otras formas de trabajo atípico, en particular, la discontinuidad de los servicios y la inestabilidad de los ingresos.

Debido a la necesidad de asegurar unas condiciones de trabajo decentes, la OIT elaboró un informe sobre el trabajo atípico que incluye: el trabajo temporal, el trabajo a tiempo parcial, el trabajo temporal a través de agencia y otras relaciones de trabajo multipartitas, y las relaciones de trabajo encubiertas y el empleo por cuenta propia económicamente dependiente.

---

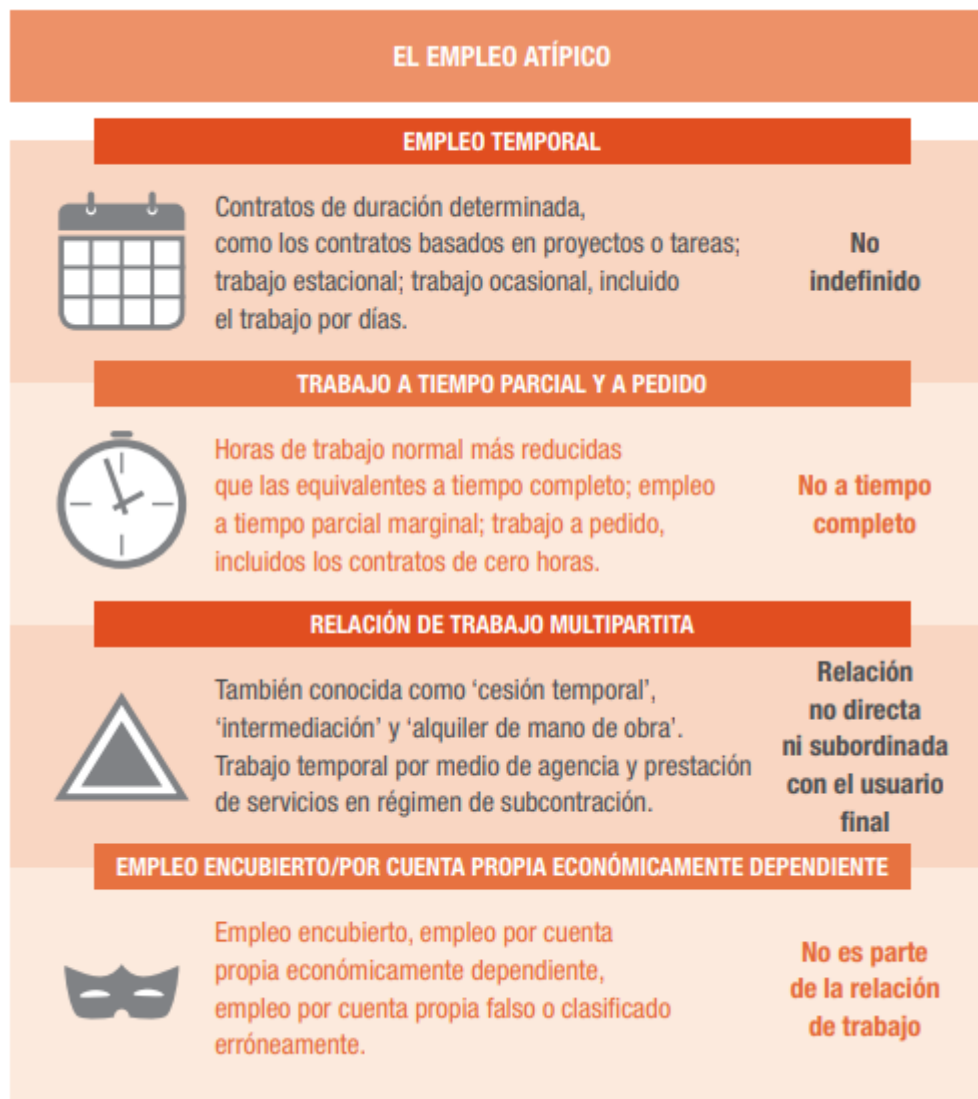
<sup>49</sup> Comisión Europea (2.6.2016): *Comunicación [...] sobre una Agenda... cit.*

<sup>50</sup> MONTERO PASCUAL, J.J. (2017).

<sup>51</sup> DE ESTEFANO, V. (2016).

<sup>52</sup> SERRANO OLIVARES, R. (2017).

**Figura 2.1. Tipos de empleo atípico**



Fuente: OIT

Como complemento a las inseguridades detectadas en este tipo de trabajos propone en su informe cuatro grandes áreas de intervención<sup>53</sup>:

a) Proporcionar respuestas legislativas que garanticen la igualdad de trato entre trabajadores en trabajos tradicionales y trabajadores atípicos, es decir, disfrutar de los mismos beneficios económicos y sociales.

b) Reforzar la negociación colectiva con la finalidad de promover disposiciones normativas dirigidas a disminuir la inseguridad que sufren los

<sup>53</sup> OIT (2016): *El empleo atípico en el mundo: Retos y perspectivas*. Disponible en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_534518.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534518.pdf)

## LA CALIFICACIÓN LEGAL DEL TRABAJADOR EN LA ECONOMÍA COLABORATIVA

trabajadores, para lo cual es necesario aumentar la capacidad de los sindicatos, entre otros, mediante la organización y representación de los trabajadores que desempeñan modalidades atípicas de empleo.

c) Fortalecer los sistemas de protección social adaptando los sistemas de seguridad social para garantizar que todos los trabajadores reciban los beneficios de una cobertura adecuada.

d) Instaurar políticas sociales y del empleo para gestionar los riesgos sociales derivados del trabajo atípico y así dar cabida a las transiciones.

Las propuestas articuladas por la OIT suponen un buen punto de partida para abordar la necesaria protección del trabajo “on demand” en la economía colaborativa, ya que establecen un mínimo de protección aplicable a este tipo de trabajos independientemente de que exista un mayor o menor nivel de dependencia respecto de una empresa<sup>54</sup>.

Sin embargo, es el Derecho del trabajo la herramienta fundamental para compensar las desigualdades económicas en el mundo laboral y por ello hay que analizar la necesidad o no de ampliar su cobertura y/o mejorar los mecanismos de protección en nuestro país.

El debate que se vive en la actualidad es que por un lado, el Derecho laboral español es muy restrictivo y deja poco margen a la autonomía de las partes y por otro lado, las empresas de economía colaborativa buscan flexibilizar las relaciones entre los agentes que intervienen. Por tanto, estas dos visiones están obligadas a entenderse porque la economía colaborativa ha venido para quedarse no es una simple moda pasajera.

## 2.2. IMPACTO DEL NUEVO MODELO DE NEGOCIO SOBRE LAS RELACIONES LABORALES

La legislación que garantiza los derechos de los trabajadores es aplicable a las personas que son parte de una relación laboral, es decir, que se consideran trabajadores. Aunque los Estados miembros de la UE son responsables de decidir quién debe considerarse trabajador en su ordenamiento jurídico nacional, a nivel de la UE el Tribunal de Justicia (TJUE) ha señalado que “la característica esencial de la relación laboral es la circunstancia de que una persona realiza, durante cierto tiempo, en favor de otra persona y bajo la dirección de ésta, determinadas prestaciones a cambio de las cuales percibe una retribución”<sup>55</sup>.

La cuestión de si existe una relación de empleo o no debe determinarse en función de cada caso basándose acumulativamente en particular en los tres criterios esenciales siguientes:

- la existencia de un vínculo de subordinación
- la naturaleza del trabajo

---

<sup>54</sup> SERRANO OLIVARES, R. (2017).

<sup>55</sup> Comisión Europea (2.6.2016): *Comunicación [...] sobre una Agenda...* cit.

- la existencia de una remuneración.

A nivel nacional, nuestro ordenamiento jurídico establece en su artículo 1 del ET, que existe una relación laboral cuando se dan los criterios de: voluntariedad, retribución, ajenidad y dependencia.

### 2.2.1. Existencia de dependencia

El artículo 1.1 del ET define la dependencia como aquella prestación que se realiza dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona física o jurídica. Los tribunales consideran que existe dependencia cuando<sup>56</sup>:

- La actividad desarrollada por el profesional constituye una parte esencial de la actividad de la empresa.
- La prestación de los servicios tiene carácter personal donde el trabajador aporta su propio trabajo y no puede ser sustituido por otra persona por decisión unilateral del propio trabajador.
- La asistencia de un modo regular y continuado a un lugar de trabajo para prestar el servicio contratado y realizar una jornada definida de horas y días determinados.
- Ausencia de una organización empresarial autónoma y propia del trabajador y la utilización por éste de los medios y materiales cuya titularidad corresponde a la empresa.
- El empresario ejerce un control de la actividad del trabajador y dispone de la facultad disciplinaria en caso de incumplimiento de lo acordado con el empleado.

Por ello, el problema principal a resolver es saber si los trabajadores que prestan sus servicios en plataformas colaborativas deben ser considerados trabajadores por cuenta ajena, que están dentro del ámbito de dirección y control de la empresa, o por el contrario, trabajadores autónomos debido a que tengan la libertad concedida para la prestación de sus servicios.

Por lo general, los trabajadores de la economía colaborativa se alejan del concepto tradicional de dependencia debido a<sup>57</sup>:

1. Las prestaciones que realizan los trabajadores no se suelen llevar a cabo en espacios físicos de la plataforma, por lo que facilita la independencia del trabajador.
2. El prestador directo del servicio no tiene un superior jerárquico directo, ya que puede prestar servicios para varias plataformas o empleadores.

---

<sup>56</sup> LAMARCA, J. M<sup>a</sup>. (2017).

<sup>57</sup> Ibid.

## LA CALIFICACIÓN LEGAL DEL TRABAJADOR EN LA ECONOMÍA COLABORATIVA

3. El trabajador no suele recibir instrucciones directas de su empleador simplemente sugerencias o recomendaciones.
4. Habitualmente el trabajador no tienen horarios definidos o tiempos de trabajo obligatorios.
5. Nadie fija periodos de vacaciones y no deben darse explicaciones por ausencias debidas a cualquier motivo.

Aparentemente existen indicios de que el trabajador que presta servicios en la economía colaborativa goza de independencia y podría considerarse un trabajador autónomo, pero la Administración laboral española considera que sí existen indicios de subordinación pero lo que sucede es que el concepto tradicional de jerarquía y organización empresarial se ha flexibilizado<sup>58</sup>.

Generalmente, este nuevo tipo de trabajador posee la titularidad de los medios de producción, presta servicios de manera esporádica y es él quien elige cuando hacerlo e incluso tiene libertad sobre como prestar sus servicios, pero si recibe instrucciones de manera informal, es decir, la plataforma estimula determinados comportamientos del trabajador mediante incentivos económicos adicionales o con la asignación de un mayor número de encargos.

Además, la ausencia de un superior jerárquico provoca que la plataforma no sea capaz de valorar la calidad del servicio que presta o el grado de satisfacción de los clientes, pero mediante la tecnología se controla la actividad del trabajador a través de la reputación online. A través de este mecanismo los clientes opinan sobre la prestación recibida lo que posibilita incentivar o desincentivar al trabajador económicamente.

### 2.2.2. Nuevas formas de control de la actividad laboral

Tradicionalmente el empresario controlaba la calidad de la prestación de los servicios que desempeñaba el trabajador y lo hacía impartiendo una formación específica en cuanto a la manera de realizar el trabajo y además, le daba órdenes específicas<sup>59</sup>.

Para comprobar que el trabajador cumplía las órdenes correctamente, el empresario vigilaba diariamente o periódicamente la actividad desarrollada por el trabajador, y generalmente, lo hacía de manera presencial.

En la actualidad, aparentemente parece que el empresario ha dejado de controlar y vigilar a sus trabajadores, pero la realidad es que se ha transformado esa potestad de vigilancia como consecuencia de la innovación tecnológica que estamos viviendo hoy en día.

Las empresas confían en la reputación online, es decir, en las valoraciones que aportan los clientes que han disfrutado del servicio. Toda esta

---

<sup>58</sup> SIERRA BENÍTEZ, M. (2015).

<sup>59</sup> TODOLÍ SIGNES, A. (2017).

información es utilizada posteriormente por el empresario para tomar decisiones como dotar de incentivos económicos a aquellos trabajadores con muy buenas evaluaciones o despedir a trabajadores que tengan muy malas evaluaciones<sup>60</sup>. También es utilizada para tomar decisiones organizacionales, ya que es un trabajo bajo demanda aquellos trabajadores que tengan mejor puntuación podrán darle más trabajo, en el caso de Uber que realice un mayor número de desplazamientos, y en el caso de Deliveroo un mayor número de pedidos para entregar. Esta información tiene un bajo coste e incluso nulo para la empresa y una fiabilidad alta.

Por tanto, el empresario sigue controlando y vigilando la calidad de la prestación del servicio en todo momento, la diferencia con respecto a los modelos de negocio tradicionales es la forma en que las empresas de economía colaborativa lo hacen.

De esta forma, los trabajadores tratan de hacer su trabajo de la forma más efectiva y correcta debido a que una mala valoración puede hacer que pierdan su puesto de trabajo. Por el contrario, puede generar determinadas situaciones de estrés para los trabajadores por el simple hecho de saber que están siendo observados constantemente. Se desarrolla de manera exhaustiva en el capítulo cuarto del presente trabajo.

### **2.2.3. El control necesario**

En línea con lo anterior, una parte de la doctrina considera que la transformación en la forma de controlar y vigilar a los trabajadores supone una disminución del control pero de cualquier manera, todos los autores están de acuerdo en que el control es necesario y que aunque se haga de manera diferente en la actualidad no significa que el trabajador deje de ser subordinado<sup>61</sup>. El simple hecho de que las plataformas colaborativas permitan a sus trabajadores elegir jornada de trabajo, turnos y horarios no implica que el trabajador sea independiente ya que la plataforma puede dictar nuevas instrucciones en cualquier momento y el trabajador debería obedecerlas.

### **2.2.4. Desequilibrio del poder negociador**

El hecho de que la plataforma colaborativa pueda dictar instrucciones en cualquier momento hace que exista un desequilibrio en el poder de negociación por ello el Derecho laboral sostiene que, a pesar de todos los conflictos que existen en la actualidad sobre qué tipo de trabajo ejercen los prestadores de servicios en la economía colaborativa, es decir, si son autónomos, trabajadores por cuenta ajena o si ni siquiera son trabajadores, el contrato de trabajo debe aplicarse a todo prestador sometido a una desigualdad en el poder negociador independientemente de la forma en la que se ejecute la prestación<sup>62</sup>.

---

<sup>60</sup> Ibid.

<sup>61</sup> Ibid.

<sup>62</sup> Ibid.



### 2.2.5. Existencia de ajenidad

Cuando hablamos de ajenidad debemos diferenciar entre dos vertientes<sup>63</sup>:

- Ajenidad en cuanto a los riesgos: Es el empresario quien asume todos los riesgos bien sean económicos o materiales relacionados con el desarrollo de la prestación. Esto puede afectar al trabajador de manera indirecta, ya que si el negocio va mal y tienen que prescindir de trabajadores, son ellos los afectados.  
En la economía colaborativa, como hemos visto anteriormente, la plataforma puede ser la propia prestadora o la mera intermediaria. En el primer caso no hay conflictos debido a la repercusión laboral ya que los propios prestadores del servicio o trabajadores son los titulares de la plataforma, sin embargo, en el segundo caso la plataforma se limita a poner en contacto a prestadores y consumidores mediante instrumentos tecnológicos que ella misma les facilita, pero el servicio como tal no lo presta, por tanto, tendrá repercusiones laborales ya que no sabemos si son trabajadores por cuenta ajena o por cuenta propia.
- Ajenidad en cuanto a los frutos: Es el empresario quien recibe directamente el fruto de la actividad del trabajador, y este recibirá a posteriori una contraprestación que hayan pactado en el contrato. En el caso de la economía colaborativa se considera que existe ajenidad en los frutos cuando:
  - La plataforma cobra directamente a los clientes finales que son atendidos por el prestador.
  - La plataforma fija los precios o tarifas que se deben cobrar por la prestación del servicio.
  - La plataforma fija la selección de la clientela no pudiendo el prestador decidir a qué clientes presta el servicio.
  - La retribución pactada por la prestación tiene carácter fijo y periódico.
  - El cálculo retributivo del trabajador se fija con criterios que guardan proporción con la actividad prestada.

Por tanto, la ajenidad hace referencia a la integración del prestador del servicio en la organización y consecuentemente se ha considerado que un trabajador autónomo solamente puede ser considerado como tal cuando cuente con su propia organización y sea él quien asuma los riesgos y beneficios de la actividad. Por el contrario, si se trata de un prestador de servicios que trabaja para una plataforma y es ésta quien impone sus reglas, organiza la estructura

---

<sup>63</sup> LAMARCA, J. M<sup>a</sup>. (2017).

empresarial, fija sus tarifas y asume los riesgos estamos ante un trabajador dependiente, por lo que existirá ajenidad.

### **2.2.6. Falta de oportunidades empresariales**

Los trabajadores de la economía colaborativa aportan su trabajo o mano de obra a la plataforma sabiendo que no existen posibilidades de promoción empresarial, siempre van a trabajar en el mismo puesto.

La plataforma confía toda su mano de obra a terceros, personas que se limitan a prestar el servicio sin aportar más valor añadido a la empresa ya que ésta tampoco se lo permite debido a que es ella quien aporta el “know-how” y los trabajadores ni siquiera pueden hacer sugerencias<sup>64</sup>.

Este trabajador no puede ser considerado como autónomo debido a que solo ofrece su trabajo y no tiene posibilidades de promoción profesional, además no recibe los beneficios de la prestación del servicio sino una parte previamente acordada con la plataforma titular.

### **2.2.7. Irrelevancia de ciertas características de la prestación a la hora de calificar el contrato de trabajo**

Otro factor importante para decidir si estamos ante un contrato de trabajo o ante un trabajador autónomo es quién aporta los materiales relevantes para el desarrollo de la actividad. Si los materiales que aporta el trabajador son poco relevantes estaríamos ante la existencia de ajenidad pero si por el contrario, este aportara materiales tales como el coche con el que se realiza la prestación del servicio, que es un material imprescindible para llevar a cabo la actividad, estaríamos ante un trabajador autónomo, prácticamente no existiría ajenidad<sup>65</sup>.

Como todas estas plataformas trabajan con medios de producción tecnológicos cuya inversión en los mismos sería la parte más costosa, generalmente podríamos estar ante trabajadores por cuenta ajena.

### **2.2.8. La prestación de servicios bajo una marca ajena como criterio delimitador del contrato de trabajo**

La evolución del mercado tiende a la utilización de una marca descentralizando todo lo demás y una de las características principales de este mercado es la competitividad, lo cual implica que el activo más importante de cualquier empresa sea la clientela.

Las grandes empresas debido a su tamaño obtienen una gran cantidad de información a bajo coste y una mejora de la calidad del servicio, esto produce un gran desequilibrio frente al pequeño empresario quien se ve obligado a

---

<sup>64</sup> TODOLÍ SIGNES, A. (2017).

<sup>65</sup> Ibid.

trabajar bajo el “paraguas” de otra empresa para poder continuar operando en el mercado<sup>66</sup>.

El pequeño empresario es un trabajador individual que presta sus servicios bajo una marca que le es ajena y debe seguir las instrucciones impuestas por la misma. El empresario se ve beneficiado ya que trabajar bajo una marca conocida le permite reducir los costes de búsqueda y elección de los consumidores. Además permite transferir información de manera ascendente (trabajador a empresa) que mejoran la calidad del servicio.

A su vez también tiene inconvenientes para el empresario ya que debe cumplir con los estándares de calidad exigidos, está sujeto a una constante y continuada supervisión de las actividades que realiza, con lo cual existe una dependencia jurídica de la marca.

En definitiva, prestar servicio bajo una marca ajena parece que cumpliría las dos características del contrato de trabajo: ajenidad y dependencia.

## **2.3. APLICACIÓN DEL TEST DE LABORALIDAD**

Para la aplicación de lo analizado anteriormente hemos optado por seleccionar dos empresas del sector del transporte colaborativo urbano que compiten entre sí, debido a que es el sector más conflictivo en la actualidad.

### **2.3.1. Uber y Cabify**

Uber es una empresa de “crowdsourcing específico”, ya que cada una de las actividades que ofrece pertenece a un sector concreto. La empresa Uber es propietaria de una plataforma virtual donde se pueden obtener servicios de transporte de pasajeros en la ciudad, esto es lo que denominamos “crowdsourcing offline”, ya que contactan con ellos mediante aplicaciones tecnológicas pero la prestación del servicio como tal requiere una ejecución física y local por parte del trabajador, es decir, de la misma manera que lo hacen los trabajadores tradicionales; los taxistas.

El funcionamiento es sencillo, cualquier usuario, mediante la aplicación móvil que Uber ofrece gratuitamente, puede acceder automáticamente vía GPS al conductor de la plataforma más cercano y solicitar un viaje.

Cabify funciona del mismo modo, a través de una aplicación móvil el usuario solicita el viaje y el conductor más cercano debe aceptarlo e ir a recogerlo en ese mismo instante el usuario sabe el tiempo estimado de espera y el precio final del trayecto.

Ambas empresas parece que funcionan de la misma forma pero en el mecanismo interno de funcionamiento de las plataformas existen diferencias significativas.

---

<sup>66</sup> Ibid.

Tabla 2.1. Comparativa Uber y Cabify

	UBER	CABIFY
SERVICIOS	<p>Botella de agua y WIFI</p> <p>Dividir la tarifa en función de los compañeros de viaje para que cada uno pague su parte.</p>	<p>Botella de agua y WIFI</p> <p>Gracias al BIG DATA conocen los gustos de los usuarios y ofrecen servicios personalizados.</p>
SEDE	San Francisco	España
EMPLEADOS	<p>TOTAL: 15.000</p> <p>ESPAÑA: 25</p>	<p>TOTAL: 1.800</p> <p>ESPAÑA: 350</p>
REQUISITOS	<p>No tienen turnos, ni horas mínimas de trabajo.</p> <p>Obligatorio licencia VTC, certificado de antecedentes penales, seguro comercial del vehículo, darse de alta como AUTÓNOMO.</p>	<p>Contrato mercantil de servicios ya sean:</p> <p>AUTÓNOMOS propietarios de la licencia VTC</p> <p>PERSONAL LABORAL contratado bajo el Régimen General de Seguridad Social.</p>
COMISIÓN	25% por trayecto	20% por trayecto
PRECIO	<p>0,2 €/min + 1,15 €/km</p> <p>TARIFA MÍN: 5,5 €</p>	<p>1,65€/km (primeros 20 km)</p> <p>1,05€/km (a partir del km 21)</p>
TRIBUTA	PAÍSES BAJOS	ESPAÑA

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del periódico El Mundo

Principalmente hay que distinguir si estamos ante plataformas que actúan como intermediarias o si por el contrario son plataformas que intervienen en el mercado organizando y controlando el proceso productivo donde los trabajadores se integran.

## LA CALIFICACIÓN LEGAL DEL TRABAJADOR EN LA ECONOMÍA COLABORATIVA

Además existen problemas a la hora de calificar a los trabajadores de estas plataformas, ya que Uber y Cabify consideran a sus trabajadores como autónomos, y por el contrario, la mayoría de autores entienden que nos encontramos ante una nueva forma de dependencia por la cual los trabajadores deberían ser considerados trabajadores por cuenta ajena. Para ello aplicamos el test de laboralidad por el cual se establecen los siguientes indicios de laboralidad de los prestadores de servicios en Uber y Cabify<sup>67</sup>:

- 1) Tanto la plataforma de Uber como la de Cabify proveen de formación, adiestramiento, guía a los trabajadores respecto al servicio que prestan o sobre la utilización más productiva de la aplicación o sobre cómo mejorar sus ingresos, por ejemplo, les sugieren que circulen por unas determinadas zonas de la ciudad para que puedan aceptar un mayor número de trayectos y consecuentemente cobrar más dinero ese mes. Además, la plataforma también interviene en cómo los prestadores del servicio se aconsejan entre ellos, puesto que esa intervención puede convertirse en una formación indirecta y supone una interacción entre empleados donde unos trabajadores forman a otros bajo directrices de la plataforma.
- 2) Las plataformas dictan instrucciones directas o recomendaciones indirectas a los trabajadores sobre cómo realizar la prestación de servicio. Para ello les proporcionan un manual en el que se detallan las conductas a llevar a cabo, como por ejemplo, llevar la radio apagada cuando recojas al cliente, preguntar que emisora de radio desea escuchar el cliente o simplemente llevar el vehículo, del que tú eres propietario, impecable y siempre con las ventanillas subidas.
- 3) Las plataformas eligen u limitan el precio que el prestador del servicio recibe. En el caso de Cabify la plataforma se queda con un 20% del precio del trayecto como comisión y el trabajador recibe el 80% del precio que el usuario paga por el trayecto, pero en el caso de Uber, la plataforma se queda con el 25% del precio final del trayecto y el 75% restante no tiene por qué ser íntegro para el trabajador ya que el prestador del servicio puede ser a su vez trabajador de una empresa de transporte quien sería la que se llevaría este 75% y ella decidiría como repartirlo entre sus trabajadores; estaríamos ante una intermediación dentro de otra intermediación.
- 4) Las plataformas realizan funciones de inventario o logística en beneficio del prestador de servicios.
- 5) Las plataformas ofrecen un servicio de atención al cliente respecto a la prestación de servicios, por ejemplo, Uber ofrece de forma centralizada un servicio de objetos perdidos.

---

<sup>67</sup> TODOLÍ SIGNES, A. (2017).

## CAPÍTULO 2

- 6) Ambas plataformas recogen información sobre la prestación de servicios con el fin de mejorar el servicio prestado por otros prestadores, es decir, si hay una gran afluencia de vehículos en un determinado punto de la ciudad la plataforma informa a otros trabajadores para que no accedan a esos determinados puntos.
- 7) Las plataformas establecen requisitos mínimos para poder ser prestador de servicios de la misma. Ambas exigen tener licencia VTC, un seguro para el vehículo y que éste tenga una antigüedad máxima de 10 años, pero por ejemplo, Uber, además de todo esto, exige un certificado de antecedentes penales o una entrevista personal antes de ser “contratado”.
- 8) Ambas plataformas desactivan a los trabajadores que hayan tenido un bajo rendimiento, que hayan rechazado un gran número de viajes en un determinado tiempo o que hayan obtenido puntuaciones negativas de los usuarios a los que haya prestado el servicio.
- 9) Uber y Cabify permiten a los usuarios evaluar a los prestadores del servicio y esto afectará negativamente, como ya hemos mencionado en el punto anterior, o positivamente, en cuyo caso la plataforma incentivaría o premiaría al trabajador con un plus monetario por el buen desempeño de su actividad.
- 10) La plataforma limita las posibilidades de los prestadores de servicio de elegir a sus clientes, ya que si tienen un amplio número de servicios rechazados la plataforma podría desactivarle el servicio, es decir, despedirle. El trabajador no tiene la capacidad de poder elegir un trayecto más largo con el que vaya a ganar más dinero tiene que aceptar el primer trayecto que le aparezca en la aplicación que será el más próximo a su localización.
- 11) Los trabajadores disponen de elementos necesarios para el desarrollo de la prestación tales como: móvil, aplicación de móvil o navegador, que son entregados por la plataforma. Sin embargo, el elemento principal para llevar a cabo la actividad es el vehículo, que tiene que cumplir unas condiciones mínimas: debe ser negro, espacioso, con las lunas traseras tintadas, etc., y este es titularidad del propio trabajador.
- 12) El pago del servicio se realiza a través de una plataforma de pago que es ofrecida por la plataforma colaborativa, en este caso Uber o Cabify.
- 13) Uber y Cabify exigen exclusividad a los prestadores del servicio, además de lo que hemos mencionado antes sobre las características del vehículo exigen a los trabajadores que vayan vestidos con traje, un peinado correcto, que no tengan ningún tatuaje a la vista, o en el caso de que fumen que sea siempre fuera

## LA CALIFICACIÓN LEGAL DEL TRABAJADOR EN LA ECONOMÍA COLABORATIVA

del vehículo. Además exigen modales en el trato con los clientes para que los trabajadores puedan obtener una buena valoración.

- 14) Las plataformas gestionan los impuestos en nombre de los prestadores del servicio, por ejemplo, como hemos visto en el cuadro 2.1. Uber no tributa el IVA en España lo hace en los Países Bajos pero Cabify, que es una empresa española, tributa el 100% de su facturación en España.
- 15) Los prestadores de Uber y Cabify trabajan bajo una marca, por lo que no cabe duda de que existe ajenidad en la marca, que como hemos visto antes supone una dependencia jurídica de la propia marca.

En definitiva, esta es una lista orientativa de los indicios a la cual habría que sumar todos los indicios clásicos, por ello, debemos ser conscientes que cuantos más elementos coincidan con esta lista mayor riesgo existe de que el trabajador de estas plataformas, Uber y Cabify, sea considerado trabajador laboral de la empresa propietaria de la plataforma.





# CAPÍTULO 3: ASPECTOS DE SEGURIDAD SOCIAL EN LA ECONOMÍA COLABORATIVA



### 3.1. ASPECTOS DE SEGURIDAD SOCIAL

Como hemos visto anteriormente, en función de las características que presente la actividad desarrollada por una plataforma colaborativa, la prestación de servicios que se produzca puede ser calificada como laboral, como autónoma o no considerarse trabajo.

Tal como dice la UE, la frontera entre trabajadores por cuenta propia y por cuenta ajena es cada vez más difusa, y hay un aumento del trabajo temporal y a tiempo parcial, y del pluriempleo<sup>68</sup>. Además añade que esta situación plantea cuestiones importantes sobre las condiciones de trabajo, la salud y la seguridad, la baja retribuida por enfermedad, las prestaciones de desempleo y las pensiones de jubilación, lo que podría dar lugar a una nueva categoría de trabajadores con empleos precarios<sup>69</sup>.

Esta distinción es de crucial importancia para saber qué régimen de Seguridad Social debe ser aplicado: Régimen General o el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) y los efectos que estos tengan en la cotización social.

### 3.2. RETOS DE COTIZACIÓN EN LA ECONOMÍA COLABORATIVA SI LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS ES CONSIDERADA COMO LABORAL

Si la prestación de servicios ejercida por la plataforma colaborativa es considerada como laboral le será de aplicación alguno de los regímenes de cotización de Seguridad Social para trabajadores por cuenta ajena.

Habitualmente los trabajadores por cuenta ajena estarán sujetos al régimen general y les será de aplicación el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, de aquí en adelante LGSS, que en su artículo 7 establece que a efectos de las prestaciones contributivas, los españoles que residan en España y los extranjeros que residan o se encuentren legalmente en España, siempre que, en ambos supuestos, ejerzan su actividad en territorio nacional estarán incluidos los trabajadores por cuenta ajena que presten sus servicios en las condiciones establecidas por el artículo 1.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, de aquí en adelante ET, en las distintas ramas de la actividad económica o asimilados a ellos, bien sean eventuales, de temporada o fijos, aun de trabajo discontinuo, e incluidos los trabajadores a distancia, y con independencia, en todos los casos, del grupo profesional del trabajador, de la

---

<sup>68</sup> Comisión Europea (2.6.2016): *Comunicación [...] sobre una Agenda...* cit.

<sup>69</sup> COMITÉ EUROPEO DE LAS REGIONES (9.6.2017): *Dictamen sobre economía colaborativa y plataformas en línea: una visión compartida de ciudades y regiones*. COM (2016) 356 final.

forma y cuantía de la remuneración que perciba y de la naturaleza común o especial de su relación laboral.

En primer lugar, para que cumplan con la normativa la plataforma tendría que dar de alta al prestador del servicio en la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) y consecuentemente se iniciará la obligación de pago de las cotizaciones sociales de ese trabajador. Estas cotizaciones se calculan en función del salario que el prestador percibe mensualmente no pudiendo ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional (SMI).

Por último, en el momento que se produzca la baja ha de ser comunicado a la TGSS así como cualquier otra variación de la situación del trabajador.

Las principales características de la relación laboral que recoge este régimen es una relación lineal, con estabilidad en el tiempo y donde cobran más importancia los tiempos que se emplean en el trabajo que los resultados que se obtienen. Esto se aleja de las características generales de las empresas colaborativas ya que tienden a la inestabilidad en el tiempo, debido a que son los prestadores quienes fijan sus propios horarios, por lo que dan más importancia al resultado obtenido.

Parece que este tipo de trabajadores no encaja en la calificación de trabajadores por cuenta ajena ya que la principal característica de las empresas colaborativas es su gran flexibilidad en cuanto a jornada laboral, horarios, etc<sup>70</sup>.

Por otro lado, como hemos visto anteriormente existe una gran dependencia y ajenidad a la marca que nos lleva a considerar que sean considerados trabajadores por cuenta ajena, ya que pueden ser despedidos si no cumplen unos objetivos mínimos, no cobran el 100% de la prestación que realizan, no tienen capacidad para decidir cómo llevar a cabo la prestación del servicio, entre otras cosas.

### **3.3. RETOS DE COTIZACIÓN EN LA ECONOMÍA COLABORATIVA SI LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS ES CONSIDERADA AUTÓNOMA**

Se entiende por trabajador autónomo aquel que realiza de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo (art. 1 de la Ley 20/2007 del Estatuto del Trabajador Autónomo).

El principal problema es que, tal como hemos visto antes, existen trabajadores profesionales (B2C) y particulares (P2P) y el concepto de autónomo es muy antiguo con lo cual solo contempla a los trabajadores profesionales de forma que vamos a analizar cuando un particular se convertirá

---

<sup>70</sup> LAMARCA, J.M<sup>a</sup>. (2017).

legalmente en un profesional a efectos de cotizar a la Seguridad Social como trabajador autónomo.

Según el artículo 305 de la LGSS, estarán incluidas en el campo de aplicación del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia las personas físicas mayores de dieciocho años que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena.

La definición establece que para que sean considerados como autónomos deben cumplir unas características subjetivas y otras objetivas y de ser así estarán obligatoriamente bajo el RETA.

### **3.3.1. Características subjetivas: nacionalidad y residencia**

La LGSS establece que formaran parte del Sistema nacional de Seguridad Social los españoles que residan en España, los extranjeros que residan en España legalmente siempre y cuando ejerzan su actividad en territorio nacional (art. 7.1).

El requisito de que la actividad debe ser realizada en el territorio nacional puede que algunas empresas de economía colaborativa no lo cumplan, por ejemplo, la venta de productos o prestación de servicios online. En muchos casos, puede que la plataforma colaborativa sean extranjeros como es el caso de Airbnb, Uber, Wallapop, etc.

De forma que se deberá valorar más el lugar de residencia del prestador del servicio, si el “autónomo” reside en España se entenderá que las actividades que realiza las hace en territorio español<sup>71</sup>.

### **3.3.2. Características Objetivas**

#### **3.3.2.1. Actividad económica**

Este concepto es muy amplio ya que incluye cualquier actividad de producción de bienes y servicios para el mercado, es decir, la actuación positiva de una persona, transformadora de bienes o servicios encaminada a la obtención de rendimientos económicos.

En este sentido, la doctrina entiende que al exigirse la realización de una actividad económica, las actividades benevolentes, de entretenimiento, las dirigidas a la formación personal del individuo y aquellas que no impliquen transformación alguna de bienes o servicios no encajan en el concepto de autónomo<sup>72</sup>.

---

<sup>71</sup> TODOLÍ SINGES, A. (2017).

<sup>72</sup> Ibid.

En la economía colaborativa, surgen problemas para determinar si se debe considerar una actividad económica, ya que por ejemplo, Airbnb, donde el alquiler de la vivienda es el principal negocio no hay una transformación del bien.

La doctrina judicial entiende que concertar el negocio del alquiler y recibir a los clientes ya es suficiente para considerar que se trata de una actividad económica.

Según la normativa, se considera que la actividad que se desarrolla como anfitrión tiene carácter comercial si está relacionada con su profesión, oficio, empresa o sector. Si se ofrecen servicios de alquiler de alojamientos como una empresa o como propietario único fuera de la plataforma, es muy probable que las actividades en Airbnb tengan carácter comercial. Si un prestador alquila su vivienda u ofrece otros servicios a través de Airbnb y además se ejerce la profesión habitual, la consideración de tu actividad en nuestra plataforma dependerá de varios factores<sup>73</sup>.

En general, se considerará que se trata de un negocio el alquiler de forma habitual la residencia principal o secundaria del prestador, o bien si ofrece otros servicios, a lo largo de un periodo de tiempo largo y con el fin de obtener beneficios. Por lo que, para saber si realmente está realizando una actividad económica habría que considerar la habitualidad con la que el anfitrión alquila su vivienda en cuyo caso estaría incluida en el RETA y tendría la obligación legal de declarar su condición de anfitrión de Airbnb que lleva a cabo una actividad comercial.

### **3.3.2.2. Ánimo de lucro**

Esta característica es indispensable para el trabajador autónomo y es aquella actividad que se realiza con la finalidad de obtener una remuneración a cambio. No obstante, una parte de la doctrina habla de la prestación de servicios a cambio de unos ingresos, mientras que una parte mayoritaria de la doctrina exige que la finalidad del autónomo sea obtener beneficios, es decir, unos rendimientos mayores que los costes de realizarlo. Aunque cabe destacar que actualmente existe un gran número de autónomos que obtiene ingresos pero no beneficios ya que tienen unos gastos muy elevados<sup>74</sup>.

En el tema que nos concierne, existen plataformas colaborativas como Blablacar donde se presta un servicio P2P y la finalidad por la que el prestador lleva a cabo su actividad es simplemente cubrir gastos (gasolina), en cuyo caso quedarían excluidos del régimen de autónomos independientemente de la habitualidad con la que los desarrollen.

De esta forma, no existirá ánimo de lucro si solamente se pretenden compensar los gastos que habitualmente sufre un particular que no negocia en el mercado, es decir, un gasto ordinario o extraordinario de mantenimiento por el uso del bien con el que se lleva a cabo la actividad, en el caso de Uber o Cabify

---

<sup>73</sup> AIRBNB: Obligaciones legales de los anfitriones que realizan una actividad comercial en la UE y que alquilan alojamientos o que ofrecen otros servicios a través de Airbnb.

<sup>74</sup> TODOLÍ SIGNES, A. (2017).

sería respectivamente, la gasolina o la factura del taller por un imprevisto, además de los gastos de amortización o depreciación del bien objeto de prestación.

Por el contrario, cualquier coste orientado a mejorar dichos rendimientos o aumentar el número de negocios concertados por el trabajador dejarían de ser costes admisibles. Tampoco lo serían aquellos gastos como consecuencia de poner el bien o servicio en el mercado, es decir, seguros de responsabilidad civil profesional, seguros a todo riesgo, por ejemplo, en el vehículo. En la misma línea, todas aquellas inversiones realizadas en los bienes con el objetivo de mejorar las prestaciones de cara a los clientes tampoco entrarían en el concepto de compensar gastos, si no que supone una intención de lucro, es decir, de obtener mayor beneficio ofreciendo a los clientes un servicio mejorado.

En el mismo sentido, los servicios prestados por el propio trabajador no podrán considerarse como gastos a compartir, ya que el tiempo invertido por el trabajador no es un gasto si no que se considera un beneficio industrial, de tal forma que si existieran ingresos relacionados directamente como contraprestación de la prestación del servicio, esto podría denotar ánimo de lucro.

También evidenciará que existe ánimo de lucro cuando se incurra en ciertos gastos, mejoras y acondicionamiento del bien para su arrendamiento, inversiones, y otros gastos necesarios para poner el bien en el mercado, siempre y cuando el precio que se establezca para el consumidor sea superior a los costes en los que incurre el prestador del servicio en cuyo caso la intención de este es obtener beneficios<sup>75</sup>.

En el caso de Airbnb, habría que analizar detenidamente si el precio que el arrendador solicita por su vivienda es superior al coste del mantenimiento de su vivienda así como gastos en suministros que corren a su cargo; esto sería muy complicado de valorar ya que solo podría hacerse con aquellos arrendadores que cumplen un criterio de habitualidad, por lo que, en principio parece lógico excluir a los prestadores de Airbnb de la consideración de trabajadores por cuenta ajena, a pesar de que la plataforma colaborativa se lucra con el alquiler de la vivienda de todos sus usuarios ya que se lleva un 20% de comisión por cada transacción.

Por último, en el “Crowdsourcing”, plataformas colaborativas como Uber y Cabify están orientadas a obtener un beneficio por la prestación dado que ofrecen un servicio de desplazamiento a cambio de un precio fijado con el objetivo de obtener un rendimiento económico. Por ejemplo, un trayecto de entre 500 metros a 1000 metros tiene un precio de 6-8 €<sup>76</sup>, obviamente el desplazamiento que realizan supone un coste muy inferior al precio que cobran por el mismo, así que no cabría duda de que estas empresas tienen ánimo de lucro.

---

<sup>75</sup> Ibid.

<sup>76</sup> “Caza al pasajero”: Equipo de Investigación 1-12-2017. Disponible em: [www.atresmediaplayer.com](http://www.atresmediaplayer.com)

### 3.3.2.3. Trabajo personal y directo

Otra característica necesaria para ser considerado trabajador autónomo es que participe en el negocio aportando su propio esfuerzo, no vale con que sea el propietario del bien o el titular de negocio y no participe de forma activa.

Si bien es cierto que la existencia de trabajadores laborales subordinados al titular del negocio que realicen actividades intrínsecas al negocio, tales como: funciones de gestión u operaciones de organización, no impide que el titular sea considerado como autónomo.

Probablemente, en las plataformas colaborativas el titular del bien alquilado sea el que conteste a emails, el que lleve la contabilidad o el que seleccione a los trabajadores y el hecho de que no sea el quien realice la prestación del servicio no le excluye de realizar un trabajo personal y directo aunque sea la simple gestión del negocio<sup>77</sup>.

### 3.3.2.4. No sujeto a contrato de trabajo

La LGSS establece que será trabajador autónomo aquél que preste servicios por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona (art. 305) y además el Estatuto del Trabajador indica que no podrán ser trabajadores autónomos aquellos que deban ser clasificados como trabajadores subordinados (art. 1.1).

En este sentido surge el problema con la economía colaborativa, debido a que, por ejemplo, Uber considera a sus trabajadores autónomos con sus respectivas obligaciones legales pero la realidad es que los trabajadores están bajo la dirección y la organización de la plataforma Uber aunque sea indirectamente ya que como hemos visto en el capítulo anterior, Uber ofrece unas indicaciones a los trabajadores que deben cumplir ya que de no ser así ven peligrar su puesto de trabajo. Además los prestadores del servicio Uber son trabajadores subordinados que están bajo la dirección de la plataforma por lo que podemos considerar que estamos ante “falsos autónomos” en cuyo caso Uber estaría incumpliendo las obligaciones en materia de Seguridad Social y si los tribunales fallarán a favor de los trabajadores Uber debería abonar los atrasos.

### 3.3.2.5. Habitualidad

La característica imprescindible para que un trabajador pueda estar incluido en el RETA es que realice una actividad económica lucrativa con habitualidad. Este es un buen criterio para distinguir una prestación B2C de una prestación P2P, es decir, distinguir a un profesional de un particular. Por tanto, para que el sujeto sea considerado un trabajador autónomo deberá realizar la actividad con cierta periodicidad y dedicación, y por el contrario, tal como se ha

---

<sup>77</sup> TODOLÍ SIGNES, A. (2017).



demostrado en los tribunales en numerosas ocasiones cuando la actividad se realice de forma aislada se excluirá al sujeto de la consideración de autónomo.

Generalmente el nivel de dedicación que permitirá revelar que existe habitualidad se mide en unidades temporales, pero con la llegada de la economía colaborativa se ha considerado la posibilidad de medirla en unidades económicas, es decir, en función de los beneficios obtenidos<sup>78</sup>.

Todo aquel que realice una jornada completa se identificaría como un trabajador autónomo, pero el problema está en que las plataformas colaborativas permiten realizar negocios discontinuos que no están sometidos a limitación horaria, es decir, realizan su trabajo a cualquier hora, cualquier día de la semana por lo que es complicado identificar a partir de cuantas horas de trabajo semanales consideraríamos a ese trabajador como un autónomo. Además esta flexibilidad horaria ofrecida por las plataformas a sus trabajadores hace que estos incrementen las horas de trabajo con el fin de obtener una mayor retribución.

El término “habitual” es un término jurídicamente indeterminado y estará en manos de los tribunales interpretar en cada caso la existencia de habitualidad y por tanto, la calificación de trabajador autónomo.

Otra cuestión a tener en cuenta consiste en si para exigir la cotización al RETA, la actividad por cuenta propia desarrollada por el trabajador debe ser la principal. Por un lado, se entiende que existe habitualidad cuando el trabajo que realice en la plataforma colaborativa constituya el medio fundamental de vida del trabajador, es decir, de donde obtiene la mayoría de sus ingresos, y en cuyo caso la plataforma exigiría al trabajador que se diera de alta en el RETA.

En esta línea ya se manifestó el Tribunal Supremo<sup>79</sup> señalando que existiría habitualidad cuando el trabajo realizado por el trabajador por cuenta propia fuera la principal actividad productiva, y para ello recurriría a los beneficios obtenidos por la actividad principal desempeñada.

Aplicado a la economía colaborativa, aquellos trabajadores que prestaran sus servicios a través de las plataformas y los beneficios obtenidos por la misma fueran su principal medio de vida están obligados a cotizar en el RETA, estos son los trabajadores autónomos económicamente dependientes, TRADE. Por el contrario, aquellos que completaran sus ingresos de forma accesoria a otras actividades por cuenta ajena, es decir, son trabajadores por cuenta ajena y realizan esporádicamente trabajos para una empresa colaborativa, en este caso, no deberían cotizar al RETA.

Actualmente, para exigir el encuadramiento en el RETA no será necesario que el trabajo por cuenta propia constituya la principal actividad del trabajador, es decir, el trabajador que desarrolle actividades por cuenta ajena cotizará por ello en el Régimen General de la Seguridad Social y si además realiza

---

<sup>78</sup> TODOLÍ SIGNES, A. (2017).

<sup>79</sup> SSTs- Sala 3ª- de 21 de diciembre de 1987.

simultáneamente otras actividades por cuenta propia, por ejemplo, trabaja como rider para Deliveroo en sus horas libres como actividad complementaria, debería cotizar al RETA por las horas trabajadas como autónomo. Por tanto, la normativa contempla la posibilidad de realizar actividades económicas simultáneas y dictamina que es compatible.

Ahora bien, es compatible el desempeño simultáneo de dos actividades y por ello debería darse de alta en el RETA pero es necesario que exista habitualidad, lo que implica, la realización constante o frecuente de la actividad por cuenta propia.

La continuidad en las plataformas colaborativas es notable donde la oferta del particular permanece activa y visible 24 horas al día, 365 días al año, salvo requerimiento consciente del particular de su eliminación. TODOLÍ (2017) señala al respecto que la falta de demanda no implicará discontinuidad en el desarrollo de la actividad mientras la oferta al público siga abierta.

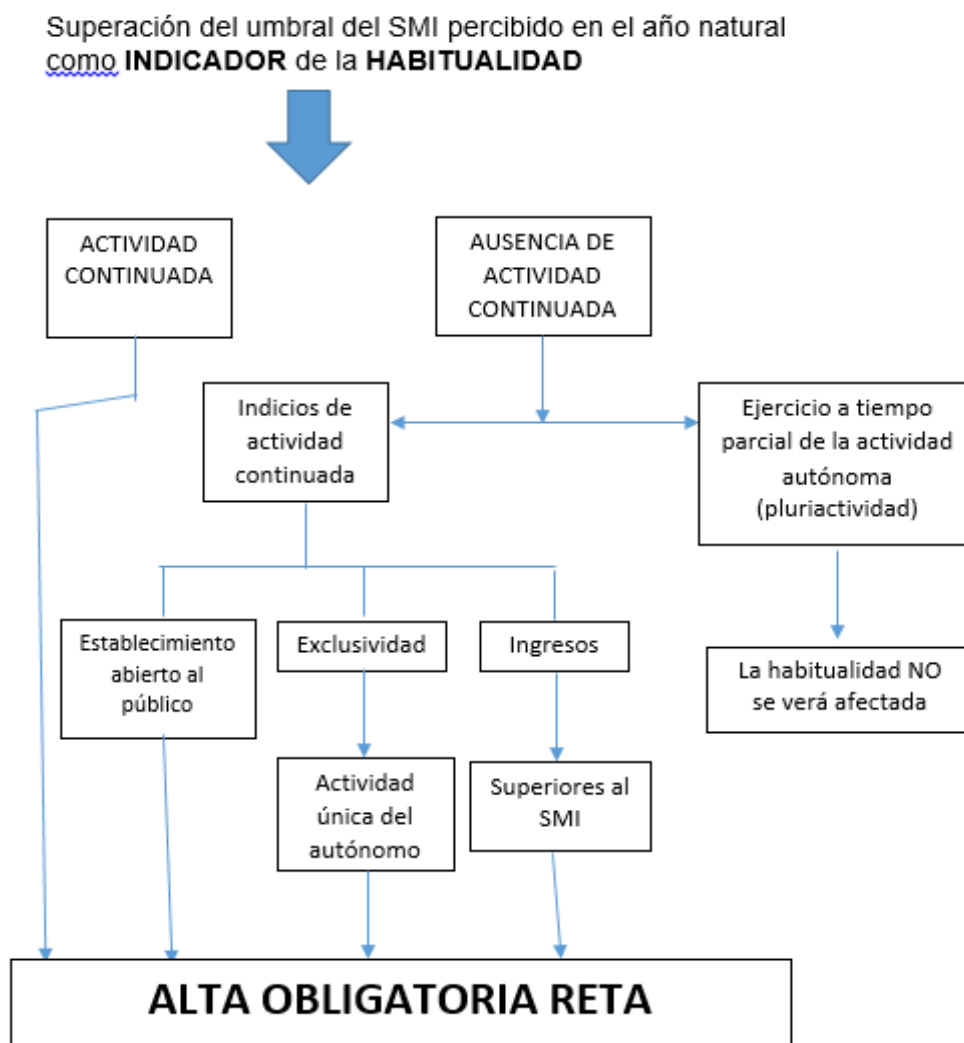
### **3.3.2.5.1. El Salario Mínimo Interprofesional como indicio de actividad continuada**

La Ley 6/2017 de 24 de Octubre de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo, ordena que en el ámbito de la Subcomisión para el estudio de la reforma del Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos constituida en el Congreso de los Diputados, y oídos los representantes de los trabajadores autónomos, se procederá a la determinación de los diferentes elementos que condicionan el concepto de habitualidad a efectos de la incorporación a dicho régimen. En particular, se prestará especial atención a los trabajadores por cuenta propia cuyos ingresos íntegros no superen la cuantía del salario mínimo interprofesional, en cómputo anual<sup>80</sup>.

---

<sup>80</sup> Iberley: “Requisito de habitualidad de la actividad económica que se exige al trabajador autónomo para la inclusión en el RETA”, disponible en: <https://www.iberley.es/temas/habitualidad-actividad-economica-autonomos-14121>

**Figura 3.1. Criterios de habitualidad**



Fuente: Elaboración propia

Tal como muestra la figura 3.1., se habrá de prestar atención al volumen de ingresos del trabajador como determinante de la habitualidad. De forma que se asimila la habitualidad a la obtención de ingresos superiores al salario mínimo interprofesional (735,9 €/mes) en cómputo anual.

Esta consideración resulta un cambio sustancial en la doctrina tradicional ya que supone computar la habitualidad en dedicación horaria a cuantificarla en términos retributivos, estableciendo como límite el SMI, de forma que en caso de obtener unos ingresos inferiores al SMI se podría concluir con que no existe habitualidad y consecuentemente desaparecería la obligación de cotizar en el RETA.

TODOLÍ establece unos criterios a partir de los que la habitualidad se podrá determinar por el módulo de los ingresos en vez de la dedicación horaria, y son los siguientes<sup>81</sup>:

- 1) Dificultad de concreción de las unidades temporales: El criterio del SMI solo será operativo cuando existan considerables dificultades para probar las unidades temporales. De tal forma que si se puede comprobar las horas que trabaja un trabajador no se podría recurrir a este criterio, pero si es muy costoso identificar las horas que trabaja podríamos recurrir a los ingresos que obtiene.

En las empresas de economía colaborativa se presume que gracias a las tecnologías de la información que utilizan sería relativamente fácil probar la dedicación horaria del trabajador ya que en Internet todo queda registrado.

- 2) Correlación entre el tiempo de trabajo y los rendimientos: Se aplicará el criterio de los ingresos cuando exista una correlación entre el tiempo de trabajo y los ingresos, es decir, si se trata de un trabajador que realiza desplazamientos en la ciudad, por ejemplo, Cabify, es bastante probable que sus ingresos vayan en función del tiempo que dedique; si trabaja 8 horas obtendrá más ingresos que si trabaja 4, con lo cual este criterio se podrá utilizar siempre y cuando exista una alta correlación entre ambos factores. Por el contrario, tratándose de actividades de compraventa o alquiler de una vivienda como sucede en Airbnb, no sería aplicable este criterio ya que con muy poco tiempo empleado puede obtener unos ingresos muy altos, por lo que no existiría correlación entre ambos criterios.
- 3) Inexistencia de otros datos: Solo es aplicable el módulo de los ingresos cuando no exista ningún otro indicio que permita apreciar la existencia de habitualidad.
- 4) El criterio no sirve para negar la existencia de habitualidad solo para afirmarla: Obtener mayores ingresos que el SMI será un indicador de la existencia de habitualidad. Cabe destacar que si se quisiera hacer una equiparación entre obligación de cotizar como autónomo y rendimientos obtenidos por la actividad económica, el módulo a valorar debería ser el de ingresos percibidos sino el de beneficios obtenidos, ya que los ingresos pueden ser elevados porque el precio sea elevado a pesar de que exista muy poca dedicación horaria.

Atendiendo a las plataformas colaborativas parece deducirse que el hecho de que plasmen la oferta a través de un medio público será un indicio de habitualidad, siempre y cuando haya una periodicidad del particular en la contestación de emails, en la prestación del servicio y en el tiempo que dedica a cada servicio.

---

<sup>81</sup> TOLODÍ SIGNES, A. (2017)

### 3.3.2.5.2. Establecimiento abierto al público

El establecimiento abierto al público es otro factor determinante de la habitualidad tal como muestra el Gráfico nº3, en este sentido, aquella persona que sea titular del establecimiento se entenderá que es un trabajador autónomo salvo que no recaigan las características objetivas y subjetivas previamente analizadas.

Aparentemente, los trabajadores de la economía colaborativa no son titulares de un establecimiento, pero con la aparición del mundo virtual y de una nueva industria basada en Internet, se considera necesario reflexionar sobre este concepto.

A. Un establecimiento abierto al público debe cumplir tres funciones<sup>82</sup>:

- 1) Ser un lugar fijo o estable de la realización de la actividad.
- 2) Ser un elemento publicitario o de puesta en conocimiento en la sociedad de que ahí se realiza determinada actividad con el objetivo de obtener clientes.
- 3) El titular ha debido realizar ciertas inversiones y concurrir en ciertos gastos que denotarán su carácter empresarial.

B. Desde el punto de vista de las plataformas colaborativas:

- 1) la actividad realizada por ellas tienen un lugar fijo de realización.
- 2) Es accesible a todo el mundo y cumpla la función publicitaria.
- 3) Un establecimiento virtual requiere un desembolso inicial de la misma forma que un establecimiento físico, pero en las plataformas virtuales donde se utiliza una web ajena es complejo vislumbrar los gastos. No obstante, la presunción legal establece que la titularidad se puede ostentar como propietario, usufructuario, arrendatario u otro concepto análogo.

Por lo tanto, el particular o profesional que realiza actividades económicas a través de las plataformas colaborativas está arrendando un espacio ajeno donde establecer su producto o servicio a cambio de una renta pactada, es decir, las comisiones que la plataforma cobra por cada negocio realizado, siendo, por ejemplo, un 20% Blablacar, un 20% Cabify, etc. Con lo cual este supuesto parece encajar con lo previsto normativamente analizado, y consecuentemente si consideramos que se cumple este requisito el profesional o particular debería darse de alta en el RETA, tal como explica la figura 3.1.

---

<sup>82</sup> Ibid.

### **3.3.3. Inconvenientes de que sea considerado como trabajador autónomo**

Generalmente la mayoría de empresas de economía colaborativa califican a sus trabajadores como autónomos en vez de considerarlos trabajadores por cuenta ajena. Estar incluidos en el RETA no solamente implica tener la obligación de cotizar a la Seguridad Social como autónomo, sino que además, es incompatible con ciertas situaciones, tales como: la pensión de jubilación, la prestación por desempleo o determinadas ayudas asistenciales.

#### **3.3.3.1. Incompatibilidades con la prestación por desempleo**

La prestación y el subsidio por desempleo serán incompatibles con el trabajo por cuenta propia, aunque su realización no implique la inclusión obligatoria en alguno de los regímenes de la Seguridad Social (art. 282 LGSS).

En este sentido, no se vincula la incompatibilidad con la obligación de alta en el RETA, sino que el trabajo por cuenta propia, aunque no reúna los requisitos de encuadramiento en el RETA, será incompatible.

A la hora de establecer la incompatibilidad parece necesario que se cumplan las notas de actividad económica lucrativa y de trabajo personal y directo, sin embargo, no es necesario que su cumpla el criterio de habitualidad, es más, la norma establece que la prestación y el subsidio por desempleo serán incompatibles con los trabajos por cuenta propia con independencia del número de horas que se dediquen a la actividad y de los resultados obtenidos<sup>83</sup>.

En el caso de la economía colaborativa, dado que la mayoría de trabajadores realizan su actividad de manera esporádica, es decir, no habitual, el RETA establece que cuando no sea posible determinar el número de días a los que se extiende la actividad desarrollada por cuenta propia sin obligación de alta y baja en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, se estará a los declarados y acreditados documentalmente por el trabajador, y si el número de días no se puede probar, se atenderá al que resulte de dividir las percepciones íntegras derivadas de la actividad entre el importe de la base máxima de cotización (art. 15.1. b. 2ª RETA).

Cuando la realización de la actividad sea sin habitualidad, no se suspenderá ni se extinguirá el derecho a la prestación ni al subsidio por desempleo, sin embargo, se verá reducido el derecho a la prestación en función del número de días en los que se acredite que se ha realizado la actividad. Si no se pueden acreditar los días se atenderá a las cantidades que haya percibido por la realización del trabajo.

Por el contrario, cuando la realización del trabajo implique habitualidad se suspenderá o extinguirá el derecho a prestación o subsidio por desempleo. Además se contempla la obligación de reintegro de las cantidades indebidamente percibidas.

---

<sup>83</sup> Ibid.

### **3.3.3.2. Incompatibilidades con la prestación de jubilación**

El percibo de la pensión de jubilación será compatible con la realización de trabajos por cuenta propia cuyos ingresos anuales totales no superen el salario mínimo interprofesional, en cómputo anual. Quienes realicen estas actividades económicas no estarán obligados a cotizar por las prestaciones de la Seguridad Social. Las actividades especificadas en el párrafo anterior, por las que no se cotice, no generarán nuevos derechos sobre las prestaciones de la Seguridad Social (art. 213.4 LGSS).

Por tanto, la pensión de jubilación será compatible con las actividades por cuenta propia siempre que no superen en ingresos totales anuales el SMI en cómputo anual.

En el caso de que los ingresos totales anuales superen el SMI con actividades por cuenta propia no implicaría incompatibilidad absoluta sino una incompatibilidad parcial. Tal como establece la LGSS, la cuantía de la pensión de jubilación compatible con el trabajo será equivalente al 50 por ciento del importe resultante en el reconocimiento inicial, una vez aplicado, si procede, el límite máximo de pensión pública, o del que se esté percibiendo, en el momento de inicio de la compatibilidad con el trabajo, excluido, en todo caso, el complemento por mínimos, cualquiera que sea la jornada laboral o la actividad que realice el pensionista (art. 214.2 LGSS).

En conclusión, aquellos trabajadores que presten sus servicios en plataformas colaborativas tendrán acceso a la pensión de jubilación en función de las rentas percibidas. Si no superan el SMI en cómputo anual podrán tener acceso absoluto a la pensión de jubilación, sin embargo, si los ingresos totales anuales son superiores al SMI en cómputo anual podrán tener acceso parcial a la pensión de jubilación en los términos anteriormente establecidos.

## **3.4. COOPERATIVAS DE FACTURACIÓN**

Una iniciativa de economía colaborativa que está proliferando en nuestro país son las denominadas “cooperativas de facturación”. El régimen de cooperativas en España data de principios del siglo XX. Si inicialmente fueron las actividades agropecuarias las que acapararon la mayor actividad cooperativista en España, a partir de 1978, se empieza a evidenciar un incremento de las cooperativas de trabajo asociado<sup>84</sup>.

El objetivo del legislador siempre fue fomentar el cooperativismo y en especial las iniciativas colectivas de los ciudadanos que desarrollen actividades generadoras de riqueza y empleo estable siguiendo, de este modo, el mandato que expresamente establece el artículo 129.2 de la Constitución Española. Dentro de los diferentes tipos de cooperativas que pueden existir nos interesan en este punto las cooperativas de trabajo asociado (CTA).

---

<sup>84</sup> LAMARCA, J.M<sup>a</sup> (2017).

## CAPÍTULO 3

El artículo 80.1 de la ley 27/1999, de 16 de julio de cooperativas las define como aquellas que “tienen por objeto proporcionar a sus socios puestos de trabajo, mediante su esfuerzo personal y directo, a tiempo parcial o completo, a través de la organización en común de la producción de bienes o servicios para terceros”. Sus características principales son:

- a) Los socios trabajadores de las CTA no tienen una relación laboral con la cooperativa si no societaria.
- b) El hecho de no tener una relación laboral permite a la cooperativa tener mucha más libertad a la hora de establecer las condiciones de trabajo de sus cooperativistas. La cooperativa es dueña y soberana para establecer en sus estatutos condiciones que en las relaciones laborales ordinarias son totalmente indisponibles para las partes.
- c) En el ámbito de la cotización a la Seguridad Social la CTA es libre para escoger, en sus estatutos, si sus socios trabajadores cotizarán en régimen general o como autónomos (RETA). Esta opción es insólita en cualquier otro supuesto del ordenamiento jurídico español y permite a los cooperativistas, por mayoría, escoger qué sistema de cotización les conviene más.
- d) Fiscalmente las retribuciones que reciben los socios cooperativistas por su trabajo son consideradas salario (aunque técnicamente no es salario si no una participación en beneficios de la CTA). Eso permite adecuar las retenciones fiscales de estas retribuciones a los importes que se esperen recibir durante el año.

Con todas estas características y ventajas son varias las iniciativas de plataformas colaborativas cuyo funcionamiento es el siguiente:

- a) Crean una cooperativa de trabajo asociado y establecen en sus estatutos varias premisas.
- b) Fijan una cuota de asociación muy reducida.
- c) Establecen el régimen general como método de cotización de sus socios trabajadores.
- d) Reducen al máximo, en los propios estatutos, los derechos que podrían considerarse laborales, de sus asociados.
- e) Fijan sistemas de asociación que puedan gestionarse 100% telemáticamente.
- f) Ofrecen, a través de sus plataformas tecnológicas, sus servicios a personas que, a su vez, quieran prestar servicios personales por cuenta propia. Estos potenciales clientes serán, en muchas ocasiones, prestadores de servicios para otras plataformas colaborativas.



- g) Mediante un sistema de asociación, íntegramente por vía telemática, el interesado se convierte en socio de la cooperativa por una cantidad económica muy reducida. Esa asociación le dará derecho a prestar servicios a terceros facturando, en realidad, la CTA. La cooperativa abonará al socio trabajador los importes ingresados menos una comisión por sus servicios y el socio cooperativo recibirá el importe con una pequeña deducción de IRPF (normalmente un 2% por no alcanzar umbrales altos de retribución) y con una deducción de Seguridad Social por cuenta ajena (también reducida en la medida que sólo se declaran los tiempos realmente trabajados y por unas bases de cotización normalmente reducidas).
- h) La CTA da de alta al socio trabajador en régimen general lo que le permite cotizar sólo los días efectivamente trabajados (en lugar de por meses completos como en el RETA).

Con este sistema estas cooperativas de “facturación” ofrecen cotizaciones y retenciones reducidas para trabajos esporádicos por cuenta propia. Evitan también a sus asociados las obligaciones formales de los prestadores de servicios autónomos. En realidad ofrecen el tratamiento de cotización social y fiscal de un empleado por cuenta ajena a trabajos que, si son algo, son trabajos por cuenta propia.

Un análisis pormenorizado de la normativa de cooperativas permite concluir que este tipo de estructuras bordea la norma escrita pero transgrede, sin paliativos, el espíritu de la misma.

Cuando la Ley de cooperativas, en su artículo 80.1, establece que el objeto de las cooperativas de trabajo asociado es “proporcionar a sus socios puestos de trabajo a través de la organización en común de la producción de bienes o servicios para terceros” se hace difícil encajar las cooperativas de “facturación” en esa definición puesto que no hay organización común alguna.

Nos hallamos ante un caso claro de adaptación y reciclaje de estructuras jurídicas que son reutilizadas para finalidades totalmente impensables cuando éstas fueron creadas. De momento los servicios de la inspección de trabajo no están cuestionando este tipo de plataformas cuando el montante de los importes anuales facturados por cada prestador es inferior a 15.000,00 € al año.

### **3.5. CASO DELIVEROO**

Deliveroo es una compañía británica de entrega rápida de comida, con operaciones en Reino Unido, Países Bajos, Francia, Alemania, Bélgica, Irlanda, España, Italia, Australia, Singapur, Emiratos Árabes Unidos y China. Actualmente trabaja con más de 1.000 “riders”<sup>85</sup> y 2.000 restaurantes. Sus

---

<sup>85</sup> Denominación de los trabajadores de Deliveroo.

## CAPÍTULO 3

principales competidores son otras empresas de economía colaborativa, tales como: Ubereats, Justeat y Glovoo.

Los pedidos se realizan a través de la App de Deliveroo, añadiendo el código postal para encontrar los mejores restaurantes del área donde se encuentra el consumidor, elige la comida y el restaurante empieza a prepararlo y empaquetarlo cuidadosamente. Una vez preparado el pedido un “rider” de Deliveroo lo recoge y te lo lleva directamente.

Uno de los requisitos para poder ser “rider” y trabajar para Deliveroo es darse de alta como trabajador autónomo y la empresa les ofrece una gran flexibilidad horaria. Deliveroo ofrece una amplia posibilidad de turnos que pone a disposición de sus trabajadores cada lunes de la semana y cada “rider” elige el turno más conveniente, hay mucha diversidad, algunos son de 1 hora otros de 3 horas, etc. Aparentemente, todo parece ideal para una persona que quiera obtener unos ingresos extra a parte de su trabajo habitual, pero la realidad no es así.

Ante el descontento de los trabajadores, uno de ellos decidió interponer una denuncia contra Deliveroo ya que considera que su trabajo como repartidor en la multinacional no se puede considerar trabajador por cuenta propia.

Finalmente, el Juzgado Nº 6 de Valencia Sala de lo Social ha declarado la laboralidad del “rider” y condena a Deliveroo a pagarle la Indemnización por despido improcedente<sup>86</sup>. Los argumentos son los siguientes (muy similares a los recogidos por el acta de inspección de Valencia):

- De acuerdo con la sentencia el “rider” está controlado por GPS por la empresa controlando además sus tiempos de reparto.
- La plataforma como medio de producción: La sentencia recoge que la app y la página web son de Deliveroo por lo que el “rider” carece de estructura empresarial.
- El precio es fijado por la plataforma Deliveroo.
- El “rider” desconoce qué restaurantes están apuntados a la app de Deliveroo en cada momento y desconoce si hay muchos o pocos pedidos a cada restaurante. La ajenidad en la información es uno de esos indicios de laboralidad del S. XXI (nuevos indicios), por lo que no se puede calificar de autónomo.
- Ajenidad en la Marca: La sentencia indica que los “riders” son “la cara de Deliveroo” (por otra parte como Deliveroo indica en sus anuncios publicitarios).

Lo lógico tras esta sentencia es dejar de permitir esta bolsa de fraude en la economía de plataformas ya que solamente con Deliveroo estamos hablando de más de 1.000 trabajadores que actualmente no están cotizando en el

---

<sup>86</sup> Sentencia nº 244/2018 de 1 de junio de 2018.

Régimen General de la Seguridad Social con las pérdidas de ingresos para el Estado que ello implica y la competencia desleal hacia aquellas otras empresas que realizan la misma actividad cumpliendo con sus obligaciones<sup>87</sup>.

Esta sentencia podría obligar en un futuro a que los “riders” de Deliveroo se convirtieran en trabajadores por cuenta ajena. Y lo que es más grave, que tuvieran que pagar a la Seguridad Social las cuotas no satisfechas anteriormente, en el caso Valencia y solo por la demanda colectiva, aún pendiente, 170.000 euros<sup>88</sup>.

Por tanto, se considera que esto va a marcar un antes y un después en la calificación de los trabajadores de economía colaborativa ya que otras empresas como Uber<sup>89</sup>, Cabify consideran a sus trabajadores por cuenta propia y esta sentencia demuestra que es una calificación errónea por los indicios de laboralidad anteriormente descritos.

---

<sup>87</sup> TODOLÍ (2018): “ Primera sentencia que condena a Deliveroo y declara la laboralidad del rider” Disponible en: <https://adriantodoli.com/2018/06/04/primera-sentencia-que-condena-a-deliveroo-y-declara-la-laboralidad-del-rider/>

<sup>88</sup> “La jueza condena a Deliveroo y considera que los "riders" son falsos autónomos en la primera sentencia en España”, disponible en: [https://www.eldiario.es/cv/considera-Deliveroo-autonomos-sentencia-Espana\\_0\\_778672282.html](https://www.eldiario.es/cv/considera-Deliveroo-autonomos-sentencia-Espana_0_778672282.html)

<sup>89</sup> Tal como ha sucedido ya en el Reino Unido. Disponible en: <http://uk.businessinsider.com/uk-judge-rejects-uber-appeal-over-driver-employment-rights-2017-11?IR=T>



**CAPÍTULO 4: NUEVOS  
MECANISMOS DE CONTROL  
DE LA ACTIVIDAD LABORAL**



## 4.1. LOS SISTEMAS DE REPUTACIÓN ONLINE Y SU REPERCUSIÓN EN LOS TRABAJADORES

La dificultad de distinguir la buena calidad de la mala es inherente a todo tipo de transacciones comerciales y particularmente en las plataformas colaborativas los problemas de confianza por parte de los usuarios se maximizan debido a que el comercio suele ser típicamente anónimo, disperso geográficamente y de ejecución secuencial.

Para paliar este problema las empresas de economía colaborativa han creado unos sistemas de reputación cuya finalidad es obtener puntuaciones y evaluaciones de los usuarios involucrados en la transacción comercial. Estas valoraciones, que pueden ser tanto negativas como positivas, se publican y son accesibles a otros usuarios potenciales.

La principal ventaja que aportan estos sistemas es solventar la información asimétrica, es decir, el poder que una de las partes, la plataforma, posee con respecto a la contraparte respecto a la calidad del producto o servicio.

En esta línea, la Comisión Europea reconoce que este tipo de mecanismos de reputación pueden contribuir a que los servicios ofrecidos sean de mayor calidad y a reducir la necesidad de desarrollar políticas regulatorias siempre que sea posible controlar la calidad de los procedimientos para emitir los comentarios y las valoraciones<sup>90</sup>.

Los sistemas reputacionales aportan información sobre el vendedor o prestador del servicio, opiniones de otros compradores o usuarios del servicio, porcentaje de calificaciones positivas y la antigüedad del vendedor o prestador en la plataforma que en el ámbito laboral, rehunda en que el prestador mantenga su empleo o en el peor de los casos, se proceda a su despido<sup>91</sup>.

### 4.1.1. Funciones de los sistemas de reputación online

Los sistemas de reputación online consiguen una serie de objetivos:

- Reducen los costes de transacción dado que las empresas de economía colaborativa facilitan ellas mismas esa información, de manera gratuita, por lo que el consumidor no necesita incurrir en costes específicos para buscarla.
- Disminuyen los riesgos de la transacción, al poder predecir el comportamiento que tendrá el trabajador o prestador en el negocio que se realice basándose en sus actuaciones anteriores.
- Otorgan voz a los consumidores en el mercado. Con sus evaluaciones los que pagan por un bien o servicio pueden mostrar sus preferencias hacia el futuro, es decir, aportan sugerencias a futuros consumidores.

---

<sup>90</sup> Comisión Europea (2.6.2016): Comunicación [...] sobre una Agenda...

<sup>91</sup> Instituto Nacional de Ciberseguridad de España (2015): *¿Qué son los sistemas reputacionales?*  
Disponible en: <https://www.osi.es/es/actualidad/blog/2015/08/10/que-son-los-sistemas-de-reputacion>

- El aumento de la información y la transparencia incentivan la mejora del comportamiento. El trabajador o prestador, sabiendo que su rendimiento puede ser utilizado por futuros clientes o usuarios para tomar decisiones, tendrá incentivos para mejorar su rendimiento y aumentar el esfuerzo.
- Las evaluaciones también servirán de mecanismo de control en una relación jurídica triangular. De esta forma, la plataforma web podrá desactivar a aquellos profesionales o trabajadores que no obtengan suficientes evaluaciones positivas (control de calidad a posteriori).
- La posibilidad de establecer una evaluación incrementa la satisfacción del consumidor.
- Facultan a los buenos profesionales o trabajadores destacados distinguirse del resto, permitiéndoles, incluso, percibir mayores ingresos ya que su salario está compuesto por una parte fija y una variable en función de la valoración de su trabajo realizado.

### 4.1.2. Tipos de sistemas de reputación online

Cada empresa de economía colaborativa opta por la utilización de unos sistemas de reputación online. Estos se pueden distinguir en base a una serie de características:

- A. Dependiendo de quién establece la reputación se pueden encontrar sistemas centralizados y descentralizados.  
En los sistemas centralizados, la reputación o la calidad es fijada desde la empresa de economía colaborativa a través de la solicitud de datos, verificaciones de identidad, referencias o cualquier otro procedimiento que se considere<sup>92</sup>. Por ejemplo, Airbnb exige verificación de identidad de todos los que ofrecen sus apartamentos, exige un seguro de daños, etc...  
En los sistemas descentralizados, que son los más comunes, la reputación es fijada por la comunidad, esto es, los anteriores clientes con sus evaluaciones y puntuaciones fijarán la reputación de determinado profesional, trabajador o particular.
- B. Dependiendo de quién puede realizar las evaluaciones entre los usuarios de una plataforma se pueden distinguir los sistemas recíprocos o unilaterales.

---

<sup>92</sup> TODOLÍ SIGNES, A. (2017)



**Figura 4.1. Mecanismos de valoración en Airbnb**



Fuente: Airbnb

Los sistemas recíprocos son aquellos que permiten evaluarse mutuamente, es decir, el cliente podrá evaluar al profesional y el profesional al cliente, como sucede con Airbnb (figura 4.1.), donde el usuario valora al arrendatario y viceversa. Por su parte, los sistemas unilaterales solo permiten que uno de los dos sujetos que ha participado en una transacción evalúe al otro, sin permitir que el otro sea evaluado.

- C. Dependiendo de la visibilidad de la evaluación respecto a la contraparte, las evaluaciones pueden ser ciegas. Las evaluaciones ciegas serán aquellas que no permiten al evaluado tener conocimiento de cuál ha sido el resultado hasta que la contraparte también haya realizado su evaluación. Con ello, se pretende evitar la alineación de evaluaciones a través del cual una parte establece una alta evaluación a la contraparte, bien esperando reciprocidad, bien por temor a recibir una mala evaluación como represalia<sup>93</sup>.
- D. También se puede distinguir entre evaluaciones abiertas o cerradas dependiendo de si el resultado de la evaluación puede ser consultado por cualquier persona en internet, por ejemplo, las evaluaciones de Amazon o solamente por usuarios registrados en la plataforma colaborativa, como es el caso de Uber<sup>94</sup>.
- E. Por último, las evaluaciones pueden consistir en una puntuación por ejemplo del 1 al 5, que se utilizará para hacer media con todas las demás puntuaciones o en un comentario donde se describa la experiencia en la transacción. Lo más habitual es que se den ambos sistemas conjuntamente.

<sup>93</sup> TODOLÍ SIGNES, A. (2017).

<sup>94</sup> Ibid.

Figura 4.2. Mecanismos de valoración en Blablacar

 <b>Virginia</b> 35 años Intermedio ★ 4,5/5 - 2 opiniones f 196 amigos	<b>vie. 15 jun. - 09:50</b> Ágreda → Soria → Madrid → Baeza <input type="radio"/> En Soria, España: concreta el punto de salida con el conductor <input type="radio"/> En Madrid, España: concreta el punto de llegada con el conductor	<b>15,50 €</b> por plaza <b>3 plazas disponibles</b> 
 <b>Daniel</b> 28 años Embajador ★ 4,9/5 - 62 opiniones f 404 amigos	<b>vie. 15 jun. - 09:50</b> Pamplona → Soria → Madrid <input type="radio"/> Estación - Soria, Soria <input type="radio"/> Avenida de America, Madrid, España	<b>18,00 €</b> por plaza <b>2 plazas disponibles</b> 

Fuente: Blablacar

De lo visto hasta ahora no cabe duda de las ventajas que aporta la existencia de estos sistemas de reputación online a la economía y, particularmente, de lo necesarios que son para el éxito de la prestación de servicios a través de plataformas virtuales. Unos sistemas que permiten a desconocidos ponerse en contacto a través de la plataforma e intercambiar bienes y servicios sin conocerse.

De hecho, estos sistemas de reputación son tan importantes que, en algunos casos, el principal servicio ofrecido por la plataforma virtual será permitir el acceso a los perfiles de las empresas, profesionales o trabajadores allí existentes, es decir, que la principal aportación realizada por estas empresas será la sistematización de datos y evaluaciones realizadas por los usuarios para el beneficio de otros consumidores<sup>95</sup>.

#### 4.1.3. Derechos en juego en los sistemas de reputación online

Como es lógico toda evaluación responde a una experiencia subjetiva que a su vez es evaluada con parámetros subjetivos que pueden no ser extrapolables para otra persona. En efecto, la evaluación individual de un cliente o un empleador estará impregnada de emociones propias y preferencias particulares donde difícilmente el rendimiento profesional será analizado objetivamente.

Igualmente, no siempre será posible diferenciar rendimiento del trabajador de otras percepciones subjetivas. Ello puede dar pie a la plasmación de discriminaciones en las evaluaciones, puntuando más bajo a cierto tipo de personas por razones basadas en el carácter del trabajador.

Igualmente, las evaluaciones plantean una serie de sesgos que pueden perjudicar injustamente al trabajador, como pueda ser el sesgo de autoselección o la represalia en sistemas recíprocos. De la misma forma, dichas evaluaciones pueden constituir una amenaza a la privacidad y al honor del afectado. Por

<sup>95</sup> Ibid.

último, la posibilidad de publicar cualquier información sobre los trabajadores o profesionales que quede accesible para futuros empresarios o clientes puede amenazar directamente el ejercicio de derechos por parte de estos<sup>96</sup>.

Un trabajador que desee ejercer un derecho que pueda no ser del agrado de su empresario se lo pensará más, ya que si además de poder ser despedido por ello, dicha información puede pasar a ser de conocimiento público para todo el resto de empresarios o ser transferida de unos a otros.

De esta forma, en la configuración de estos sistemas de reputación online colisionan tres derechos a la vez:

- La libertad de mercado de las empresas de economía colaborativa que buscan constituir su negocio en base a mejorar la eficiencia y transparencia del mercado.
- El derecho de los clientes o empresarios de transmitir información y expresar sus opiniones.
- El derecho al honor y a la intimidad de los trabajadores y profesionales como derecho instrumental que permite el ejercicio del resto de derechos, por ejemplo, el derecho al trabajo o a la justicia efectiva.

## 4.2. PROTECCIÓN DE DATOS

El equilibrio entre el poder del empleador y los deberes del trabajador se facilita a través de la tecnología, y se ve reflejado por parte del empleador en el art. 20.3 del Estatuto de los Trabajadores y por parte del trabajador en el artículo 4.2.c) ET. En muchos casos la innovación tecnológica se utiliza para aumentar el poder de control del empresario.

La protección de datos es aplicable a la esfera del contrato de trabajo y por ello, la incorporación de un trabajador a la empresa debe respetar los derechos fundamentales. Esta idea que tenía muy clara el Tribunal Constitucional en el año 1981, más tarde se ha ido diluyendo en contraposición al auge de la potestad del empleador en cuanto al acceso a la información de datos laborales y en algunos casos de datos privados del trabajador.

No es irrelevante que la prestación del servicio se enmarque en trabajo por cuenta propia o trabajo por cuenta ajena. En este aspecto, el ordenamiento laboral ya nos ofrece instrumentos para ofrecer protección al trabajador. Si finalmente establecemos que nos encontramos con trabajadores por cuenta ajena, será necesario revisar el aparato de tutela del que serán mercedores<sup>97</sup>.

El Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de datos personales y a la libre circulación de estos datos, de aquí en adelante RGPD, y por el que se deroga la

---

<sup>96</sup> Ibid.

<sup>97</sup> CARDONA RUBERT, B. (2017).

Directiva 95/46/CE, en su artículo 88 dice que los Estados miembros podrán establecer normas más específicas para garantizar la protección de los derechos y libertades en relación con el tratamiento de datos personales de los trabajadores en el ámbito laboral, en particular a efectos de la contratación de personal, ejecución del contrato laboral, incluido el cumplimiento de las obligaciones establecidas por ley o por Convenio Colectivo, gestión, organización del trabajo, igualdad, diversidad, salud y seguridad en el trabajo, protección de los bienes de los empleados, así como a efectos del ejercicio y disfrute de los derechos y prestaciones relacionados con el empleo y a efectos de la extinción de la relación laboral.

La principal ventaja que aporta la reputación online a los clientes de las plataformas colaborativas es la posibilidad de obtener información sobre los prestadores del servicio, tales como: apreciaciones sobre el modo de desarrollar el trabajo, estética, simpatía, amabilidad y disponibilidad.

Estas valoraciones por parte de los clientes, por un lado, incentivan a los trabajadores ya que la plataforma tendrá siempre mayor interés en mantener a aquellas personas que acumulen valoraciones positivas. Pero por otro lado, las personas que acumulen valoraciones negativas posiblemente serán los primeros en ser despedidos de esa plataforma colaborativa.

En línea con las desventajas de la reputación online, la más común es la creación de listas negras respecto de los trabajadores conflictivos. Estas listas incluyen a aquellos trabajadores problemáticos que en algún momento han decidido reclamar algún derecho laboral o listas que pueden hacer referencia a cuestiones ideológicas. Estas prácticas son absolutamente ilegales<sup>98</sup>.

### **4.2.1. Aplicación de los Tribunales a la Protección de datos**

En nuestro país, la carencia de normas específicas ha sido suplida por los tribunales. La Sentencia del Tribunal Supremo 609/2015<sup>99</sup> se preocupa de analizar la validez de la existencia de listas negras. El problema de los trabajadores es encontrarse en una lista negra y que las consecuencias de su vida laboral se vean determinadas por estas listas negras y ante esto el Tribunal Supremo manifiesta que la inclusión en una lista negra afecta al derecho al honor. Otro de los derechos fundamentales que se ven vulnerados es el de la intimidad y el del secreto de las comunicaciones.

Además, aplica los criterios de inversión de la carga de la prueba que son muy comunes en la jurisdicción social. Y además, recurre y hace mención no solo a doctrina jurisprudencial sino también a informes de la Agencia de Protección de Datos en las que argumentaba que las listas negras son ilegales y que como cesión de datos está sometida a la legislación en materia de protección de datos, la Ley General de Protección de Datos (LGPLD), y que por

---

<sup>98</sup> Ibid.

<sup>99</sup> “El Tribunal Supremo condena a una empresa por comunicar a otra las causas del despido de un trabajador, que fue incluido en una `lista negra” Disponible en: <https://www.prevencionintegral.com/actualidad/noticias/2017/07/25/tribunal-supremo-condena-empresa-por-comunicar-otra-causas-despido-trabajador-que-fue-incluido-en>

tanto, se está haciendo una cesión ilegal de datos y se está transmitiendo una información que no es veraz. En este sentido la Sentencia va más allá de la petición del trabajador y le concede el derecho de vulneración de sus datos.

En este sentido CARDONA (2017)<sup>100</sup> señala el ejemplo más reciente, el Caso Barbulescu, Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) de 5 de septiembre de 2016, la cual declara que la monitorización y el acceso a las comunicaciones personales realizadas con medios de la empresa infringe el artículo 8 del Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH), que establece que: toda persona tiene derecho al respeto de su vida privada y familiar, de su domicilio y de su correspondencia<sup>101</sup>.

Nuestro Tribunal Constitucional solía aplicar una doctrina proteccionista, por ejemplo, cuando ha tenido que evaluar el control del empleador al usar la información sindical para ver quién había acudido a la huelga, proclama la aplicación de la legislación de la LGPD en el ámbito del contrato de trabajo. Con el paso del tiempo, se rompe la tendencia proteccionista con la Sentencia del Tribunal Constitucional 271/2013, coincidiendo con la doctrina del TEDH. En la que el Tribunal entiende que, en un caso donde el empleador había suministrado información a los trabajadores por medios personales de comunicación los trabajadores, al recepcionarlo, habían renunciado a su derecho a la intimidad al acceder al mismo y no rechazarlo.

Esto sigue sucediendo en la economía colaborativa, lo vemos en el caso de Deliveroo, donde los trabajadores están controlados vía GPS en todo momento, desde el momento en que recoge el pedido hasta que lo entrega al cliente. Además están sometidos a una excesiva invasión a la intimidad ya que si no desconectan el teléfono están controlados las 24 horas.

En cambio, con la Doctrina propugnada por el caso Barbulescu, se somete a examen o test cualquier medida de control de cualquier uso extralaboral de las comunicaciones del trabajador<sup>102</sup>.

- La transparencia: Debe haber información sobre los controles que se pueden practicar por la empresa.
- La justificación: La empresa debe aportar justificación en caso de que vaya más allá de la esfera laboral mediante inclusión en la vida privada (por ejemplo, sospecha de que el trabajador transmita información sensible a empresas competidoras)
- El trabajador debe ser consciente de que puede ser sancionado por su incumplimiento. Si se han vulnerado las garantías del trabajador, este debe tener acceso a los representantes de los trabajadores.

---

<sup>100</sup> CARDONA RUBERT, B. (2017).

<sup>101</sup> “El TEDH declara que hay intromisión en la privacidad del trabajador por monitorizar sus comunicaciones personales sin aviso previo”, disponible en: <https://blog.cuatrecasas.com/propiedad-intelectual/el-tedh-declara-que-existe-intromision-en-la-privacidad-de-un-trabajador-por-la-monitorizacion-de-sus-comunicaciones-personales-sin-aviso-previo/>

<sup>102</sup> CARDONA RUBERT, B. (2017).

### 4.2.2. Nueva Regulación de Protección de Datos

La entrada en vigor del RGPD ha traído muchos cambios normativos y en el tema que nos concierne hay uno especialmente relevante y es que el consentimiento del trabajador ya no le vale a la empresa para poder tratar sus datos, es decir, no se podrá grabarle con una cámara, ponerle un GPS, monitorizarle el ordenador o recabar información sobre él de otras empresas; para ello requerirá el consentimiento explícito.

En efecto, como regla general, el tratamiento de datos de carácter personal depende de la voluntad de la persona concernida. El objetivo es que la persona decida qué parcelas de su vida laboral, familiar, hábitos, gustos, etc., puedan ser registradas, tratadas o cedidas bien. De esta forma, el tratamiento de los datos exige que exista consentimiento del interesado entendido como la manifestación de voluntad libre, específica, voluntaria, informada y explícita, por la que el interesado acepta por una declaración o un acto positivo inequívoco que los datos de carácter personal que le conciernen sean objeto de tratamiento<sup>103</sup>.

Además, el RGPD establece que no es posible aceptar la licitud para el tratamiento y procesamiento de datos basados en el consentimiento en una relación donde exista un fuerte desequilibrio de poder entre las partes.

Concretamente hace referencia a la relación entre Administraciones Públicas y ciudadanos, no obstante, esta consideración parece perfectamente aplicable a la relación laboral. De hecho, el Grupo de Trabajo del art 29, compuesto por un representante de la autoridad de protección de datos de cada Estado miembro de la UE, el Supervisor Europeo de Protección de Datos y la Comisión Europea, entiende que el consentimiento de un trabajador difícilmente puede ser otorgado cumpliendo dichos requisitos. Por esta razón, dictamina que, dada la naturaleza de la relación entre empresario y trabajador, como regla general, no se deberá entender válido el otorgamiento de consentimiento por parte del trabajador, teniendo que ser solamente aceptado como válido de forma excepcional. Concretamente, el Grupo de Trabajo del art. 29 entiende que el consentimiento podrá considerarse libremente dado, solamente cuando se pueda demostrar que el trabajador sabía que no había consecuencias adversas con independencia de si otorgaba consentimiento o no. Un hecho que parece difícil que se de en una relación laboral común<sup>104</sup>.

Como señala la doctrina en materia de vigilancia, control y tratamiento de datos personales, el consentimiento del trabajador se vuelve en una simple manera satírica de dar un “sello” de aprobación a todo aquello que el empresario desee implementar, dado que en realidad el trabajador no tiene oportunidades reales

---

<sup>103</sup> TODOLÍ (2018): “El consentimiento ha dejado de ser válido para tratar los datos de los trabajadores y vigilarlos”. Disponible en: <https://adriantodoli.com/2018/05/29/el-consentimiento-ha-dejado-de-ser-valido-para-tratar-los-datos-de-los-trabajadores-y-vigilarlos/>

<sup>104</sup> Ibid.

de rechazar los deseos del empresario, esto quiere decir que no hay una verdadera autonomía de la voluntad a la hora de dar el consentimiento.

Así pues, tener un documento firmado por el trabajador que acepta llevar un GPS de la empresa o que acepta que le graben no le servirá de mucho al empresario para saber si dicha vigilancia es legal o por el contrario vulnera el Derecho Fundamental a la Intimidad del Trabajador.

### **4.2.3. La vigilancia electrónica de los trabajadores en la economía colaborativa**

Concretamente, el art. 6.2 RGPD establece que será lícito el tratamiento cuando es necesario para la ejecución de un contrato en el que el interesado es parte o para la aplicación a petición de este de medidas precontractuales. De esta forma, parece que la monitorización del ordenador, del uso de internet, del uso del teléfono o la video vigilancia del trabajador entran dentro de este concepto<sup>105</sup>.

De la misma forma, el Tribunal Constitucional en su Sentencia 39/2016 de 3 de marzo, se estima que la empresa no viola el derecho a protección de datos al grabar a sus trabajadores, dado que la existencia de la relación laboral entre las partes hace innecesario el consentimiento individual de los trabajadores para la adopción de medidas de control de la actividad laboral.

No obstante, es pertinente señalar que el tratamiento de datos basado en el contrato debe limitarse al objeto del contrato y se entenderá que dejará de ser lícito cuando la relación jurídica se extinga<sup>106</sup>.

La STC 202/1999, de 8 de noviembre, establece que para entender válido un procesamiento de datos basándose en que es “necesario para la ejecución del contrato” se debe alegar y probar un “interés contractual suficiente” siendo ilícito en caso contrario.

De esta forma, se considerará ilícito cualquier procesamiento de datos ajenos al contrato de trabajo, lo que implica, que cualquier recolección de información de comportamientos del trabajador fuera del contexto laboral deberán ser eliminados inmediatamente por la empresa.

---

<sup>105</sup> TODOLÍ (2018): “La vigilancia electrónica de los trabajadores tras la nueva regulación de protección de datos”. Disponible en: <https://adriantodoli.com/2018/06/12/la-vigilancia-electronica-de-los-trabajadores-tras-la-nueva-regulacion-de-proteccion-de-datos/>

<sup>106</sup> Ibid.





# CAPÍTULO 5: VENTAJAS E INCONVENIENTES DEL TRABAJO EN LA ECONOMÍA COLABORATIVA



## **5.1. VENTAJAS DEL TRABAJO EN LA ECONOMÍA COLABORATIVA**

### **5.1.1. Flexibilidad**

La esencia fundamental del trabajo en las plataformas colaborativas es que ofrecen una gran autonomía a los trabajadores o prestadores del servicio para organizar su jornada laboral, su distribución horaria e incluso decidir qué días trabaja y cuando descansa. La finalidad es que los trabajadores gestionen su tiempo y prioridades dependiendo de sus propias necesidades y de las de los clientes<sup>107</sup>.

De hecho, los trabajadores encuestados (Hall y Krueger, 2015; Intuit y Emergent Research, 2016; Teodoro et al. 2014) argumentan que una de las grandes ventajas que aporta trabajar para este tipo de plataformas es la gran flexibilidad que ofrece, ya sean trabajadores que solo trabajan para la plataforma, trabajadores que aparte tienen un trabajo a tiempo completo o a tiempo parcial, debido a que les permite compaginar varios empleos.

Aunque cabe destacar que en algunas plataformas colaborativas se está anulando este aspecto favorable.

### **5.1.2. Conciliación de la vida familiar y laboral**

En línea con lo anterior, las plataformas colaborativas facilitan la conciliación de la vida familiar y laboral, es decir, ofrecen a sus trabajadores la posibilidad de compatibilizar su faceta profesional y su vida personal y familiar, de manera que la persona puede desarrollarse de forma plena en ambos ámbitos. Esto se debe a la flexibilidad horaria comentada anteriormente, ya que el trabajador se podrá distribuir su jornada en función de sus intereses, si tiene que llevar a sus hijos al colegio, acudir a una consulta médica, tomarse un día libre por cuestiones personales sin justificar esa ausencia, por lo que, es una ventaja ya que ofrecen una amplia comodidad y adaptación del trabajo a la vida personal.

### **5.1.3. Fuente de ingresos complementaria**

La tendencia que estamos percibiendo en la economía colaborativa es que los trabajadores tienen otros trabajos, bien sea a jornada completa o a parcial y que recurren a los trabajos en plataformas colaborativas para obtener unos ingresos extra, no como principal fuente de ingresos, es decir, dedican unas horas al día o media jornada para los trabajos en la plataforma.

El estudio de Hell y Krueger (2015) demostró, a partir de una muestra de trabajadores de Uber, que el 38% de los trabajadores solo trabajaban para la

---

<sup>107</sup> BULCHAND GIDUMAL, J. Y MELIÁN GONZÁLEZ, S. (2018).

plataforma Uber, y el 62% restantes Uber era su fuente de ingresos complementaria, o sea, tenían otro trabajo principal.

Otros estudios<sup>108</sup> también apoyan esta idea ya que los trabajadores aseguran que los ingresos percibidos por la plataforma colaborativa son inferiores a la mitad de sus ingresos totales, pero consideran necesario este trabajo complementario ya que supone un considerable aumento del salario mensual.

Dado el incremento que parece estar experimentando la cifra de trabajadores a tiempo parcial, las posibilidades económicas que ofrece la economía colaborativa es una cuestión a tener en cuenta. De acuerdo con el INE entre 2008 y 2016, el número de trabajadores a tiempo parcial ha aumentado un 16%, mientras que los trabajadores a tiempo completo han disminuido un 14%. Además si añadimos el descenso de los salarios en los últimos años hace que la población trabajadora se plantee obtener ingresos complementarios, lo que fomenta el trabajo en las plataformas colaborativas que se ha visto muy considerablemente aumentado<sup>109</sup>.

Cabe destacar que debido a los crecientes avances tecnológicos han incrementado los trabajos con requisitos de cualificación baja y alta, disminuyendo el número de trabajos con cualificación media, que son los más abundantes, con lo cual esto ha ocasionado que un gran parte de la población haya tenido que recolocarse en otra ocupación diferente, normalmente de menor cualificación y salario, como es el caso de este tipo de trabajos, o en el peor de los casos quedar excluido del mercado laboral.

### **5.1.4. Oportunidad de incorporarse al mercado de trabajo**

En línea con lo anterior, debido a la crisis económica el porcentaje de desempleados en España se ha visto incrementado en los últimos años y por ello la economía colaborativa ha supuesto una nueva oportunidad para ellos ofreciéndoles la posibilidad de reincorporarse al mercado laboral.

Además ha supuesto una oportunidad para aquellos jóvenes que se enfrentan a un mercado laboral tan exigente, en los que se rechaza a los futuros trabajadores por falta de experiencia, por lo que este tipo de empleos ha creado una gran ocasión para los jóvenes dando la facilidad de compaginar sus estudios con un trabajo con el que obtendrán ingresos para sus gastos.

Por otra parte, gracias a la adaptabilidad de este tipo de empleos ha supuesto una ocasión para aquellos con necesidades especiales quienes solo pueden trabajar desde casa<sup>110</sup>.

---

<sup>108</sup> HUWS Y JOYCE (2016).

<sup>109</sup> BULCHAND GIDUMAL, J. Y MELIÁN GONZÁLEZ, S. (2018).

<sup>110</sup> Ibid.

### **5.1.5. Bajos costes y pocos riesgos**

Los relativamente bajos costes y riesgos en los que incurren los prestadores. La baja asunción de costes y riesgos puede ser un estímulo al emprendimiento. Igualmente, la innovación puede tener un papel fundamental a la hora de diferenciarse de los competidores y captar nuevos consumidores y clientes<sup>111</sup>.

Asimismo, el intercambio de bienes que no tienen un mercado potencial grande, puede facilitar la iniciativa empresarial de fabricación y venta a pequeña escala<sup>112</sup>.

### **5.1.6. Desarrollo de habilidades comunicativas**

Otra de las ventajas que aporta trabajar para plataformas colaborativas es que permite al trabajador desarrolla habilidades comunicativas que en otros empleos no se desarrollan.

Dado que los trabajadores deben comunicarse con los clientes, tanto de manera presencial como por escrito, las plataformas fomentan que los prestadores deben comunicarse con los clientes con esmero, detalle y de manera que genere interés<sup>113</sup>.

Algunas plataformas basan esta comunicación exclusivamente en el lenguaje escrito, mientras que otras solicitan que se pongan imágenes representativas del trabajo de las personas o de los bienes que utilizan para desarrollar la actividad. Esto es necesario ya que en la mayoría de los casos los trabajadores compiten entre ellos por lo que cuánto mejor se describan y mejores valoraciones reciban mayor servicios prestarán, por lo que, esto fomenta también la capacidad de superación y de mejorar en su trabajo, es decir, de alcanzar unos objetivos y así obtener como recompensa un mayor salario.

Por otra parte, desarrolla comunicaciones con el clientes basadas en la interacción con el mismo, por ello, los trabajadores deberán conocer y comprender los determinantes de los encuentros de servicios exitosos, por ejemplo, deberán adaptarse a las necesidades del cliente, reaccionar adecuadamente ante fallos en el servicio o anticiparse a los deseos de los clientes.

Consecuentemente al trabajar para plataformas colaborativas el trabajador debe tener habilidades tecnológicas ya que estas llevan a cabo su trabajo con aplicaciones web y móviles que los trabajadores deberán usar correctamente. Aunque creamos que en la actualidad prácticamente toda la población sabe utilizar este tipo de aplicaciones no siempre es así y por ello los trabajadores deberán adquirir esos conocimientos para llevar a cabo el trabajo,

---

<sup>111</sup> MÉNDEZ PICAZO, M.T. Y M. S. CASTAÑO MARTÍNEZ (2016).

<sup>112</sup> SUNDAJARÁN (2014).

<sup>113</sup> BULCHAND GIDUMAL, J. Y MELIÁN GONZÁLEZ, S. (2018).

ya que, además, en los tiempos que corren la carencia de estos conocimientos supone una barrera para el acceso al mercado laboral digital<sup>114</sup>.

### 5.1.7. Aumento de la calidad de los servicios

El estímulo del consumo, de acuerdo con Sundararajan (2014) se derivaría de un cambio en la forma de consumir. Se trataría de un consumo más individualizado y de mayor calidad y variedad.

En el caso de Cabify, por ejemplo, como la principal misión es que el cliente quede satisfecho, los trabajadores ofrecen agua, wifi, música que desees escuchar, van vestidos de manera muy formal, por lo que, se podría considerar que el servicio que ofrecen es de mayor calidad que el ofrecido por los taxistas, su competencia directa, ya que estos últimos puede que se les valore si trabajan para My Taxi<sup>115</sup> o si son independientes no se les valorará y por tanto, no perderán su reputación con lo cual no prestan tanta atención a los pequeños detalles.

Por otro lado, el estímulo del consumo consigue paliar la infrautilización que los propietarios hacen de determinados bienes permitiendo que sean usados más intensivamente mediante su intercambio o alquiler, lo que supone un mejor aprovechamiento de los mismos (vehículos, ropa, electrodomésticos, espacios habitables o de trabajo). Esto redundaría a su vez en una mayor eficiencia de la economía<sup>116</sup>.

## 5.2. INCONVENIENTES DEL TRABAJO EN LA ECONOMÍA COLABORATIVA

### 5.2.1. Bajos ingresos

Tal como hemos mencionado anteriormente, la mayor parte de los trabajadores tienen un trabajo aparte del trabajo en la plataforma con lo cual es una evidencia de que los ingresos en la economía colaborativa son bajos y quizás no son suficientes para subsistir. Los bajos ingresos pueden deberse, principalmente, a: una escasa demanda de trabajo y/o unos honorarios bajos.

Actualmente en la mayoría de empresas los trabajadores son calificados como trabajadores autónomos lo que implica que ellos mismos deben sufragar la totalidad de los gastos que implica la cotización a la seguridad social, por lo que los ingresos netos se verán disminuidos.

El SMI está fijado para los trabajadores por cuenta ajena y dado que estos suelen ser autónomos y por tanto, no está pensado para ellos, sus

---

<sup>114</sup> BULCHAND GIDUMAL, J. Y MELIÁN GONZÁLEZ, S. (2018).

<sup>115</sup> Aplicación que engloba a grupos de taxistas que quieren pertenecer a ella y estos se ponen en contacto con los clientes a través de la app.

<sup>116</sup> MÉNDEZ PICAZO, M.T. Y M. S. CASTAÑO MARTÍNEZ (2016).

## VENTAJAS E INCONVENIENTES DEL TRABAJO EN LA ECONOMÍA COLABORATIVA

honorarios deberían ser superiores a este indicador, sobre todo teniendo en cuenta que las plataformas detraen de los mismos un porcentaje en forma de comisión<sup>117</sup>.

Conforme a la consideración de la economía colaborativa como una economía bajo demanda los ingresos diarios pueden variar en función del número de pedidos o de trayectos que realice en ese día y de la duración de los mismos, por lo que habrá meses que no superen el SMI y otros meses que si lo hagan lo que genera una regularidad constante para los trabajadores.

### 5.2.2. Baja protección social

La calificación generalizada de estos trabajadores como autónomos hace que deban asumir el coste de la cotización a la seguridad social, y desde un punto de vista económico, este coste puede ser difícil de asumir ya que actualmente la cotización mínima al RETA es de doscientos setenta euros mensuales, si bien es cierto que, hay bonificaciones que lo reducen a cincuenta euros los primeros seis meses pero después vuelve a incrementarse<sup>118</sup>.

Esto fomenta que los trabajadores para una jornada reducida decidan no cotizar al RETA y consecuentemente los dejaría sin prestación en caso de incapacidad temporal, desempleo, contribución a una futura prestación por desempleo, a pesar de que el trabajador incurriría en una ilegalidad como sucedía en el caso de los trabajadores de Amazon quienes solo el 9,4% pagaba la seguridad social<sup>119</sup>.

En general, se considera que los trabajadores de la economía colaborativa, sean asalariados o autónomos, se encuentran en una situación desfavorable desde el punto de vista de la seguridad social. La forma de relacionarse con el mercado, con sus clientes y con la Administración no es estándar ni tradicional, lo que genera riesgos evidentes<sup>120</sup>.

Esta desprotección puede quedar al margen del sistema público debido a que los servicios quedan en el espacio de la economía informal o porque aun prestándose de manera legal no alcanzan las dimensiones consideradas como relevantes para activar la cobertura del sistema. Esto sucede en nuestro país ya que para estar incluidos en el RETA exige que se cumpla la habitualidad y no es una característica común de los trabajadores en la economía colaborativa.

En el largo plazo, los trabajadores colaborativos pueden encontrar obstáculos para acceder a prestaciones de jubilación aceptables, dadas las particularidades de sus carreras profesionales.

---

<sup>117</sup> BULCHAND GIDUMAL, J. Y MELIÁN GONZÁLEZ, S. (2018).

<sup>118</sup> Ibid.

<sup>119</sup> BERG (2016).

<sup>120</sup> RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, M. (2017).

### 5.2.3. Incertidumbre

Tal como explicábamos al principio uno de los nombres que recibe la economía colaborativa, cuando se hace referencia al trabajo que implica, es de economía bajo demanda, es decir, hay trabajo cuando el cliente lo solicita, el poder lo tiene el usuario final.

Los trabajadores suelen realizar trabajos de corta duración y al inicio de su jornada laboral desconocen la demanda futura de trabajo y pueden sentir inseguridad por el desconocimiento de los ingresos que obtendrán ese día o ese mes<sup>121</sup>.

A largo plazo, la incertidumbre puede generar problemas al trabajador ya que este tipo de trabajos no le ofrecen una estabilidad económica y puede incentivarle a dejar el empleo y por tanto, encontrarse en situación de desempleo.

### 5.2.4. Elevada competencia

La concentración de trabajadores en plataformas, a las que los clientes se dirigen a buscar trabajo, crea una situación de alta competencia, ya que los trabajadores saben que no están solos ante las demandas de los clientes<sup>122</sup>.

En la economía colaborativa no hay posibilidad de diferenciarse, lo único que puede diferenciarles son las valoraciones de los clientes mediante la reputación online, es decir, que el trabajador que obtenga mejor valoraciones realizará más encargos y por tanto unos ingresos más altos que el resto.

La elevada competencia puede generar conflictos entre los distintos trabajadores de la plataforma ya que todos querrán obtener el mayor número de encargos para hacer eficiente su tiempo de trabajo.

### 5.2.5. Poco poder de negociación

A pesar de que se considere que los trabajadores en la economía colaborativa tienen poder de decisión sobre las condiciones de trabajo y plena autonomía para decidir sobre la prestación de servicios, la realidad dista de este concepto ya que las plataformas colaborativas imponen unas condiciones que los trabajadores deben aceptar para poder desarrollar el trabajo<sup>123</sup>.

Además, el hecho de que en la mayoría de los casos sean considerados trabajadores autónomos dificulta su encaje en las estructuras sindicales. Su dispersión, discontinuidad y diversidad hacen complicada la identificación de sus intereses colectivos, su organización para defenderlos, constitución de mecanismos y el ejercicio de medidas de presión.

---

<sup>121</sup> BULCHAND GIDUMAL, J. Y MELIÁN GONZÁLEZ, S. (2018).

<sup>122</sup> Ibid.

<sup>123</sup> Ibid.



## VENTAJAS E INCONVENIENTES DEL TRABAJO EN LA ECONOMÍA COLABORATIVA

A pesar de encontrarnos en la fase temprana de desarrollo de la economía colaborativa, ya se han producido algunas experiencias de defensa organizada de sus intereses por trabajadores colaborativos, como ha ocurrido con los conductores de Uber en América o como ya hemos comentado en el capítulo 3 del presente trabajo con los trabajadores de Deliveroo en nuestro país, que han llegado a crear un sindicato y convocar huelga para exigir una mejora de sus condiciones retributivas.

La ausencia de una acción colectiva podría ser una alternativa de protección para la mejora de su estatus ante las limitaciones del marco jurídico vigente. El papel que podría tener la negociación colectiva para establecer marcos reguladores adecuados para cada situación se ve comprometido, dejando espacio para el legislador o la autorregulación de las propias plataformas<sup>124</sup>.

### 5.2.6. Baja calidad del empleo

Existen muchas evidencias de que las condiciones en las que se prestan estos servicios suponen en la mayoría de los casos un empeoramiento con respecto a las que reciben los trabajadores convencionales.

En este aspecto, la economía colaborativa se asemeja a otro de los grandes problemas de nuestro mercado laboral, la pobreza en el trabajo, que se ha aguzado tras las reformas laborales de la crisis financiera mundial. El Estado de Bienestar está viendo erosionada la integración social mediante el trabajo, por la pérdida de empleos<sup>125</sup>.

La irregularidad de los ingresos, que caracteriza a la economía colaborativa, se acompaña de la inestabilidad de los empleos que se genera, que se agotan con la prestación del servicio contratado sin generar más compromiso para la plataforma que el aceptar la disponibilidad de la persona para otro encargo. Esto tiene una serie de consecuencias tales como: falta de carrera profesional, mayor incidencia de los riesgos profesionales y ausencia de formación a cargo de la empresa.

El tipo de demanda que reciben estos proveedores no encaja en los módulos horarios tradicionales, y generalmente exige una inmediatez que haga imposible respetar los límites estándares de horario y jornada.

El poco poder de negociación de los prestadores, las condiciones impuestas por las plataformas y la influencia de los clientes puede ocasionar que los trabajadores se vean obligados a trabajar extensas jornadas, no contar con el descanso semanal suficiente o a tener dificultades con las vacaciones<sup>126</sup>.

---

<sup>124</sup> RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, M. (2017)

<sup>125</sup> Ibid.

<sup>126</sup> BULCHAND GIDUMAL, J. Y MELIÁN GONZÁLEZ, S. (2018).

También influyen otros factores como la situación del mercado de trabajo, las exigencias de flexibilidad, las presiones competitivas o la internacionalización de las empresas.

El resultado de todo esto es un alto nivel de autoexplotación, que se incrementa el nivel de precarización que muchas plataformas suponen, debido a la irregularidad de los servicios que se contratan y su escasa cuantía presiona a los trabajadores digitales a estar más tiempo y ocuparse un mayor número de encargos para poder incrementar sus ingresos<sup>127</sup>.

### **5.2.7. Ausencia de prevención de riesgos laborales**

En línea con el punto anterior, la ausencia de límites al trabajo hace que no se tengan en consideración los riesgos que implica el desarrollo de la actividad laboral.

Estas nuevas formas de prestación de servicios, como sucede con la tecnología como herramienta laboral, son neutras, pero sus características aúnan dos potenciales riesgos psicosociales:

- La extrema precariedad que sufren quienes obtienen todos sus ingresos de estas plataformas.
- Los derivados del trabajo a distancia a través de medios tecnológicos.

En fin, las tensiones fruto de la revisión que sufren por parte de los potenciales clientes y de la difusión mundial de la misma. Es más, de comparar los factores de riesgo (tiempo de trabajo, autonomía, carga de trabajo, demandas psicológicas, variedad, supervisión, interés por el trabajador, desempeño de rol, y relaciones y apoyo social) varios de ellos presentan gran incidencia en la actividad analizada. Finalmente, las consecuencias de esos riesgos son de todos conocidas: estrés, acoso, burnout.

Conviene incidir en la ansiedad y el estrés generados por prestaciones de servicios inciertas, con una mayor precariedad debido a la dependencia última de las plataformas o de las aplicaciones<sup>128</sup>. En el Reino Unido ya se ha constatado cómo estas formas de trabajo flexibles, entre ellas, los contratos de cero horas, causan ansiedad generalizada, estrés, y estados mentales depresivos en los trabajadores como consecuencia de la incertidumbre.

Además, estos trabajadores se encuentran aislados, no solamente respecto a sus compañeros, sino del concepto mismo de su existencia como tales, pues no perciben con dicho carácter al resto de prestadores de servicios, quienes muchas veces se encuentran en otros países, compiten contra ellos en la obtención de retribución o la duración de su vínculo es efímera.

El riesgo psicosocial más común es la adicción al trabajo, “workalcoholic”, y es el compromiso irracional establecido con el trabajo excesivo, hasta el punto de ser incapaz de tener otros intereses o de emplear el tiempo en tareas

---

<sup>127</sup> RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, M. (2017)

<sup>128</sup> DAGNINO, E. (2015).

## VENTAJAS E INCONVENIENTES DEL TRABAJO EN LA ECONOMÍA COLABORATIVA

diferentes. Estaría caracterizado por una excesiva dedicación laboral, por hacer de ella el único objetivo de su vida, por su desinterés por todo lo que no sea su trabajo y por su incapacidad para parar de trabajar, acentuado en este caso por las presiones o incentivos derivados, de un lado, de la necesidad de recursos y de otro, de los incentivos que ofrecen las empresas colaborativas para que aumentes tu participación<sup>129</sup>.

Otro gran problema es la nomofobia, entendida como miedo irracional a estar sin teléfono móvil, genera una sensación de incomunicación en el usuario cuando este no puede disponer de él, surge en los trabajadores colaborativos debido a la dependencia del móvil (o dispositivo que se trate) para trabajar.

A determinados trabajadores de la economía colaborativa cabe aplicarles el término e-nomads, "personas en las que la tecnología ha invadido su vida profesional y personal con un horario de trabajo que no tiene hora de fin establecida; la carga de trabajo y la complejidad de tareas se multiplica en proporción al número de tecnologías utilizadas" y se pierde totalmente la vida personal.

Por tanto, existen indicios para considerar que se deben tomar medidas en materia preventiva ya que tal como expone la secretaria de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT, las plataformas digitales están burlando la ley de prevención de riesgos laborales al considerar autónomos a sus trabajadores. Asegura que las peores condiciones laborales a raíz de la reforma laboral de 2012 "inciden en un aumento de la siniestralidad laboral y en el aumento del número de accidentes laborales de tráfico".

De hecho en el caso de Deliveroo la plataforma solo proporciona a sus trabajadores la mochila de reparto, ni siquiera les proporciona un casco el cual les protegerá en caso de accidente<sup>130</sup>.

Finalmente cabe destacar que si tomamos en consideración el fallo de los tribunales con respecto a Deliveroo y consideramos a los "riders" como trabajadores por cuenta ajena, estos deberían estar sujetos a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en materia de descansos aplicarles el artículo 34.3 del ET, que establece que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas, esto actualmente no se cumple ya que para los autónomos no es de aplicación al no estar incluidos en el ET (art. 3.1 LPRL) y conlleva muchos riesgos en materia de accidentes por el hecho de que los trabajadores no descansan lo suficiente. De igual forma pasa con Uber y Cabify pero el problema en estos casos es mayor debido a que pones en riesgos a terceras personas, los clientes.

---

<sup>129</sup> ALVAREZ CUESTA, H. (2016): Los retos de la economía colaborativa en la prevención de riesgos laborales.

<sup>130</sup> ¿Burlan las plataformas digitales la ley de riesgos laborales al considerar "autónomos" a sus trabajadores? Disponible en: <https://www.20minutos.es/noticia/3363060/0/riesgos-laborales-seguridad-trabajo-plataformas-digitales/#xtor=AD-15&xts=467263>



# CONCLUSIONES



### CONCLUSIONES:

1. La economía colaborativa es un modelo innovador y de rápido crecimiento que está generando y generará cambios estructurales en el funcionamiento de numerosos mercados y cuya implantación está teniendo efectos significativos sobre el crecimiento, el empleo y la competitividad de los países.
2. La mayoría de plataformas colaborativas califican a los prestadores como trabajadores autónomos argumentando que no existe control alguno sobre ellos, ya que gozan de flexibilidad en la forma de elección del horario y jornada laboral, pero tal y como hemos visto existen claros indicios de dependencia y ajenidad, ya que la plataforma, entre otras cosas, es quien dicta recomendaciones, cobra al usuario y fija los precios. Por tanto, los trabajadores de dichas plataformas deberían ser considerados trabajadores por cuenta ajena. (La diferencia con respecto a los modelos tradicionales es que los conceptos se han transformado.)
3. La alegalidad en la que se encuentran estos negocios en nuestro país consideramos que debería solucionarse mediante la creación de una relación laboral especial que tenga en cuenta las particularidades propias de las plataformas colaborativas previamente observadas o adaptar la normativa vigente a este tipo de empresas, ya que se prevé que no son una simple moda, sino que debemos convivir con ellas.
4. Existen crecientes dudas sobre si los prestadores de servicios de la economía colaborativa deben encuadrarse en el RGSS o en el RETA para ello hay que prestar especial atención a la habitualidad, es decir, la frecuencia con la que realiza los servicios y para ello se deberá medir a través de los beneficios obtenidos, por lo que, solamente si el prestador obtuviera unos ingresos en cómputo anual superiores al SMI debería encuadrarse en el RETA.
5. Hasta el momento, Deliveroo estaba considerando a sus trabajadores como autónomos hasta que un trabajador interpuso una demanda, cuya sentencia ha fallado que los repartidores de la empresa son trabajadores por cuenta ajena. En línea con esta decisión, opinamos que es muy acertada ya que como hemos analizado existen indicios suficientes para afirmar la laboralidad de estos trabajadores y creemos que en el futuro próximo esto va a afectar a otras plataformas.
6. En cuanto a los sistemas de reputación online, consideramos que desde el punto de vista económico, son una buena opción para las empresas ya que obtienen información de sus trabajadores a bajo coste, por el contrario, desde el punto de vista laboral, puede tener considerables efectos negativos para el trabajador tales como: ser despedido por mala puntuación o por puntuaciones falseadas, estrés ocasionado por querer obtener siempre buenas valoraciones, etc.

## CONCLUSIONES

7. Las empresas de economía colaborativa ofrecen empleos precarios ya que los ingresos que obtienen son irregulares, los trabajadores tienen poco poder de negociación, teniendo grandes dificultades para sindicarse por el miedo a ser despedidos, pero el más preocupante es la baja seguridad laboral a la que estos trabajadores se enfrentan ya que, por ejemplo, no se respetan los descansos necesarios para una buena seguridad y salud en el trabajo.



# BIBLIOGRAFÍA



## FUENTES BIBLIOGRÁFICAS:

ALFONSO SÁNCHEZ, ROSALÍA (2016): “Economía colaborativa: un nuevo mercado para la economía social”. CIRIEC-España, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 88, 231-258. Disponible en: <https://ojs.uv.es/index.php/ciriecespana/article/view/9255/9553>

ALVAREZ CUESTA, H. (2016): “Los retos de la economía colaborativa en la prevención de riesgos laborales”. Disponible en: <http://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/6958/buleria%20Henar%20%C3%81lvarez.pdf?sequence=1>

BOTSMAN R. and ROGERS R. (2010): *What´s mine is yours: The Rise of Collaborative Consumption*.

BULCHAND GIDUMAL, J. Y MELIÁN GONZÁLEZ, S. (2018): *La revolución de la economía colaborativa*. LID.

CARDONA RUBERT, B. (2017): “Aspectos laborales sobre economía colaborativa”, Universidad de Valencia: 15-18. Disponible en: <https://adriantodoli.com/wp-content/uploads/2017/12/CONGRESO-ASPECTOS-LABORALES-DE-ECONOM%C3%8DA-COLABORATIVA.pdf>

DAGNINO, E. (2015): “Uber law: perspectiva jurídico-laboral de la sharing/on-demand economy” *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 3: 1-31. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5351972>

DE ESTEFANO, V. (2016): *The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork and labour protection in the gig-economy*.

DOMÉNECH PASCUAL, G. (2015): “La regulación de la economía colaborativa: El caso «Uber contra el taxi Ceflegal»”. *Revista práctica de Derecho*, 175 y 176: 61-104. Disponible en: [http://www.academia.edu/15360185/La\\_regulacion\\_de\\_la\\_economia\\_colaborativa.\\_El\\_caso\\_Uber\\_contra\\_el\\_taxi](http://www.academia.edu/15360185/La_regulacion_de_la_economia_colaborativa._El_caso_Uber_contra_el_taxi)

FELSTINER, S.A. (2011): *Working the Crowd: Employment and Labor Law in the Crowdsourcing Industry*.

LAMARCA, J.M<sup>a</sup>. (2017): Aspectos laborales y de Seguridad Social de la economía colaborativa. En: *La regulación de la economía colaborativa: Airbnb, BlaBlaCar, Uber y otras plataformas*. Tirant lo Blanch, Valencia.

MÉNDEZ PICAZO, M.T. Y M. S. CASTAÑO MARTÍNEZ (2016): “Claves de la Economía Colaborativa y Políticas Públicas”. *Economía Industrial*, 402: 11-12. Disponible en: <http://www.minetad.gob.es/Publicaciones/Publicacionesperiodicas/EconomiaIndustrial/RevistaEconomiaIndustrial/402/MT%20MENDEZ%20y%20MS%20CASTA%C3%91O.pdf>

## BIBLIOGRAFÍA

MONTERO PASCUAL, J.J. (2017): *La regulación de la economía colaborativa: Airbnb, BlaBlaCar, Uber y otras plataformas*. Tirant lo Blanch, Valencia.

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.C. Y HERNÁNDEZ BEJARANO, M. (2017): *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos*. Bomarzo, Albacete.

SERRANO OLIVARES, R. (2017): Nuevas formas de organización empresarial: economía colaborativa-o mejor, economía digital a demanda-, trabajo 3.0 y laboralidad. En: Rodríguez-Piñero, M. *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos*. Bomarzo, Albacete.

SIERRA BENÍTEZ, M. (2015): “El tránsito de la dependencia industrial a la dependencia digital: ¿qué Derecho del Trabajo dependiente debemos construir para el siglo XXI?” *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 4,3: 1-30. Disponible en: <http://docplayer.es/36815717-Escuela-internacional-de-alta-formacion-en-relaciones-laborales-y-de-trabajo-de-adapt.html>

SUNDARARAJAN, A. (2014). *Peer-to-Peer Businesses and the Sharing (Collaborative) Economy: Overview, Economic Effects and Regulatory Issues*.

TODOLÍ SIGNES, A. (2017): *EL TRABAJO EN LA ERA DE LA ECONOMÍACOLABORATIVA: La clasificación jurídica de trabajadores y autónomos y los efectos de la reputación online en la economía de las plataformas virtuales*. Tirant lo Blanch, Valencia.

## INFORMES Y OTROS DOCUMENTOS DE RELEVANCIA CIENTÍFICA:

COMISIÓN EUROPEA (2.6.2016): *Comunicación al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Científico Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre una Agenda Europea para la economía colaborativa*. COM (2016) 356 final. Disponible en: <http://ec.europa.eu/docsroom/documents/16881/attachments/2/translations/es/renditions/pdf>

COMISIÓN EUROPEA (25.5.2016): *Synopsis report on the public consultation on the regulatory environment for platforms, online intermediaries and the collaborative economy*. Disponible en: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/full-report-results-public-consultation-regulatory-environment-platforms-online-intermediaries>

COMISIÓN NACIONAL DE LOS MERCADOS Y DE LA COMPETENCIA (2016): Estudio sobre los nuevos modelos de prestación de servicios y la economía colaborativa. E/CNMC/004/15. Disponible en: [www.cnmc.es](http://www.cnmc.es)

COMITÉ EUROPEO DE LAS REGIONES (9.6.2017): *Dictamen sobre economía colaborativa y plataformas en línea: una visión compartida de ciudades y regiones*. COM (2016) 356 final. Disponible en: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=%20CELEX:52016IR4163>

## BIBLIOGRAFÍA

COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN (26.11.2015): *Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento para 2016 Refuerzo de la recuperación y fomento de la convergencia*. COM (2015) 0690 final.

FLASH EUROBAROMETER 438 (June 2016): *The use of Collaborative platforms*. Disponible en: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/surveys-online-platforms-show-their-key-role-consumers-and-small-businesses-internet-activities>

IBERLEY: “Requisito de habitualidad de la actividad económica que se exige al trabajador autónomo para la inclusión en el RETA”, disponible en: <https://www.iberley.es/temas/habitualidad-actividad-economica-autonomos-14121>

INSTITUTO NACIONAL DE CIBERSEGURIDAD DE ESPAÑA (2015): *¿Qué son los sistemas reputacionales?* Disponible en: <https://www.osi.es/es/actualidad/blog/2015/08/10/que-son-los-sistemas-de-reputacion>

OIT (2016): *El empleo atípico en el mundo: Retos y perspectivas*. Disponible en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_534518.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534518.pdf)

TODOLÍ (2018): “El consentimiento ha dejado de ser válido para tratar los datos de los trabajadores y vigilarlos”. Disponible en: <https://adriantodoli.com/2018/05/29/el-consentimiento-ha-dejado-de-ser-valido-para-tratar-los-datos-de-los-trabajadores-y-vigilarlos/>

TODOLÍ (2018): “La vigilancia electrónica de los trabajadores tras la nueva regulación de protección de datos”. Disponible en: <https://adriantodoli.com/2018/06/12/la-vigilancia-electronica-de-los-trabajadores-tras-la-nueva-regulacion-de-proteccion-de-datos/>

TODOLÍ (2018): “Primera sentencia que condena a Deliveroo y declara la laboralidad del rider” Disponible en: <https://adriantodoli.com/2018/06/04/primera-sentencia-que-condena-a-deliveroo-y-declara-la-laboralidad-del-rider/>

## WEBGRAFÍA:

¿Burlan las plataformas digitales la ley de riesgos laborales al considerar "autónomos" a sus trabajadores? Disponible en: <https://www.20minutos.es/noticia/3363060/0/riesgos-laborales-seguridad-trabajo-plataformas-digitales/#xtor=AD-15&xts=467263>

“Caza al pasajero”: Equipo de Investigación 1-12-2017. Disponible em: [www.atresmediaplayer.com](http://www.atresmediaplayer.com)

“Economía de bolsillo” RTVE en un programa sobre economía colaborativa: <http://www.rtve.es/alacarta/videos/economia-de-bolsillo/economia-bolsillo-economia-colaborativa/3657622/>

## BIBLIOGRAFÍA

“El TEDH declara que hay intromisión en la privacidad del trabajador por monitorizar sus comunicaciones personales sin aviso previo”, disponible en: <https://blog.cuatrecasas.com/propiedad-intelectual/el-tedh-declara-que-existe-intromision-en-la-privacidad-de-un-trabajador-por-la-monitorizacion-de-sus-comunicaciones-personales-sin-aviso-previo/>

“El Tribunal Supremo condena a una empresa por comunicar a otra las causas del despido de un trabajador, que fue incluido en una `lista negra”” Disponible en: <https://www.prevencionintegral.com/actualidad/noticias/2017/07/25/tribunal-supremo-condena-empresa-por-comunicar-otra-causas-despido-trabajador-que-fue-incluido-en>

“La jueza condena a Deliveroo y considera que los "riders" son falsos autónomos en la primera sentencia en España”, disponible en: [https://www.eldiario.es/cv/considera-Deliveroo-autonomos-sentencia-Espana\\_0\\_778672282.html](https://www.eldiario.es/cv/considera-Deliveroo-autonomos-sentencia-Espana_0_778672282.html)