

Dossier sobre economía colaborativa (y II)

Nuevas estrategias y dimensiones alternativas de la economía de plataforma

Coordinador: Lluís Alfons Garay Tamajón

NUEVAS FORMAS DE EMPLEO

Economía colaborativa y regulación laboral

Miguel Rodríguez-Piñero Royo¹

Catedrático de Derecho del Trabajo (Universidad de Sevilla). Senior Counsellor, PwC

RESUMEN La regulación del trabajo se ha construido sobre una dicotomía asalariado-autónomo que está siendo superada por el desarrollo de nuevas formas de empleo. Entre estas destacan las vinculadas con nuevos modelos económicos, como la economía colaborativa, en la que personas se prestan servicios con un valor económico, pero al margen de los mercados y de los modelos contractuales tradicionales. Estas modalidades de prestación de servicios encuentran un encaje deficiente en este modelo binario, demandando un marco regulatorio propio. El objetivo de este trabajo es delimitar este problema y plantear algunas posibles alternativas de intervención para resolverlo.

PALABRAS CLAVE trabajo en plataformas; trabajo cooperativo; trabajo voluntario; economía circular; economía colaborativa; mercado de trabajo.

1. Grupo de Investigación PAIDI SEJ-322. Es un resultado científico del proyecto de investigación “Nuevas dinámicas y riesgos sociales en el mercado de trabajo del siglo XXI: desigualdad, precariedad y exclusión social”, de la convocatoria 2018 de “Proyectos de I+D Retos Investigación”, con referencia RTI2018-098794-B-C31. También lo es del proyecto FEDER18-1264479 “Nuevas Causas y Perfiles de Discriminación e Instrumentos para la Tutela Antidiscriminatoria en el Nuevo Contexto Tecnológico Social”.

NEW FORMS OF EMPLOYMENT

Circular economy and the regulation of labour

ABSTRACT *The regulation of work has been built on a dependent/self-employed dichotomy, which is being overcome by the development of new forms of employment. Among these, those linked to new economic models, such as the collaborative economy, are becoming very relevant. In these forms of work people provide services with an economic value, but outside traditional markets and contractual schemes. These provisions of services find a faulty fit in this binary model, demanding their own regulatory framework. The objective of this work is to define this problem, and to propose some alternatives to solve it.*

KEYWORDS *platform work; cooperatives; voluntary work; circular economy; collaborative economy; labour market*

1. Introducción: el triskelion regulativo laboral

La afamada serie alemana *Dark* ha puesto de moda un símbolo, el triskelion o triqueta, una figura con tres partes idénticas que salen de un núcleo, cuyos bordes forman una línea continua. El símbolo es sugerente, y me gustaría utilizarlo para explicar lo que considero es el modelo de regulación del trabajo que se está generando en el siglo XXI, el segundo siglo en el que contamos con un derecho del trabajo propio de tal nombre.

Este se ha construido a partir de una decisión básica, la de delimitar qué tipo de «trabajos» regulaba. Porque nunca se diseñó para regular todos los presentes en el mercado, nunca pretendió ser un verdadero «Derecho del trabajo» en su totalidad, de todo trabajo. Lo que siempre fue, y sigue siendo, es el derecho del trabajo subordinado, de un sector del mercado caracterizado por el mecanismo a través del cual se articula el intercambio de servicios profesionales, el contrato de trabajo. Que este haya crecido hasta convertirse en el modelo de referencia explica que esta rama del derecho se haya desarrollado hasta sus niveles actuales. Este es uno de los tres elementos del triskelion: el trabajo por cuenta ajena, que incluye también a los funcionarios públicos, materialmente subordinados aunque vinculados con su empleador mediante un instrumento jurídico diferente.

El segundo elemento es el trabajo autónomo, la forma no asalariada con mayor presencia en el mercado y mayor grado de regulación, hasta convertirse en el modelo alternativo de ordenación del trabajo. Definido de manera especular con el trabajo asalariado, lo más que se puede decir es que le faltan las notas que definen este, la ajenidad y la dependencia, siendo, en consecuencia, por cuenta propia y autónomo; por encima de todas las cosas, trabajo no asalariado.

La regulación del mercado de trabajo se basaba en esta dicotomía tradicional, y fueron estas dos modalidades las que guiaron la construcción de su regulación. Existía entre ellas una frontera rígida y poco permeable, dado que cada una se definía con elementos opuestos a los de la otra; aunque a la vez controvertida y difícil de delimitar, por las presiones de los operadores del mercado de ubicarse en el territorio que les resultaba más favorable a sus intereses, y por la propia indeterminación de los elementos definitorios.

Esta dicotomía se extendía también al ámbito de la Seguridad Social, que en la mayor parte de los casos se construyó dividiendo su protección en dos grandes sistemas, uno para cada tipo de trabajo, adaptándose a la mayor diferencia entre ambos, la existencia o no de un empleador.

La consolidación del modelo dual supuso una tendencia expansiva de ambas áreas. Al definirse las dos grandes áreas por exclusión mutua, lo que no era una cosa era necesariamente la otra; y si no encajaba bien en ninguna, se le buscaba un acomodo más o menos forzado. Seguramente es en el ámbito de la Seguridad Social donde mejor se percibe este efecto, mediante figuras como la asimilación al alta, que hace que personas

que materialmente no sean autónomos ni asalariados puedan integrarse en alguno de estos dos regímenes del sistema público.

Lo que no encajaba en ninguna de las dos categorías quedaba fuera de la atención del regulador, que las consideraba poco relevantes, por su escasa presencia, por su poca importancia económica y, también, por el desprecio hacia actividades predominantemente femeninas (como ocurre con los cuidados).

En el siglo XXI este tercer espacio demanda tanta atención como los otros dos. Lo forman figuras de las prestaciones de servicios que no encajan en estos dos modelos tradicionales por algún elemento relevante: la finalidad del intercambio, la falta de empleador por trabajarse para la propia economía doméstica (trabajo familiar y doméstico), la presencia de un marco jurídico alternativo para el intercambio (el trabajo cooperativo), etc. Esta sería el tercer, y emergente, sector del triskelion.

El ordenamiento ha ido respondiendo de manera puntual, proporcionando un marco normativo a algunas de las alternativas más extendidas y cercanas a los mercados tradicionales. Así ha ocurrido con la economía social, el modelo más presente y regulado, hasta llegar a presentarse como una especie de tercera vía. Esto ya no es suficiente, y otros modelos de prestación de servicios demandan una habitación propia en el Derecho de los trabajos. Dos tendencias confluyen en esto: la expansión y diversificación de estas formas, hasta alcanzar una dimensión económica considerable; y la voluntad del Estado para ocupar todos los espacios sociales en los que se producen relaciones económicas, integrándolos en su sistema fiscal y de protección social. Cada vez más, quien trabaja debe tributar e integrarse en la Seguridad Social, si lo que hace tiene un impacto económico. Los servicios excluidos están viendo reducido su espacio. La Seguridad Social lidera el camino, integrando en su protección situaciones originalmente no contempladas (como las prácticas o los cuidadores no profesionales); las normas laborales no van muy detrás.

Entre las nuevas formas destacan las vinculadas con modelos económicos alternativos. En estas el objetivo que mueve a las partes es peculiar, puesto que no buscan cambiarse unos servicios por una retribución o precio, sino obtener otras satisfacciones por lo que hacen, o cumplir otro tipo de obligaciones, o simplemente buscar alternativas a los mercados tradicionales. No hay un mercado de trabajo ni de servicios, sino otra forma de entender las relaciones entre las personas. Las situaciones son distintas, y también las retribuciones. En este trabajo me referiré a ellas, con todas las reservas, como «economía circular» o «economía colaborativa», aun siendo consciente de las grandes diferencias entre ambas.

¿Cómo integrar estas formas de intercambio en un modelo dual? ¿Cómo lograr una respuesta regulatoria adecuada para el tercer elemento del triskelion? Reflexionar sobre esto es el objetivo de este trabajo.

2. ¿Cómo ubicar la economía colaborativa en la regulación laboral?

El ordenamiento jurídico no está preparado para regular adecuadamente un panorama como el descrito. Su solución por defecto pasa por integrar el trabajo en la economía colaborativa en alguno de los dos grandes sistemas, el asalariado y el autónomo. Mantenerlo como un sector autorregulado y ajeno al Estado tampoco es sostenible cuando se alcanzan ciertas dimensiones.

La aplicación del derecho del trabajo a las actividades por cuenta ajena es automática, basta con la presencia de las notas de la laboralidad definidas por el legislador: ajenidad y dependencia, fundamentalmente. Estando ambas presentes, no hay forma de excluir esta aplicación, si no es por la propia voluntad del legislador laboral. Su ausencia determina la aplicación del modelo por cuenta propia, activado por la ausencia de subordinación.

Por ello la respuesta a esta pregunta debe hacerse mediante un análisis de los elementos característicos de estos intercambios; de aquello que el legislador considera identificador del tipo de trabajo. Debemos ver si hay ajenidad, si se trabaja en interés y beneficio de otro, y subordinación, si existe el compromiso de someterse a la dirección, al control y al poder disciplinario de este. Así analizada, gran parte de la economía colaborativa encajaría en el modelo por cuenta propia, por faltar dichos elementos. Tendríamos a autónomos intercambiando sus servicios por otros.

Ahora bien, no se puede olvidar que la economía colaborativa genera un mercado: interno y autorregulado, pero mercado al fin, con unas disposiciones internas que determinan aspectos fundamentales del intercambio, a las que tienen que someterse los participantes. También es importante que en muchas ocasiones estos no operan profesionalmente, de manera organizada y continuada, un requisito para la calificación como trabajador autónomo. Esta conclusión tiene, pues, sus carencias.

Lo paradójico es que el elemento identitario de la economía circular, la finalidad perseguida por las partes que colaboran en estas experiencias, no encaja en este análisis. Estas resultan poco relevantes jurídicamente, dado lo difícil que resulta identificarlas y acreditarlas. Solo existe una excepción, la de los servicios que se prestan con una finalidad no lucrativa, que en el Derecho del trabajo español se califican como realizados «por amistad, benevolencia y buena vecindad», y a los que el Estatuto de los Trabajadores excluye de su ámbito de aplicación; y al hacerlo, los saca también del ámbito de la Seguridad Social.

Se ha intentado dirigir la economía colaborativa hacia este espacio, el de los trabajos benevolentes y no lucrativos. Esta solución encuentra dos serios obstáculos: el primero es que su consecuencia es la desregulación, ya que no se ha dotado a este tipo de actividades de una ordenación jurídica (con alguna excepción como el voluntariado); esto supone excluirlo, por ejemplo, de los mecanismos de protección social y de tutela del prestador de servicios. La desregulación no siempre es una buena solución, especialmente si se quiere que esta economía tenga una presencia sustancial. El segundo obstáculo es que no encaja en este supuesto, ya que los participantes aspiran a obtener un beneficio de los servicios que prestan o tienen la expectativa de poder recibir los de otros, por lo que nos encontramos ante intercambios lucrativos, ajenos a la gratuidad que caracteriza los servicios benevolentes.

No tenemos manera de encajarlo en los esquemas tradicionales, diseñados para una realidad distinta, pero con la vocación de regular toda la realidad laboral. Este es el principal problema que afrontan hoy los servicios realizados en el marco de la economía colaborativa.

3. Economía colaborativa y trabajo en plataformas

El trabajo en plataformas tiene poco que ver con la economía colaborativa, a pesar de que en unos primeros momentos adoptara esta denominación y se apropiara de algunos elementos culturales de esta. El elemento en común era la idea de mercado digital, a través del que se hacen posibles intercambios impensables en formatos tradicionales; también, en un primer momento, la posibilidad de utilizar recursos ociosos, como ocurría en las primeras versiones de Uber. El resto era diferente, y el intento de camuflar un nuevo sector económico tras un movimiento social fue pronto desenmascarado. Lo paradójico ha sido el posterior crecimiento de las plataformas de servicios, que han superado en presencia e impacto económico a las formas de economía colaborativa que las precedieron.

Hoy el trabajo en plataformas es la primera línea del debate sobre la regulación de los servicios. Su preeminencia es buena y mala. Tiene aspectos positivos porque está llamando la atención sobre los modelos alternativos de prestación de servicios, poniendo el foco en la necesidad de desarrollar el tercer elemento del triskelion. Ha puesto de manifiesto la insostenibilidad del modelo dual, llevando a plantearse su superación o, al menos, un rediseño en profundidad. En este debate están apareciendo construcciones originales y sugerentes, que pueden llevar a una verdadera revolución regulatoria. También nos avisa del impacto de la tecnología en los mercados de servicios.

Los aspectos negativos están también ahí. Sus efectos de huida de la regulación y de precarización han generado una justificada desconfianza hacia esta vanguardia de las formas de trabajo hiperprecario. Lo que ha llevado a reacciones del Estado cuyos efectos sobre estas no siempre son positivos. En la práctica los legisladores están afrontando esta cuestión de una manera conservadora, haciendo lo que se ha hecho siempre, intentar encajarlas en alguna de las dos áreas conocidas, calificándolos como autónomos o asalariados. El caso español es quizás el mejor ejemplo, con una ley todavía en proyecto (seguramente aprobada para cuando esto salga publicado) dirigida a facilitar la calificación como asalariados de los trabajadores del reparto a domicilio de comida preparada.

Una medida efectiva que mejorará la situación de estas personas. Aunque no deja de ser una respuesta tradicional a un problema nuevo.

Incluso aquellos que defienden posturas teóricamente más avanzadas, se han inclinado por buscar zonas de confluencia o de soberanía compartida entre ambas. Las propuestas de «tercera vía», en algunos casos ya implementadas en algunos ordenamientos (en España tenemos los TRADE del Estatuto del Trabajo Autónomo, que son una figura equívoca en cuanto son auténticos autónomos, y no una figura intermedia), no han sido una respuesta adecuada, sirviendo en ocasiones para regularizar prácticas fraudulentas, pero no siempre de una forma adecuada, y otras veces sirviendo de canal para el propio fraude.

Lo cierto es que una posible regulación de trabajo en plataformas no servirá para resolver la cuestión de la economía colaborativa. Esta, por el contrario, se verá perjudicada no solo por la desconfianza del legislador y por la aplicación de una normativa inadecuada, sino también por una mayor atención hacia las actividades económicas, buscando traer todas estas a los espacios regulados. Su estatus actual, resguardado en gran medida de las normas aplicables al trabajo, no será sostenible mucho tiempo.

4. Algunas soluciones

Ante las dificultades para integrar en el ordenamiento jurídico estas formas de trabajar, la realidad nos está poniendo de manifiesto algunas iniciativas destinadas precisamente a buscarle un acomodo. En ocasiones es la propia sociedad la que genera estas prácticas, aprovechando el marco normativo existente; el apoyo público que pueden llegar a encontrar no puede ocultar su carácter autónomo. Otras veces, en cambio, es el Estado el que diseña soluciones novedosas para afrontar necesidades nuevas. Hay casos, finalmente, en los que se reutilizan para fines diferentes figuras preexistentes.

4.1. Las monedas sociales

Las monedas sociales son una forma de facilitar los intercambios que caracterizan muchas modalidades de economía colaborativa, creando un medio de pago y de acumulación de créditos que sirve para adquirir bienes y servicios de otros participantes en la experiencia. Limitadas originalmente en su uso a los miembros del colectivo que las creaba, y ceñidas a los intercambios entre estos, posteriormente el modelo ha sido asumido por entidades públicas y autoridades locales como forma de fomentar estas prácticas. Son numerosos los ayuntamientos que han acuñado su propia moneda social y la han puesto en circulación para intercambios de prestaciones entre sus vecinos, con mayor seguridad jurídica y alcance.

Las monedas sociales son una forma de facilitar los intercambios que caracterizan muchas modalidades de economía colaborativa, creando un medio de pago y de acumulación de créditos que sirve para adquirir bienes y servicios de otros participantes en la experiencia. Limitadas originalmente en su uso a los miembros del colectivo que las creaba, y ceñidas a los intercambios entre estos, posteriormente el modelo ha sido asumido por entidades públicas y autoridades locales como forma de fomentar estas prácticas. Son numerosos los ayuntamientos que han acuñado su propia moneda social y la han puesto en circulación para intercambios de prestaciones entre sus vecinos, con mayor seguridad jurídica y alcance.

El pago de servicios mediante monedas sociales favorece indudablemente las iniciativas colaborativas, ya que evita los problemas de inmediatez y de identidad de partes en la contraprestación, permitiendo ampliar el abanico de sujetos potenciales en las operaciones. Facilita también la asignación de un valor a los servicios. Todo esto resulta básico para las transacciones.

Es una experiencia social que, de nuevo, ha sido oscurecida por otra más llamativa, la de las monedas virtuales. La reacción frente a los riesgos generados por estas puede llevar a la adopción de medidas que restrinjan la utilización de aquellas.

Desde el punto de vista del Derecho del trabajo las monedas sociales resultan, sin embargo, de escasa ayuda. La forma en que se produce el pago no resulta especialmente relevante para calificar unos servicios. Es cierto que estos deben ser retribuidos; y que las leyes laborales obligan desde hace tiempo a que este pago se realice en moneda oficial. De hecho, entre las primeras normas laborales se encontraban las prohibiciones del *truck system*, de la retribución mediante vales o mercancías. El pago en dinero fue una conquista histórica, y las normas así lo reconocen. Pero el hecho de que no se haga así no es indicativo de que no estemos ante trabajo asalariado; más bien apunta a la existencia de un incumplimiento por parte del empleador, por lo que hay una verdadera obligación de pagar el salario en el medio adecuado.

La presencia de unos servicios prestados a cambio de una de estas monedas sociales indica que estamos ante un intercambio obligatorio, con valor económico y finalidad lucrativa. Elementos todos estos que afianzan más que debilitan su calificación como una actividad por cuenta propia o ajena.

4.2. El trabajo con bonos

El trabajo con bonos es una modalidad de servicios, que pueden ser tanto autónomos como asalariados. Con cierta tradición en algunos países, algunos organismos europeos la califican ya como una de las «nuevas formas de empleo» ante su extensión en otros ordenamientos. Consiste en el pago de los servicios prestados mediante un bono, intercambiable por dinero, pero una vez deducidos unos porcentajes a título de cotizaciones sociales y fiscalidad sobre esta renta. El bono sustituiría la retribución en dinero del salario, pero también la formalización del contrato de servicios, la cotización social y el pago de las obligaciones fiscales. El *voucher work* se presenta precisamente como una modalidad especial de trabajo precisamente por las grandes peculiaridades que presenta frente al estándar. Facilita mucho las cosas, pero también supone inaplicar, o aplicar de manera peculiar, numerosas normas de gran relevancia, con el peligro de incumplimiento de estas obligaciones. Por no hablar del riesgo de generar unos títulos al portador fácilmente convertibles, desde la perspectiva del blanqueo de capitales, la posibilidad de robos, etc.

En sus orígenes fue diseñado como respuesta a varias necesidades: por un lado, asegurar que determinadas ayudas sociales se destinaban a la finalidad para la que se diseñaron (los bonos solo podrían utilizarse para ciertos fines); por otro, regularizar actividades de escasa entidad (como el cuidado de menores o las labores auxiliares) para facilitar el cumplimiento de las formalidades laborales y fiscales.

Su aplicación a la economía circular se haría mediante el intercambio de servicios por bonos, que se cambiarían por dinero ordinario en los términos indicados. La diferencia frente a las monedas sociales consiste en que estas no pueden convertirse en moneda oficial. Y que los bonos tienen un alcance mucho más amplio, al no estar limitados a los mercados internos de las iniciativas que generan las monedas sociales. Presenta, ahora bien, el mismo problema que estas, que la forma de pago es un aspecto marginal dentro del marco general del intercambio de actividades económicas. Lo relevante seguirá siendo su impacto económico y la forma de prestación. No obstante, es indudable que pueden resultar muy útiles para formalizar y ordenar las experiencias de economía circular, facilitando el cumplimiento de las obligaciones vinculadas a las prestaciones mutuas que la caracterizan.

4.3. Las plataformas cooperativas

La extensión de las plataformas de servicios está llevando también, como una forma particular de resistencia a sus aspectos más nocivos, a la aparición de un sector de estas gestionado por los propios trabajadores. En esta modalidad de actuación el colectivo de trabajadores operaría en el mercado como una entidad, que ofrece sus servicios asociando a las personas que los prestan; no actuando como un intermediario, y en su propio interés, que es lo que hacen las plataformas. Así compensan desequilibrios contractuales frente a mercados digitales y clientes; mutualizan riesgos y costes; y obtienen visibilidad y representación, generando un potente factor de *marketing* social. Serían los propios prestadores los que establecerían las condiciones generales del servicio y

fijarían sus precios, más benevolentes y equilibrados. Se construye un interlocutor propio para este colectivo, que no solo actúa frente a las plataformas tradicionales, sino que compite con ellas utilizando sus mismos medios, mediante plataformas sociales autogestionadas, verdaderas plataformas cooperativas.

En algunos casos la creación de una cooperativa ha sido una respuesta a las condiciones abusivas impuestas por determinadas empresas gestoras de plataformas, mimetizándose con ellas para poder disponer de un mismo soporte tecnológico sin sus costes e inconvenientes. Así ha pasado en España con cooperativas aparecidas en el sector de la ciclomensajería y el reparto de comida cocinada.

De un modo paradójico, estas experiencias acercan el trabajo en plataforma al modelo originario de economía colaborativa, la que generó esta denominación, incorporando el componente social, mutualista y cooperativo.

El desarrollo de estas plataformas cooperativas se ha visto beneficiado de algunas medidas de apoyo. Así, la Xarxa d'Economia Solidària (XES) de Cataluña ha puesto en marcha Pam a Pam, («palmo a palmo»), una iniciativa para mapear proyectos de economía solidaria en el territorio catalán para visibilizarlas. Por su parte, la Corporación Mondragón, en cooperación con su universidad (Mondragon Unibertsitatea) y otras entidades, ha puesto en marcha un programa formativo para impulsar la promoción del cooperativismo digital a escala mundial y promover el emprendimiento de cooperativas a través de plataformas digitales. Se trata del programa Cooperativas de Plataforma ¡YA!

Para la economía colaborativa real, las ventajas de esta alternativa son evidentes al dotarla de un marco jurídico concreto, seguro y regular, que es el de la economía social. Las obligaciones mutuas con el Estado y con terceros quedarían aclaradas, en un modelo que es además democrático e igualitario. Esta regulación, sin embargo, se diseñó pensando en actividades económicas relevantes para sus prestadores, como formas de autoempleo. Se basa en la creación de personas jurídicas estables, con pretensiones de continuidad. Esto no ocurre en todos los casos en la economía colaborativa, por lo que en ocasiones puede resultar una solución excesiva, un cierto «ensañamiento jurídico» para lo que se pretende.

4.4. Las nuevas formas de empleo

El fenómeno de la economía colaborativa y circular se produce en un momento muy peculiar del mercado de trabajo, que está experimentando una marcada tendencia a la diversificación. El modelo dual tradicional está siendo superado, como se vio; pero es que además las dos áreas tradicionales están sufriendo importantes transformaciones. En el ámbito del trabajo autónomo son llamativas la generalización, precarización y diversificación, en el marco de la conocida como «revolución freelance» que lo ha extendido, pero a la vez lo ha empobrecido. En el campo del trabajo asalariado el fenómeno más llamativo es el de las nuevas formas de empleo. Entre ambos, la frontera se resquebraja, con flujos de instituciones y de colectivos, mayor permeabilidad y crecimiento de las zonas comunes o superpuestas.

El fenómeno de las nuevas formas de empleo supone la aparición en el mercado de trabajo de formas originales de articular la relación laboral, a veces con reconocimiento legal. Son muchas, por lo que han aparecido nuevas clasificaciones y categorías, entre las que podemos citar las de «trabajo muy atípico» (contratos laborales de duración determinada muy breves, de menos de seis meses de duración; el trabajo a tiempo parcial de menos de 10 horas a la semana; los contratos verbales, y el trabajo «cero horas» o «puntual»), las «formas de empleo casual» (contratos de cero horas, trabajo a llamada, *freelances*, trabajo en plataformas *on-line*), las «formas no estándares de trabajo» (trabajo muy atípico y casual, falsos autónomos, trabajadores de contratas, trabajadores en misión, trabajo pagado con bonos, trabajo no retribuido, etc.), y las «nuevas formas de empleo» (trabajo casual, trabajo por bonos, empleo colaborativo, trabajadores compartidos, trabajo por portafolio, *interim management*, trabajo compartido, trabajo móvil basado en tecnologías de la infocomunicación, y trabajo en plataformas), y así.

Las instituciones de la Unión Europea han adoptado diversas iniciativas al respecto, entre las que está la Directiva (UE) 2019/1152, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea. Otra directiva sobre trabajo en plataformas se encuentra en sus primeras fases de discusión en el Parlamento Europeo.

En España hemos contemplado recientemente una nueva regulación del trabajo a distancia y del teletrabajo, así como la introducción de una nueva modalidad contractual, el contrato para la formación dual universitaria, por la disposición final 36.1 de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021. Previstas están una importante reforma para reducir la tipología contractual y una ley sobre trabajo en plataformas que se encuentra en plena discusión en el diálogo social. Acompañan a estas reformas un fortalecido activismo de la Inspección de Trabajo, y una reconstrucción de la jurisprudencia sobre contratación temporal que está restringiendo su espacio. En el marco de estos tiempos de cambio bien podría plantearse una modalidad contractual que pudiera servir para algunas manifestaciones de la economía colaborativa. No para todas, obviamente, pero sí para algunas, asegurándoles la protección de la ley y la cobertura del régimen general de la Seguridad Social.

Varias son las alternativas que tenemos en el derecho español para construir una nueva forma de empleo: como modalidad contractual, un tipo de contrato adaptado para una relación laboral por lo demás ordinaria; o como relación laboral especial, con un marco normativo completamente adaptado. El principal problema que tendríamos que afrontar es la dificultad de articular una relación bilateral, con un empleador único al que atribuirle los poderes y las responsabilidades de esta condición. Habría que pensar en un esquema innovativo, seguramente triangular, en el cual una entidad emplearía a las personas que desarrollan la actividad y las pondría en contacto con las que los reciben; solo que unas mismas personas estarían sucesivamente en dos extremos del triángulo, como trabajadores y como usuarios, según correspondiera. La Ley 14/1994, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, ya preveía la posibilidad de que estas adoptaran la forma de cooperativas, acercándolas al modelo de autoempleo colectivo.

Las relaciones triangulares tienen ventajas evidentes cuando se trata de articular relaciones esporádicas. Es uno de los modelos regulatorios, de hecho, que se ha propuesto para la ordenación del trabajo en plataformas. Podría servir también para la economía colaborativa, o para una parte de esta, con las debidas adaptaciones

5. Economía circular y Estatuto de los Trabajadores para el Siglo XXI

Nos encontramos en mitad de un período de activismo legislativo con pocos precedentes. No me refiero a la emergencia COVID, que ha generado por sí misma su propio «Derecho», conformado por una sucesión de normas de urgencia y de duración limitada a la de la crisis sanitaria (se supone). Lo que quiero decir es que en los últimos años hemos contemplado un volumen de producción de normas laborales muy anormal, sin que hayamos tenido una «reforma laboral» como las que acostumbramos a sufrir cada vez que hay una crisis económica.

Es otra cosa. Hay una voluntad de cambiar el modelo laboral que tenemos en España. Si hacemos abstracción del Derecho COVID, se está avanzado considerablemente en la mejora de los derechos de los trabajadores, tras décadas de erosión como consecuencia de las presiones deudocráticas. Aun sin haber desandado el camino de la reforma laboral de 2012, algo improbable en este contexto, los últimos cambios legislativos coinciden en esta dirección en al menos tres áreas, un nuevo triskelion de avances en la tutela de las personas trabajadoras.

La primera línea de progresión es la de los derechos digitales, que se refleja en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y en el Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia; y que se verá completada por la Carta de Derechos Digitales y la «ley rider», cuando se aprueben.

La segunda la conforman las medidas para luchar por la igualdad y la no discriminación, principalmente por motivos de género. La producción legislativa se inicia con el Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género; seguido del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación; y del Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias en los ámbitos de la Seguridad Social y económico. En el nivel reglamentario se han aprobado los importantes Reales Decretos 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28

de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

La tercera línea la forman medidas en materia de tiempo de trabajo y permisos, establecidas por el ya citado Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación; y por el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.

En conjunto, las personas trabajadoras empiezan esta década con derechos de los que carecían pocos años antes: desconexión digital, registro de jornada, intimidación informática, adaptación de jornada... También con instrumentos de tutela más potentes, como los planes de igualdad y las auditorías retributivas. Hay un modelo diferente, y un objetivo a medio plazo: el Estatuto de los Trabajadores para el Siglo XXI, previsto en el programa de gobierno de coalición con el objetivo de garantizar la «protección de los trabajadores y trabajadoras frente a los desafíos sociales, tecnológicos y ecológicos del siglo XXI», así como «el reconocimiento de nuevos derechos de los trabajadores propios de la realidad económica, social y laboral actual».

Este estatuto, destinado a regular el mercado de trabajo de las próximas décadas, puede servir para introducir un enfoque diferente en la regulación laboral, superando la original que ya ha puesto de manifiesto sus carencias. Debe contener, sin duda, la ordenación del trabajo asalariado. Pero esto debe ser solo una de sus partes. Otra debe incluir un verdadero «estatuto de las personas que trabajan», con independencia del modelo jurídico que asuma su prestación, que actúe como fundamento para los tres estatutos hoy existentes, el del trabajo asalariado, el del autónomo y el del empleo público. Una verdadera carta de derechos de las personas en el mercado de trabajo y en la prestación de servicios. En esta nueva norma debe haber también un espacio para las formas alternativas de intercambio de regulación y servicios, como la economía colaborativa, reconociendo su papel en la sociedad y en el mercado, proveyéndola de un marco adecuado y de seguridad jurídica en sus operaciones.

Debe producirse en paralelo una reforma de los mecanismos de protección social, un proceso con otros ritmos pero que ya está en marcha con la introducción de nuevos elementos que completan el modelo contributivo y profesional vigente; la dependencia y el ingreso mínimo vital, básicamente, que demuestran que podemos proteger a las personas al margen de que sean autónomos o asalariados.

Este es el momento. Debemos aprovechar este proceso de transformación para ampliar el foco e incluir así otras modalidades de prestación de servicios, hoy necesitadas de una ordenación jurídica adecuada. Si estamos de acuerdo en su relevancia y en la importancia de su promoción, debemos encontrarle su lugar no solo en el mercado y en la sociedad, sino también en el derecho. Solo así podrán desarrollarse, con seguridad y con justicia, en beneficio de todos.

Referencias bibliográficas

- ALFONSO SÁNCHEZ, R. (2016). «Economía colaborativa: un nuevo mercado para la economía social». *CIRIEC-España, revista jurídica de economía social y cooperativa*, núm. 88, pág. 231. DOI: <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.88.9255>
- ALTÉS TÁRREGA, J.A. (2018). «Análisis legal de las cooperativas de facturación y las cooperativas de impulso empresarial». En HERNÁNDEZ-BEJARANO, M.; TODOLÍ SIGNES, A. (coords.): *Trabajo en plataformas digitales: innovación, derecho y mercado*. Pamplona, Aranzadi, pág. 387.
- BELDA MIQUEL, S.; PELLICER SIFRES, V. (eds.) (2019). *Innovación social colectiva. Experiencias para la transición a la sostenibilidad desde la ciudadanía organizada*. Barcelona, Icaria.
- CALVO GALLEGO, F.J. (2017). «UBERPOP como servicio de la sociedad de la información o como empresa de transporte: su importancia para y desde el derecho del trabajo». En HERNÁNDEZ-BEJARANO, M.; RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. (dirs.): *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos*. Albacete, Bomarzo, pág. 331.

- FALCÓN-PÉREZ, C.E.; FUENTES-PERDOMO, J. (2019). «Mejorando el bienestar de la sociedad a través del cooperativismo de plataforma». *CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa*, núm. 95, pág. 61. DOI: <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.95.12655>
- FERNÁNDEZ-TRUJILLO MOARES, F. (2019). «Delivery Cooperatives. An Alternative to the Great Platforms of the Digital Economy». En TEJERINA, B.; MIRANDA DE ALMEIDA, C.; PERUGORRÍA, I. (coords.): *Sharing Society: The Impact of Collaborative Collective Actions in the Transformation of Contemporary Societies*, Universidad del País Vasco.
- HERNÁNDEZ-BEJARANO, M.; GARCÍA MANDALONIZ, M. (2020). «El rol de la moneda y criptomoneda social en el nuevo contexto económico social y digital». *CIRIEC-España, revista jurídica de economía social y cooperativa*, núm. 37, pág. 283. DOI: <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-JUR.37.15791>
- HERNÁNDEZ-BEJARANO, M.; TODOLÍ SIGNES, A.; RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.C (dirs.) (2020). *Cambiando la forma de trabajar y de vivir: de las plataformas a la economía colaborativa real*. Valencia, Tirant lo Blanch.
- HERNÁNDEZ-BEJARANO, M.; TODOLÍ SIGNES, A. (coord.) (2018). *Trabajo en plataformas digitales: innovación, derecho y mercado*. Pamplona, Aranzadi.
- HERNÁNDEZ-BEJARANO, M.; RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.C. (dirs.) (2017). *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos*. Albacete, Bomarzo.
- HERNÁNDEZ-BEJARANO, M. (2017). «Nuevos modelos de cooperativas de trabajadores autónomos: un análisis de las cooperativas de impulso empresarial y las cooperativas de facturación». En HERNÁNDEZ-BEJARANO, M.; RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO (dirs.): *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos*. Albacete, Bomarzo, pág. 145.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.C. (2017) «La agenda reguladora de la economía colaborativa: aspectos laborales y de Seguridad Social», *Temas Laborales*, núm. 138, pág. 125.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.C. (2017). «Todos eran mis hijos: el Derecho del Trabajo y las nuevas formas de empleo». *Derecho y Sociedad*, núm. 49, pág. 185.

Citación recomendada: RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel. Nuevas formas de empleo. *Economía colaborativa y regulación laboral. Oikonomics* [en línea]. Mayo 2021, no. 15, pp. 1-11. ISSN: 2339-9546. DOI: <https://doi.org/10.7238/o.n15.2103>

Los textos publicados en esta revista están sujetos –si no se indica lo contrario– a una licencia de Reconocimiento 4.0 Internacional de Creative Commons. Puede copiarlos, distribuirlos, comunicarlos públicamente, hacer obras derivadas siempre que reconozca los créditos de las obras (autoría, nombre de la revista, institución editora) de la manera especificada por los autores o por la revista. La licencia completa se puede consultar en https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es_ES.





Miguel Rodríguez-Piñero Royo

mrodriguez7@us.es

**Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social,
Universidad de Sevilla**

ORCID 0000-0001-7926-6175

Compagina su cátedra con la colaboración con la firma PwC como *senior counsellor*, y con la condición de secretario general de la Universidad Internacional de Andalucía. Sus principales líneas de investigación son la regulación del mercado de trabajo, el impacto de los cambios tecnológicos en las relaciones laborales y la dimensión transnacional y de la Unión Europea del Derecho del Trabajo. Últimamente está desarrollando proyectos de investigación sobre nuevas formas de empleo, nuevas causas de discriminación y trabajo en plataformas.