

REVISTA IDEIDES

Revista del Instituto de Estudios Interdisciplinarios en Derecho Social y Relaciones del Trabajo (IDEIDES-UNTREF)

Menú

- **REVISTA IDEIDES**
- **IDEIDES**
- **Ultimo Número**
- **Números anteriores del 1 al 22**
- **Doctrinas por autor**

PUBLICADO EN 23 DICIEMBRE, 2017 23 FEBRERO, 2018 POR JULIO GRISOLIA

TELETRABAJO, UBERIZACIÓN Y ROBOTIZACIÓN DEL TRABAJO: PROPUESTA PARA UN DERECHO DEL TRABAJO CONSISTENTE (SÓLIDO, ESTABLE Y DURADERO)

Esperanza Macarena Sierra Benítez[1]

emsierras@us.es

Universidad de Sevilla (España)

1.-INTRODUCCIÓN

En la presente ponencia se realiza un análisis de los cambios operados en las relaciones laborales siguiendo, para ello, un orden cronológico: el trabajo a domicilio (Siglo XIX), el teletrabajo (Siglo XX), y el trabajo mediante plataformas digitales (“Uberización”) y la robotización del trabajo (siglo XXI). El tema del futuro del trabajo lo tratamos como una mera referencia atendiendo a los estudios realizados por el Foro Mundial y la OIT, ya que el Derecho del Trabajo no atiende a hechos futuros, sino a los hechos resultantes de la realidad social y del conflicto entre el acreedor y deudor de trabajos o prestación de servicios, es decir, vamos a tratar desde un punto de vista científico el futuro del trabajo actual, es decir, aquellas propuestas de modificación o regulaciones consistentes en la realidad cambiante del trabajo como consecuencia de los avances tecnológicos al margen de las predicciones catastrofistas o beneficiosas realizadas al respecto. En este mismo sentido, por ejemplo, trataremos la propuesta presentada por la eurodiputada socialista Maddy Delvaux (robotización) en el Parlamento Europeo, o la reforma laboral francesa

de agosto de 2016 que regula los trabajos de las plataformas digitales y el derecho a la desconexión del trabajo. En este orden cronológico es importante abordar la atipicidad del trabajo a distancia como una realidad existente desde los orígenes del Derecho del Trabajo hasta la actualidad. Las zonas grises y las fronteras delimitadoras han estado entre dos notas caracterizadoras de la existencia de relación laboral: la ajenidad y la dependencia. El trabajo a domicilio artesanal ha evolucionado al trabajo telemático en cualquier lugar. La reforma laboral española del año 2012 modificó el art. 13 ET, cambiando el término “contrato de trabajo a domicilio” por el de “trabajo a distancia” (art. 13 Estatuto de los trabajadores, 1995). No obstante, no incluyó el término “teletrabajo” en la nueva regulación, porque la realidad de esta forma de prestación de servicios no puede ser objeto de regulación por la normativa estatal y, en general, por los Estados. La globalización y cambios tecnológicos han acabado con la razón de existir de un Derecho del trabajo estatal. Pero no sólo el Estado está en crisis, sino también las organizaciones que no han atendido con seriedad la realidad social del trabajo, valga como ejemplo la política social de la Unión Europea y, como consecuencia, la crisis política (Brexit).

Esta ponencia tiene como finalidad resaltar la importancia de las organizaciones internacionales y, en general, del Derecho Internacional y del Derecho Transnacional como elementos para combatir el conflicto global consecuencia de los avances tecnológicos, y realizar una propuesta viable para el Derecho del trabajo del siglo XXI. El Derecho del Trabajo es una disciplina dinámica y cambiante que ha evolucionado en el tiempo y con las crisis. No obstante, la crisis económica y financiera del 2008 no sólo ha generado una crisis de trabajo asalariado, sino también el incremento del empleo irregular y de nuevas situaciones de anomia laboral. El Derecho del Trabajo actual no sólo debe ser dinámico, ya que es imposible igualar la velocidad de los cambios a los que debe adaptarse, sino consistente de acuerdo con los estándares internacionales del trabajo decente (trabajo libre, igual, seguro y humanamente digno) introducidos por la OIT como respuesta al deterioro de los derechos de los trabajadores durante los años 90 del siglo pasado como consecuencia de la globalización. En la Asamblea de las Naciones Unidas (2015) el trabajo decente y los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente (creación de empleo, protección social, derechos en el trabajo y diálogo social) se convirtieron en los elementos centrales de la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible. Entre los objetivos de esta Agenda se insta a promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el pleno empleo productivo y el trabajo decente (Objetivo 8).

2.-DEL TRABAJO A DOMICILIO AL TRABAJO A DISTANCIA: TELETRABAJO Y *SMART WORKING*

2.1. Del contrato de trabajo a domicilio al nuevo contrato de trabajo a distancia

El trabajo a domicilio es una forma de realización de la prestación de servicios que en sus orígenes estaba asociada a la realización de trabajos artesanos, manuales o realizados con pedales o pequeños motores eléctricos, hidráulicos, de gas o vapor que respondían al modelo industrial del siglo XIX[2]. La aparición y el desarrollo de la industria de la confección a partir de la segunda mitad del siglo XIX son los que van a determinar la consolidación del trabajo a domicilio como forma productiva[3]. En la actualidad (período 2000-2014) los indicadores económico-financieros a nivel de empresa muestran una cuenta de resultados de las empresas del sector textil más favorables en la confección de prendas de vestir[4]. El sector del textil catalán, que antes de la aparición de la globalización mundial experimentó etapas de expansión y de riqueza nacional e internacional, se caracterizó no sólo por llevar a cabo formas de producción taylorista, sino también porque parte de su mano de obra se deslocalizaba en hogares situados en pueblos del sur andaluz o extremeño. Se trataba de trabajos próximos al círculo familiar, en muchos casos localizados en un entorno rural. En la Comunidad Autónoma de Andalucía todavía existen pequeñas localidades, como por ejemplo Ubrique, situada en la provincia de Cádiz, donde un sector importante de la población se dedica a producir artesanalmente monederos, bolsos y todo tipo de accesorios fabricados con piel para famosas marcas de lujo y, en general, para la exportación. Igualmente, podemos mencionar otros sectores como el del calzado, situado en poblaciones importantes de Alicante o Valencia. Prueba de ello es la mención que todavía realizan los convenios colectivos de este sector al denominado trabajo a domicilio[5] para referirse al contrato de trabajo a domicilio como aquél en que la prestación de servicios se realiza en el domicilio o en el lugar libremente elegido por el trabajador y sin vigilancia de la empresa. En estos términos se expresaba el originario art. 13 ET[6], que ha permanecido invariable durante décadas hasta la publicación del Real Decreto 3/2012 y la actual Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la Reforma del Mercado Laboral (BOE 7 de julio). Entre las características que siempre han ido asociadas al trabajo a domicilio están la precariedad, formar parte de la economía sumergida, la inseguridad jurídica en la delimitación con otras figuras afines o zonas grises, y la debilidad con la que se manifiesta una de las notas delimitadoras del contrato de trabajo: la dependencia[7]. En muchas ocasiones las estadísticas sobre el trabajo a domicilio, necesarias para conseguir los éxitos de una acertada regulación jurídica de esta forma de prestación de servicios, son marginales[8]. En la aplicación de la Estrategia Europea de Empleo 2020 se ha establecido como objetivo la mejora de la comprensión de la situación de empleo, especialmente mediante la realización de análisis y estudios y el desarrollo de estadísticas e indicadores[9].

El trabajo no declarado constituye unos de los principales frenos al crecimiento y al empleo en Europa. Reduce los ingresos fiscales y provoca un efecto negativo en la financiación de la Seguridad Social. En las empresas tiende a falsear la competencia y limita la productividad (dumping social). Desde instancias de la Unión Europea hay una lucha constante contra el trabajo no declarado, cuyo incremento es debido a la existencia de varios factores recientes que parecen favorecerlo, como son: la aparición de relaciones laborales menos jerarquizadas y de sistemas de retribución más flexibles, la subcontratación y los contratos flexibles[10]. Hay que tener en cuenta que entre

los sectores de trabajo no declarado se encuentran los sectores innovadores que utilizan medios de comunicación informáticos. El trabajo no declarado constituye un problema que cabe interpretar de dos maneras: por un lado, se trata de empresas y personas que se aprovechan del sistema, que necesita de una intervención pública basada en el control y la sensibilización; por otro lado, es el resultado de la inadaptación de la legislación a las nuevas formas de trabajo. En este último caso, entre las soluciones que se han aportado se cita la de llevar a cabo una acción preventiva consistente en la simplificación de los procesos, el reconocimiento de nuevas actividades y competencias y la reducción de los impuestos del trabajo[11]. No nos cabe ninguna duda de que la innovación tecnológica genera nuevas aplicaciones que son fuente de empleos más creativos y de mayor calidad, y que deben tener una respuesta normativa cuando se presentan como una modalidad del trabajo a distancia: el teletrabajo. La nueva redacción del art. 13 Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) no menciona expresamente al teletrabajo, sino que se limita a cambiar la denominación del contrato de trabajo como modalidad contractual por la del trabajo a distancia. El legislador ha optado por una denominación que no supone ninguna novedad en el Derecho del Trabajo, sino que en todo caso ha introducido un rasgo característico de algo que sí supone una novedad: el teletrabajo[12]. El trabajo a distancia es un concepto que viene inspirado en la nueva regulación del trabajo a domicilio mediante el Convenio nº 177 de la OIT que pretende abordar el nuevo trabajo a domicilio o el tránsito de la máquina de hilar al ordenador[13]. No entendemos bien por qué el legislador ha optado por un término tan amplio como el trabajo a distancia y no, en todo caso, por el contrato de trabajo a distancia. El trabajo a distancia no es una modalidad contractual, como tampoco lo es el trabajo presencial. Prueba de ello es que el supuesto contrato de trabajo a distancia no tiene un código propio como el resto de los contratos de trabajo[14]. La normativa de la OIT no regula una modalidad contractual, sino que recoge una serie de proposiciones que tienen en cuenta las características propias del trabajo a domicilio y que revisten la forma de convenio internacional[15].

2.2 El trabajo a distancia y el teletrabajo en la reforma laboral de 2012 (Ley 3/2012). La aparición del *smart working*

En el ámbito privado, en el art. 13 del ET se regula el trabajo a distancia (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre). Como hemos señalado más arriba esta normativa sustituyó la anterior referente al contrato de trabajo a domicilio que no era acorde con la denominación del trabajo a domicilio conforme al Convenio de la OIT 177. El ex art. 13 ET contemplaba la posibilidad de realizar la prestación a domicilio o en el lugar libremente elegido por el trabajador sin la vigilancia del empleador. Esto significaba que la modalidad de teletrabajo interactiva o con vigilancia “virtual” del empresario no tenía cobertura legal. La actual regulación del trabajo a distancia suprimió este requisito y, en general, la regulación obsoleta del contrato de trabajo a domicilio para dar cabida –entendemos que de manera desafortunada– al teletrabajo. Por este motivo consideramos que es necesaria una regulación concreta que

comprenda todas las especialidades del trabajo a distancia y que recoja los contenidos mínimos contemplados en el Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo de 2002 (en adelante AMET). Por ejemplo, en las Administraciones Públicas de varias comunidades autónomas se ha regulado la jornada no presencial mediante el teletrabajo como una de las condiciones de trabajo de los empleados públicos negociables en el ámbito de las atribuciones competenciales, una vez desarrolladas las iniciativas y experiencias de teletrabajo enfocadas a los empleados públicos (Decretos en las Comunidades de Castilla y León, Euskadi, Extremadura, Illes Balears, Castilla-La Mancha, La Rioja, Galicia y Valencia). Esta regulación supone un cambio en la cultura del trabajo que posibilita el cumplimiento de los requisitos previstos en el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público del 2015 (TREBEP), desde el momento en que la evaluación del desempeño se basa en una valoración por objetivos de acuerdo con el trabajo realizado, que sustituye a la variable de las horas empleadas. Al respecto, lo fundamental es que el empleado público pueda administrar y gestionar su tiempo de trabajo, y compatibilizarlo con la conciliación de la vida familiar, personal y laboral y, a su vez, contribuir al proceso de modernización de la administración pública. En general, las materias relacionadas con la protección de datos, la prevención de riesgos y la formación deben tener un tratamiento más elaborado para la salvaguarda de los derechos que están en juego. En relación al concepto de trabajo a distancia, el art. 13 del ET proporciona una definición próxima a los términos del Convenio de la OIT 177, pero alejada de la del AMET, ya que no menciona una de las características que identifican al teletrabajo: el uso de las tecnologías de la información. La regulación del teletrabajo en el Estatuto de los Trabajadores abarca preferentemente la modalidad de teletrabajo a domicilio y compartido con un trabajo presencial[16]. Es una regulación poco garantista, puesto que preferentemente se decanta por la modalidad de teletrabajo compartido con el trabajo presencial, aunque esto no impide que las partes por acuerdo (individual/colectivo) suscriban otra modalidad en los términos del AMET. En general los convenios colectivos y los acuerdos colectivos de teletrabajo implementan el teletrabajo en las empresas mediante la modalidad del teletrabajo a domicilio y compartida con el trabajo presencial[17]. Creemos que esto se debe a la desconfianza por parte de las empresas en la implantación de un sistema flexible del tiempo de trabajo basado en objetivos, acorde con un sistema de conciliación laboral moderno[18]. Por otro lado, no hay ninguna mención especial a la regulación en materia de condiciones de trabajo que se prevén en relación con el teletrabajador, y no respecto del trabajador propiamente dicho, como por ejemplo la intimidad y el tiempo de trabajo. Así mismo cabe entender que, aunque no esté específicamente contemplado, el trabajador tendrá un derecho a la desconexión para la salvaguarda del ejercicio del derecho a su intimidad, a la conciliación familiar y a la seguridad y salud en el trabajo[19]. Y en materia de protección de datos debemos estar atentos al nuevo Reglamento General de Protección de Datos del 25 de mayo de 2016 de la Unión Europea, que va a sustituir a la actual normativa y que obliga a los Estados miembros, a las instituciones, empresas y organizaciones que tratan datos de trabajadores a adaptarse para el momento en que entre en vigor[20]. Igualmente, las previsiones en materia de seguridad salud laboral, formación y promoción profesional del trabajador, así como en materia de representación colectiva

están necesitadas de una revisión y concreción. Por este motivo, y a modo de conclusión final, hay que señalar la necesidad de encontrar un marco regulador general y común del teletrabajo, al menos en el ámbito de la Unión Europea, que atienda a las particularidades del teletrabajo y que garantice los derechos de los trabajadores en el teletrabajo y, en general, en el trabajo a distancia en los términos del trabajo decente contemplados en el marco de la OIT. Ello es así porque en este siglo está proliferando una fórmula de gestión empresarial denominada *smart working* que, como el teletrabajo, está basada en la elección del lugar de trabajo y en el uso de las nuevas tecnologías, pero dotando al profesional de un alto grado de autonomía desde el momento en que es éste el que decide el horario y las herramientas de trabajo[21]. Se trata de una nueva forma de trabajo que no tiene cobertura legal, y que como en los supuestos siguientes puede encuadrarse entre los supuestos de anomia laboral existente en la nueva era digital.

3.-LA UBERIZACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO DIGITAL Y LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

Las multinacionales tecnológicas están revolucionando y “deteriorando” el tradicional trabajo dependiente, ya que permiten ofrecer servicios que aparentemente están dentro de la llamada “economía colaborativa”. Éste sería el caso de UberPop, que ofrece transporte de viajeros por particulares que usan sus vehículos privados para ello. Esto ha generado multitud de conflictos con la industria del taxi dado que, en principio, operan sin la correspondiente licencia y no pagan impuestos. El Reino Unido es uno de los pocos países de la Unión Europea donde opera UberPop. No obstante, la autoridad del transporte de Londres, Transport for London (TFL) ha denegado la renovación de Uber en Londres por razones de seguridad pública y de responsabilidad corporativa en relación con los controles que realiza a los conductores y su actitud ante posibles delitos[22]. En ese país los tribunales estimaron la demanda de dos conductores de Uber reconociendo el carácter laboral de la relación de los conductores privados con la compañía norteamericana que actúa mediante su plataforma digital. Esta interesante sentencia reconoce los derechos laborales de estos conductores aplicando la teoría de los indicios de laboralidad clásicos (poder de dirección, de control y disciplinario del empleador) y añadiendo otros nuevos (los conductores conducen bajo una marca ajena; la dificultad de entender que existan 30.000 pequeños empresarios vinculados por una única plataforma, y la imposibilidad de que estos puedan crecer salvo que trabajen más horas por lo que es difícil considerar empresario a quien sólo aporta la mano de obra)[23].

En España la actividad de UberPop ha sido suspendida por denuncia de una patronal del taxi por denuncia de competencia desleal y ha dado lugar a plantear una cuestión prejudicial ante el Tribunal de la Unión Europea, aún pendiente de sentencia. Sin embargo, las consideraciones del Abogado General se muestran favorables a entender que la actividad de UberPop es una actividad de transporte, por lo que se espera que la sentencia no favorezca los

intereses de Uber en la mal llamada economía colaborativa, dado que se puede obligar a la plataforma electrónica a disponer de las licencias y autorizaciones requeridas por el Derecho nacional. Uber no se beneficia del principio de libre prestación de servicios que el Derecho de la Unión garantiza a los servicios de la sociedad de la información[24]. Estos pronunciamientos no entran a valorar si los conductores de UberPop son o no trabajadores sujetos a una relación laboral ya que, como hemos visto anteriormente, cabe entender la técnica indiciaria de laboralidad dado que no existe una regulación laboral de estas nuevas formas de prestación de servicios a través de plataformas digitales. Ante esta nueva situación de anomia laboral y de Uberización del mercado de trabajo, nos preguntamos qué consideración deben tener estos empleos a través de las plataformas digitales y si cabe identificarlos dentro de la economía colaborativa o no y, en su caso, qué derechos cabe extender a estos trabajadores de la era digital. Estas cuestiones se están abordando en el marco de la Unión Europea, pero antes vamos a tratar del problema de la uberización del trabajo y el auge del trabajo autónomo.

3.1. La Uberización del trabajo y la proliferación del trabajo autónomo

En la actualidad Uber se ha posicionado en el mercado español a través de una nueva aplicación, UberX, y su puesta en funcionamiento en Madrid mediante un servicio regulado en la normativa de transporte: arrendamiento de vehículos con conductor o empresas que dispongan de licencia de vehículos con conductor (VTC)[25]. En este caso, según las condiciones legales publicadas en la página web de Uber, las relaciones contractuales entre Uber y los conductores de vehículos privados deben confluir en el campo de la contratación independiente. Por ello, la multinacional realiza un reconocimiento expreso de que no presta servicios de transporte de ningún tipo o de logística o que funciona como una empresa de transportes, afirmando que dichos servicios de transporte o logística se prestan por terceros prestadores particulares independientes que no están empleados por Uber ni por ninguno de sus afiliados[26].

Con independencia de esta declaración, consideramos que respecto a los conductores de UberX podemos partir de la regulación contenida en la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo (LETA), siempre y cuando no nos encontremos ante la figura del falso autónomo, cuestión que ante la falta de regulación al respecto[27], entendemos que habrá que tratar en un futuro atendiendo a la casuística que se presente ante los tribunales. No olvidemos que la propia ley hace referencia a la proliferación de figuras heterogéneas de autónomos, como los emprendedores, los autónomos económicamente dependientes, los socios de trabajadores de cooperativas y sociedades laborales o los administradores de sociedades mercantiles que poseen el control efectivo de las mismas. Es decir, se trata de un colectivo que demanda un nivel de protección social semejante al que tienen los trabajadores por cuenta ajena (Preámbulo II de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo).

El término “uberización” del trabajo toma como referencia a la multinacional digital Uber para identificar a todas aquellas otras plataformas digitales donde la gestión de recursos humanos responde a otros modelos de empleos digitales: empleos parciales, y empleos temporales realizados por personal “freelance” en régimen de subcontratación (autónomos, emprendedores o *startup*). Las plataformas digitales no cuentan con una plantilla de trabajadores, sino con una relación de servicios; no se contratan personas sino objetivos y resultados, y los servicios son realizados por profesionales liberales deslocalizados que trabajan para varias empresas. El profesional no realiza una sola tarea, trabaja por horas o temporadas y puede ofrecer sus diferentes aptitudes[28]. Este colectivo no sólo está formado por profesionales cualificados, sino por otros prestadores de servicios de escasa cualificación como, por ejemplo, repartidores de comida o transportistas de paquetería a domicilio, además de los conductores de vehículos privados (Just Eat, Deliveroo, Glovo, Amazon y Uber). Desde el punto de vista del Derecho del Trabajo se trata de una situación de anomia laboral, y dependiendo de cómo se manifieste esa prestación de servicios, estaremos ante una relación laboral o ante otra relación de carácter autónomo (técnica indiciaria)[29]. No obstante, esta nueva actividad económica ha aportado flexibilidad para muchos trabajadores, pero acompañada de una mala remuneración y al margen de los dispositivos formales.

Cada vez son más frecuentes las nuevas formas de trabajo “atípico” y las carreras profesionales flexibles (franquicias, subcontratación y globalización de cadenas de suministro) que buscan la omisión de la responsabilidad relativa a los derechos fundamentales de los trabajadores. Sin duda, la transformación de la economía mundial es inevitable, por lo que el sistema de protección social deberá ser más eficaz, por ejemplo complementando el sistema de pensiones con una garantía de prestación mínima independiente de las cotizaciones de una sola persona, con nuevas formas de definir la base de financiación para las prestaciones sociales, más allá de los ingresos generados exclusivamente por el trabajo. Como ha afirmado el Secretario General de la AISS, lo importante es que “los sistemas de seguridad social deben adaptarse de forma más eficaz con medidas que apoyen la salud, la empleabilidad y el empoderamiento de las personas, a fin de facilitar la participación económica y nuevos tipos de actividad para todos”[30]. En este sentido, es significativa la reforma operada en Francia en el verano de 2016, que contempla una tercera categoría de trabajadores cuya actividad se desarrolla en plataformas digitales como Uber.

3.2 Una tercera categoría de trabajadores para los que desarrollan una actividad independiente en las plataformas digitales (Ley nº 2016-1088, 8 de agosto).

La reforma del mercado de trabajo en Francia de 2016 (Ley nº 2016-1088, de 8 de agosto) ha reconocido una serie de derechos para quienes presten servicios por medio de plataformas que se dedican a conectar electrónicamente a los prestadores de servicios y a sus destinatarios^[31]. Esta regulación llegó un año

después de que la actividad de Uberpop fuera declarada ilegal. En efecto, en mayo de 2015 el *Conseil Constitutionnel* dictaminó que la Ley Thévenoud era legal y por lo tanto la actividad de Uberpop ilícita^[32]. Esta ley sanciona con pena de cárcel y multa (2 años y 300.000 euros) precisamente a las personas responsables penalmente de este tipo de plataformas que, sin pertenecer a ninguna empresa de transporte, realicen servicios ocasionales a título oneroso. El *Conseil* dictaminó que la actividad desempeñada por Uberpop no es similar a aquella otra consistente en compartir el automóvil, que es una modalidad reconocida por el legislador (*carsharing*) y, por lo tanto, no prosperó el recurso de inconstitucionalidad presentado por Uber^[33].

La ley nº 2016-1088 regula una tercera categoría de trabajador: los trabajadores independientes que realizan la prestación de servicios en Francia para empresas que, independientemente de dónde estén localizadas físicamente, conectan personas por medios electrónicos para venderles bienes, prestarles servicios o intercambiar bienes o servicios. En el momento en que la plataforma establezca las características del bien o del servicio y el precio, ésta debe asumir una doble responsabilidad social con respecto a esos trabajadores independientes^[34]. La primera consistente en asumir una cobertura equivalente a la establecida para accidentes de trabajo por la norma de la seguridad social, y la segunda con respecto al derecho a la formación profesional continua de estos trabajadores^[35].

Consideramos que éste supone un avance importante de regulación en materia de la protección social de los trabajadores digitales, en la línea recomendada por las instancias internacionales (OIT e ISSA) para la adaptación de los marcos legales de los sistemas de seguridad social. Como bien dice la ISSA, no es menos cierto que “en los sistemas de seguridad social, los efectos de la digitalización amenazan la sostenibilidad financiera de los regímenes contributivos y crean la necesidad de extender la cobertura legal a las nuevas categorías de trabajadores”^[36]. Al respecto hay países que han acometido avances importantes, como es el caso mencionado de Francia. Así, por ejemplo, en Suiza el seguro obligatorio contra accidentes (SUVA) y el fondo de pensiones han considerado que las empresas que prestan servicios de taxi por medio de aplicaciones deben considerarse como empleadoras y deben abonar cotizaciones a la Seguridad Social^[37]. En ese país “un taxista que depende totalmente de las ofertas de trabajo proporcionadas por la sede no es un trabajador independiente desde el punto de vista legal”^[38]. En Bélgica hemos comprobado que existen unas instrucciones administrativas de los *Transporteurs de personnes* que parten de esta misma consideración^[39].

En definitiva, consideramos que cuando la actividad de la plataforma digital sea conforme a las características contempladas en la normativa francesa, la prestación de esos trabajadores de la plataforma puede asimilarse a la de un trabajador autónomo, o más concretamente a la de un trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE) en el caso de que reúna los requisitos contemplados en la LETA. Así, por ejemplo, en el caso de UberX consideramos que la plataforma digital realiza una actividad de transporte y que, por lo tanto, los trabajadores por regla general se van a equiparar con trabajadores

autónomos en los términos que vamos a ver a continuación salvo que, como hemos señalado más arriba, se trate de un “falso autónomo” comprendido en el sistema de la Seguridad Social [art. 7.1 b) LGSS]. Esta regulación del trabajo autónomo corresponde a cada uno de los Estados miembros de la Unión Europea. Al tratarse de un tema que no se incluye en el contenido de nuestro estudio, sólo señalaremos que en España hay una parte considerable de trabajadores cuya formalización como trabajadores digitales se está canalizando a través del sistema de protección social del régimen de trabajadores autónomos. Por lo tanto, habrá que estar atentos a los límites y situaciones fronterizas en el modo de la prestación de servicios digitales para configurar un sistema de protección social conforme a la configuración de la nota de la dependencia (laboral o económica). En este sentido, es importante que los Estados miembros y la Comisión Europea, en sus respectivos ámbitos de competencia, garanticen unas condiciones laborales justas y una adecuada protección jurídica y social para todos los trabajadores, con independencia de su estatus[40]. Por otro lado, dado que la robótica y los nuevos instrumentos digitalizados provocan el aumento de las desigualdades salariales y la limitación del acceso a los regímenes de seguridad social, esto puede ser negativo para ciertas categorías de trabajadores si no se contrarresta de la manera adecuada, por lo que vamos a detenernos en los problemas que plantea la sustitución de mano de obra humana por robots.

3.3 La protección de los trabajadores “digitales” en el marco de la Unión Europea.

El Parlamento de la Unión Europea reconoce las oportunidades que ofrece la economía colaborativa y las vías nuevas y flexibles de acceso al empleo para todos los usuarios (trabajadores por cuenta ajena, desempleados y personas excluidas del mercado laboral como, por ejemplo, los jóvenes y los grupos marginados) pero advirtiendo del peligro de que en determinadas circunstancias puedan desembocar en situaciones de precariedad. En este sentido, subraya la necesidad de que el mercado laboral sea flexible y de que los trabajadores gocen de seguridad económica y social.

Respecto al mercado laboral digital el Parlamento Europeo ha realizado unas peticiones a la Comisión, a los Estados miembros y a los interlocutores sociales de una serie de medidas relativas a la modernización de la legislación vigente, como los sistemas de seguridad social, en materia de exportación de las prestaciones y la acumulación de los periodos de cotización y actualización de los convenios colectivos conforme a la protección en el entorno laboral digital. En primer lugar, a la Comisión para que estudie en qué medida las normas actuales de la Unión pueden aplicarse al mercado laboral digital. En segundo lugar, a los Estados miembros –en colaboración con los interlocutores sociales y otras partes interesadas– para que evalúen de forma proactiva y con una lógica de anticipación la necesidad de modernizar la legislación en vigor, en particular los sistemas de seguridad social, con el fin de adaptarlos a los avances tecnológicos al tiempo que se garantiza la protección de los

trabajadores. En tercer lugar, a la Comisión y a los Estados miembros les pide que coordinen los sistemas de seguridad social con miras a asegurar la posibilidad de exportar las prestaciones y la acumulación de los períodos de cotización de conformidad con las legislaciones de la Unión y nacionales. Y por último, alienta a los interlocutores sociales a que, cuando sea necesario, actualicen los convenios colectivos de forma que las normas de protección en vigor puedan mantenerse también en el entorno laboral digital^[41].

Por otro lado, en relación con la protección de los derechos de los trabajadores en los servicios colaborativos hace referencia al derecho de los trabajadores a organizarse, a emprender acciones colectivas y a negociar convenios colectivos, con arreglo a las prácticas y legislaciones nacionales^[42]. En este sentido afirma que los trabajadores de la economía colaborativa son trabajadores por cuenta ajena o trabajadores por cuenta propia, y que se les debe clasificar en consecuencia. Por ello insta a los Estados miembros y a la Comisión para que, en sus respectivos ámbitos de competencia, garanticen condiciones laborales justas y una adecuada protección jurídica y social para todos los trabajadores con independencia de su estatus.

Con respecto a la aplicación del Derecho de la Unión a los diferentes modelos de negocio de las plataformas, pide a la Comisión que publique directrices sobre cómo se debe aplicar con la finalidad de paliar las lagunas en la regulación relativa al empleo y la seguridad social, e insta a los Estados miembros a que lleven a cabo inspecciones laborales suficientes en las plataformas en línea y, en su caso, impongan sanciones por infracciones en materia de condiciones laborales y de empleo y a los requisitos específicos en materia de cualificaciones. Así mismo, insta a la Comisión y a los Estados miembros a que presten una particular atención al trabajo no declarado y al trabajo autónomo ficticio en este sector^[43].

Subraya la importancia de garantizar los derechos fundamentales del creciente número de trabajadores por cuenta ajena, ya que son actores clave de la economía colaborativa, así como su adecuada protección en materia de seguridad social, incluyendo el derecho a emprender acciones colectivas y a negociar convenios colectivos, y también en lo que respecta a su remuneración.

Insta a los Estados miembros a que reconozcan que la economía colaborativa también conlleva perturbaciones, por lo que deben preparar medidas de absorción para determinados sectores y apoyar la formación y la recolocación del trabajador.

Subraya la importancia de que los trabajadores de las plataformas colaborativas puedan beneficiarse de la portabilidad de las evaluaciones y calificaciones que constituyen su valor en el mercado digital, el respeto a la protección de datos y la privacidad, así como también de la actualización de las competencias en un entorno laboral cambiante. Y anima a la Comisión, los Estados miembros y las empresas de la economía colaborativa a que posibiliten el acceso a la formación profesional permanente y al desarrollo de

las competencias digitales, resaltando la necesidad de financiación de dicha formación.

Por otro lado, destaca la importancia del teletrabajo y del trabajo inteligente en el marco de la economía colaborativa y defiende la necesidad de equiparar estas modalidades laborales con las tradicionales.

Pide a la Comisión que estudie en qué medida la Directiva sobre las empresas de trabajo temporal (2008/104/EC)[44] es aplicable a plataformas en línea específicas, ya que considera que muchas de las plataformas en línea que actúan de intermediarias tienen una estructura similar a la de las empresas de trabajo temporal (relación contractual triangular entre: el trabajador de la empresa temporal/el trabajador de la plataforma; la empresa de trabajo temporal/la plataforma en línea; la empresa usuaria/el cliente).

Pide a la Comisión, a los Estados miembros y a los interlocutores sociales que faciliten información adecuada a los trabajadores de las plataformas sobre las condiciones laborales y de empleo y los derechos de los trabajadores, así como sobre su relación laboral tanto con las plataformas como con los usuarios. Considera que las plataformas deberían desempeñar un papel proactivo en el suministro de información a los usuarios y los trabajadores sobre el marco regulador aplicable con el fin de cumplir los requisitos legales.

Y por último, en relación con la falta de datos relacionados con los cambios en el entorno laboral que ha producido la economía colaborativa, pide a la Comisión y a los Estados miembros que, en cooperación con los interlocutores sociales, recopilen datos más fiables y completos a este respecto, y anima a los Estados miembros a que designen a una entidad competente nacional ya existente para que controle y evalúe las tendencias emergentes en el mercado laboral colaborativo. Destaca la importancia que revisten en este contexto los intercambios de información y buenas prácticas entre los Estados miembros, y subraya la importancia de supervisar el mercado de trabajo y las condiciones laborales de la economía colaborativa con objeto de luchar contra las prácticas ilegales.

4.- LA ROBOTIZACIÓN DEL TRABAJO Y LA PROTECCIÓN SOCIAL DE LOS TRABAJADORES

La robótica no sólo presenta innumerables ventajas, como por ejemplo complementar o sustituir las funciones de los humanos en tareas peligrosas, ya que su aplicación masiva en algunos sectores conlleva una también masiva pérdida de empleos. Los beneficios empresariales y sociales que se han obtenido en la industria gracias a los robots alcanzan a la productividad, en cuanto que aumenta la producción y se reducen costes laborales, y a la seguridad, ya que al reducir la presencia de mano de obra humana al reemplazar a los operarios en los procesos de fabricación peligrosos,

disminuye la posibilidad de accidentes laborales. Entre los beneficios sociales que ofrece se ha señalado la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos mediante la reducción de horas de trabajo y de riesgos laborales. Entre los beneficios económicos, aumenta la competitividad de las empresas, dinamizando la creación de nuevas empresas y nuevos modelos de negocio y profesiones. La robótica se divide en dos grandes áreas: la robótica industrial y la robótica de servicios, entendiéndose esta última en un sentido amplio que incluye servicios personales y a la sociedad^[45].

Uno de los principales desafíos de nuestra época consiste en determinar la forma de abordar la tecnología, tanto actual como futura, que puede dejar fuera del mercado de trabajo a muchas personas. La Unión Europea ha elaborado una Estrategia para el mercado único digital de Europa con el fin de transformar la sociedad europea para garantizar su competitividad y que pueda mirar al futuro con confianza^[46]. Para ello debe acelerarse la adopción de actos legislativos y normas inteligentes en un programa que abarca, entre otras medidas, la aplicación de las normas sociales y fiscales en la economía del trabajo esporádico y en las relaciones laborales por internet (por ejemplo, el régimen de trabajo participativo o *crowdworking*)^[47]. La robotización está provocando que muchos grupos de trabajadores, incluidos directivos de distintos niveles, estén siendo despedidos. “La clase media baja se está viendo duramente golpeada, al igual que la generación de más edad. La sociedad tiene una clara responsabilidad de cara a aquellas personas que, debido a su edad o cualidad insuficiente, ya no pueden participar en el mercado de trabajo”^[48].

Sólo en el año 2014 la venta y producción de robots aumentó casi un 30%, particularmente en el ámbito sanitario y asistencial, lo que puede generar problemas en relación a cuestiones de responsabilidad. Los robots quirúrgicos tienen múltiples usos en el sector sanitario y una potencial capacidad de reducir los costes generales de atención sanitaria. En cuanto a los robots de compañía o asistenciales, que pueden asistir a personas con discapacidad o temporalmente incapacitadas, pueden mejorar y aumentar la atención a las personas y hacer que el proceso de rehabilitación sea más específico. Esto plantea la necesidad de realizar una evaluación de las consecuencias éticas y morales de las nuevas tecnologías, porque los robots deben respetar los lógicos derechos fundamentales de las personas y los derechos sociales protegidos en la UE. Para ello se deben prever las medidas técnicas pertinentes que garanticen el respeto ya en la propia fase de diseño (protección de la intimidad desde el momento inicial), así como establecer unas consideraciones sobre seguridad (información y regulación de la responsabilidad derivada del uso, como quién es el propietario, quién tiene la potestad para disponer de ellos y quién puede modificar su implantación). Se deben establecer unos requisitos de privacidad que tengan en cuenta la complejidad y progresiva interconexión de los robots asistenciales y médicos, así como revisar los códigos de conducta (secreto profesional médico) en relación con los datos almacenados y a los que puedan acceder terceros (creación de comités de ética de la investigación)^[49].

El desarrollo de la inteligencia artificial plantea que los robots autónomos sean considerados como personas electrónicas con obligaciones y derechos específicos. Este es el motivo que mueve al Parlamento europeo a solicitar a la Comisión que presente una propuesta de Directiva sobre reglas del Derecho Civil en materia de robótica (drones, robots quirúrgicos y de conducción autónoma)^[50].

4.1 La propuesta de Mady Delvaux en relación con el futuro del empleo y la viabilidad de los sistemas de seguridad social cuando la robótica asuma gran parte del trabajo y el rechazo a la propuesta

La eurodiputada Mady Delvaux propone una iniciativa transgresora y muy innovadora que debe ser tratada con seriedad y responsabilidad, puesto que plantea que el futuro del empleo robotizado pone en peligro la viabilidad de los sistemas de seguridad social si se sigue manteniendo la actual base fiscal, puesto que puede provocar una mayor brecha en la distribución de la riqueza y el poder. En efecto, de aquí a 2020 Europa tendrá una escasez de 825.000 profesionales en el sector de las TIC, de la que saldrán beneficiadas las mujeres jóvenes, pero también traerá consigo la pérdida de puestos de trabajo y habrá que determinar en qué sectores se está creando empleo y en cuáles destruyendo por la mayor utilización de los robots. Como el desarrollo e implantación de la robótica pueden tener efectos en la viabilidad de los sistemas de seguridad social de los Estados miembros, la Sra. Delvaux plantea la necesidad de exigir a las empresas que informen acerca de en qué medida y proporción la robótica contribuye a sus resultados económicos para determinar los correspondientes impuestos y calcular las cotizaciones a la seguridad social. En este sentido, y ante la repercusión en el mercado de trabajo de la robótica y la inteligencia artificial, invita a los Estados miembros a considerar seriamente la posibilidad de establecer una renta básica universal. Para ello plantea igualmente la necesidad de que las empresas realicen una comunicación de la utilización de la robótica y la inteligencia artificial (número de robots inteligentes que utilizan, ahorros estimados en cotizaciones a la seguridad social, y evaluación de la cuantía y la proporción de los ingresos de la empresa procedentes de la utilización de la robótica y la inteligencia artificial)^[51].

La propuesta de la Sra. Delvaux puede parecer poco realista o casi de ciencia ficción, y sin duda un tanto ingenua en ciertos aspectos. Por ejemplo, resulta difícil creer que las propias empresas vayan a aportar voluntariamente datos que, en definitiva, pueden acabar perjudicándolas. Eso no es obstáculo para que consideremos que es una propuesta valiente y necesaria que contempla una realidad ya existente tanto en España como en el resto del mundo. No nos cabe duda de que en los próximos años se incrementará de forma notable el número de robots que sustituyan tareas actualmente realizadas por humanos. En nuestro país contamos ya con 883 robots por cada 10.000 empleados, y la industria española es la séptima más automatizada en el ranking mundial^[52]. Realmente no sabemos muy bien cuáles pueden ser los efectos y el impacto de

la robótica en el empleo, aunque algún informe los haya valorado como positivos^[53]. Sin embargo, el Comité Económico y Social Europeo ha publicado un informe sobre la inteligencia Artificial y las consecuencias de su utilización mostrándose contrario a aceptar “cualquier tipo de personalidad jurídica para los robots o la IA” dado que esto “socavaría los efectos correctores preventivos de la legislación en materia de responsabilidad, generaría un riesgo moral tanto en el desarrollo como en la utilización de la IA y daría lugar a un posible uso indebido”[54]. En todo caso, sean cuales sean dichos efectos, lo importante es preservar el sostenimiento del estado de bienestar basado en los postulados del trabajo decente de la OIT, y el medio principal que tiene la OIT para el logro de la justicia social es la acción normativa y la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo^[55].

En definitiva, nos parece una propuesta interesante pero que habría que abordar de cara al futuro, ya que entendemos que lo inmediato en un estado social de derecho debería ser solucionar los problemas de financiación de los sistemas de seguridad social para asegurar su sostenibilidad, mediante normas que permitan la inclusión de los trabajos informales en el sistema, y combatir desde todos los frentes posibles el trabajo no declarado. Pero mientras tanto, desde las instancias internacionales se debe seguir avanzando en estas propuestas para hacer frente a los efectos de desprotección social resultante de los trabajos desarrollados mediante la robótica y la inteligencia artificial. En este sentido creemos que el rechazo del Parlamento[56] al debate sobre una renta básica mínima para la población que pierda su empleo a causa de la robótica, y sobre el impuesto a los robots para contribuir a pago de las pensiones, es un rechazo temporal que no debe frenar el impulso de los avances en materia social que cabe esperar de una Europa digital moderna y social.

5.- CONCLUSIÓN: LA CONFIGURACIÓN DE UN DERECHO DEL TRABAJO DINÁMICO Y CONSISTENTE.

El Derecho del Trabajo es una rama del derecho muy dinámica, pero creemos que en la era digital hay que dotarlo de consistencia para evitar que se produzca la desaparición del Derecho del Trabajo. Como afirmamos hace unos años, los cambios técnico-organizativos no afectan al contenido o naturaleza del poder de dirección ni suponen la aparición de unas características distintas a las propias de una relación laboral no virtual, sino que en realidad afectan al modelo de relaciones laborales en el lugar de trabajo, potenciando el papel de la autonomía individual. No obstante, consideramos que aunque el Derecho del Trabajo debe adaptar los instrumentos de protección del trabajador a las nuevas realidades y con ello aproximarse a la “lógica contractual”, es necesaria la participación de los sujetos colectivos en este nuevo orden económico para facilitar la transición de los trabajadores y las unidades económicas desde la economía informal a la economía formal.

En todo caso, frente a los cambios normativos que proponen empresas como Uber, éstos deben en todo caso favorecer la creación, preservación y sustentabilidad de empresas y de empleos decentes en la economía formal, así como la coherencia de las políticas macroeconómicas, de empleo, de protección social y otras políticas sociales, y prevenir la informalización de los empleos de la economía formal. La finalidad es bien sencilla: “prevenir y sancionar la conducta de evitar o abandonar deliberadamente la economía formal con el fin de evadir el pago de impuestos y el cumplimiento de la legislación social y laboral”[57]. El problema principal es el cómo. Es necesario recordar el nacimiento y desarrollo del Derecho del Trabajo para poder realizar unas propuestas que garanticen los derechos fundamentales del trabajador en la era digital, siendo necesario un mayor protagonismo de las instancias internacionales y de los Estados para que el Derecho del Trabajo evolucione conforme a los avances de las grandes multinacionales tecnológicas. Por este motivo a modo de conclusión final, en este estudio coincidimos plenamente con el informe de la OIT sobre el trabajo atípico, en el sentido de que es necesario tomar una serie de medidas para fortalecer la protección social y garantizar que todos los trabajadores de la era digital puedan acogerse a los beneficios de la seguridad social. Y sobre todo, como hemos mantenido, las modificaciones que se produzcan para adaptar los sistemas de protección social deben ir complementadas con medidas como la implantación de un piso de protección social universal, para acabar con, o al menos aminorar, las desigualdades salariales y sociales (brecha social)[58].

[1] Profesora. Investigadora Universidad de Sevilla, España- Miembro emsierras@us.es.

[2] Véase, por ejemplo, el Real Decreto Ley de 26 de julio de 1926, Gaceta 31 de julio).

[3] DE LA VILLA GIL, Luis Enrique *El trabajo a domicilio*, Aranzadi, Madrid, 1966, p. 23.

[4] MINISTERIO DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y TURISMO, *Presentaciones sectoriales (Sector textil y confección)*, abril 2016. Así, por ejemplo, el margen bruto de explotación de la industria textil del 9,8 % en el año 2000 pasa al 7,9% en el año 2014 mientras que en la confección de prendas de vestir del 7,4% en el año 2000 se pasa a 23,5% en el año 2014.

[5] Convenio Colectivo de la industria del calzado para los años 2016, 2017 y 2018 (BOE 6 de agosto 2016, núm. 185).

[6] La Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (BOE núm. 64).

[7] CRUZ VILLALÓN, Jesús, “El trabajo a domicilio. (En torno al artículo 13”, *Revista española de derecho del Trabajo*, núm. 100, 2000, pp. 449 a 464; SIERRA BENÍTEZ, Esperanza Macarena, “Contrato a domicilio (contrato a distancia), en CARDENAL CARRO, Miguel (Coord.), *Vademécum de contratación laboral*, Laborum, Murcia, 2001; pp. 269-277.

[8] DE LA VILLA GIL, Luis Enrique, *El trabajo a domicilio*, Aranzadi, Pamplona, 1996, p. 34. El trabajo a domicilio históricamente ha involucrado actividades intensivas en mano de obra en industrias manufactureras de textiles, del vestido y del calzado, así como la producción artesanal cualificada. En la actualidad también se encuentra en las sofisticadas industrias modernas como manufactura de autopartes, de partes de aviones y el ensamblaje de equipos electrónicos, y el embalaje de productos farmacéuticos. Especialmente en los más desarrollados los trabajos de oficio y el de mayor cualificación en la tecnología de la información, telecomunicación, telemarketing y consulta técnica en <http://espanol.wiego.org/economiainformal/ocupaciones/trabajo-a-domicilio/>

[9] La Estrategia Europea 2020 es la agenda de crecimiento y empleo de la UE. Señala el crecimiento inteligente, sostenible e integrador como manera de superar las deficiencias estructurales de la economía europea, mejorar su competitividad productividad y sustentar una economía social de mercado sostenible, https://ec.europa.eu/info/strategy/european-semester/framework/europe-2020-strategy_es

[10] Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 24 de octubre de 2007, «Intensificar la lucha contra el trabajo no declarado» [COM (2007) 628 final –no publicada en el Diario Oficial].

http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/job_creation_measures/c11710_es.htm

[11]http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/job_creation_measures/c11710_es.htm

[12] GAETA, Lorenzo, “Il telelavoro: legge e contrattazione” en *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, núm. 68, 1995, 4, p. 550.

[13] GALLARDO MOLLA, Rosario, *El viejo y el nuevo trabajo a domicilio. De la máquina de hilar al ordenador*, Ibidem, Madrid, 1998.

[14] Vid. SEPE en https://www.sepe.es/contenidos/empresas/contratos_trabajo/modelos_contrato.html.

[15] Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177) y Recomendación sobre el trabajo a domicilio, 1996, (núm. 184).

[16] LOUSADA AROCHENA, José F. “Una mirada periférica al teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo a distancia en el derecho español, en MELLA MÉNDEZ, Lourdes (dir.), *Trabajo a distancia y teletrabajo*, Aranzadi, Cizur Menor, 2015, p. 37.

[17] MELLA MÉNDEZ, Lourdes “El nuevo trabajo a distancia en España: configuración general, en MELLA MÉNDEZ, Lourdes *Conciliación de la vida laboral y familiar y crisis económica. Estudios desde el derecho internacional y comparado*, Delta Publicaciones Universitarias, Madrid, 2015, pp. 485 a 488.

[18] MELLA MÉNDEZ, Lourdes *Conciliación de la vida laboral y familiar y crisis económica. Estudios desde el derecho internacional y comparado*, obra cit.

[19] Véase la propuesta teórico-conceptual por ALEMÁN PAEZ, Francisco “El derecho a la desconexión digital. Una aproximación conceptual, crítica y contextualizadora al hilo de la «Loi Travail N° 2016-1088», *Trabajo y derecho*, núm. 30, pp. 30 a 33.

[20] Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 96/46/CE (Reglamento general de protección de datos), (DOUE 4 de mayo de 2016).

[21] Por ejemplo, art. 31 del I Convenio Colectivo del Grupo Vodafone 2016 (BOE 7 de octubre 2016, núm. 243).

[22] <http://content.tfl.gov.uk/13-17-licensing-decision-on-uber-london-limited.pdf>.

[23] Sobre los indicios de laboralidad SIERRA BENÍTEZ, Esperanza Macarena “Los conductores de vehículos privados de UberPop: una nueva situación de anomia laboral, en SÁNCHEZ RODAS, Cristina, GARRIDO PÉREZ, Eva *El Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en la encrucijada: retos para la disciplina laboral*, Laborum, Murcia, 2016, pp. 247 a 260. Un comentario de esta sentencia en TODOLÍ, Adrián “Comentario a la Sentencia que declara la laboralidad de los conductores de UBER en UK”, en *Argumentos en Derecho Laboral (Blog coordinado por Adrián Todolí)*, 2 de noviembre de 2016.

[24] Conclusiones del Abogado General en el asunto C-434/15. Asociación Profesional Élite Taxi/Uber Systems Spain, S.L en <https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2017-05/cp170050es.pdf>

[25] RD 1057/2015, de 20 de noviembre, por el que se modifica el Reglamento de la Ley de Ordenación de Transportes Terrestres, aprobado por Real Decreto 1211/1990, de 28 de septiembre, en materia de arrendamiento de vehículos con conductor, para adaptarlo a la Ley 9/2013, de 4 de julio, por la que se modifica la Ley 16/1987, de 30 de julio, de Ordenación de los Transportes Terrestres, y la Ley 2172003, de 7 de julio, de Seguridad Aérea (BOE 21 de noviembre 2015); RD 1055/2015, de 20 de noviembre, por el que se modifica el Reglamento General de Conductores, aprobado por Real Decreto 818/2009, de 8 de mayo (BOE 21 de noviembre 2015).

[26] Uber, B.V.: “Términos y condiciones”, actualizado a 7 de abril de 2016 en <https://www.uber.com/es-US/legal/terms/ar/>.

[27] Disposición adicional undécima de la LETA hace referencia a los trabajadores autónomos del sector del transporte.

[28] Fernández, M.: ¿Qué es uberizar el empleo? En <http://www.imf-formacion.com/blog/corporativo/at/que-es-uberizar-el-empleo/>.

[29] Sierra Benítez, E.M.: “Los conductores de UberPop y UberX: ¿trabajadores asalariados, autónomos, emprendedores, cooperativistas o qué? en MELLA MÉNDEZ, L. (Dir.): *Cambios tecnológicos y nuevos retos para el mundo del trabajo: Portugal, España, Colombia, Francia, Brasil*, Libro I, Colección Cielo Laboral Oporto, *Los actuales cambios sociales y laborales: nuevos retos para el trabajo*, Peter Lang, Berna, Suiza, 2017 (en prensa).

[30] ISSA.: “¿Es Uber una señal del fin de la seguridad social?”, en https://www.issa.int/es_ES/-/does-uber-signal-the-end-of-social-security-.

[31] **LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels** <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2016/8/8/2016-1088/jo/texte>.

[32] Art. 12, section 4, LOI n° 2014-1104 du 1er octobre 2014 relative aux taxis et aux voitures de transport avec chauffeur (JORF n° 0228 du 2 octobre 2014) en <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2014/10/1/2014-1104/jo/texte>.

[33] Decisión núm. 2015-468/469/472 QPC de 22 de mayo de 2015. Sociedad UBER Francia y otro [Vehículos de transporte de personas con chófer-prohibición de la “geolocalización de vehículos disponible”-Modalidades de tarificación_ Obligación de volver a la base].

[34] AGOTE, R.: “La reforma laboral francesa otorga derechos laborales a los trabajadores independientes que presten sus servicios en la *Gig Economy*, en el Blog laboral Cuatrecasas Gonçalves Pereira, entrada del 20 de octubre en <http://cuatrecasasblog.com/laboral/2016/10/20/la-reforma-laboral-francesa-otorga-derechos-tipicamente-laborales-a-los-trabajadores-independientes-que-presten-sus-servicios-en-la-gig-economy/>.

[35] La normativa de desarrollo debe establecer los ingresos mínimos que debe tener cada trabajador independiente para ser titular de estos derechos. Esta norma establece los ingresos mínimos que debe tener un trabajador independiente para ser titular de esos derechos. <https://www.caf.fr/visite-guidee/la-prime-d-activite>. No obstante, junto a estos derechos tienen también reconocidos el derecho a la desconexión o interrupción de la prestación de servicios sin que deriven responsabilidades por incumplimiento contractual para el trabajador y el derecho a constituir un sindicato o adherirse a uno ya constituido, y a defender sus intereses colectivos (arts. 57 y 60 Loi n° 2016-1088).

[36] ISSA: “10 Desafíos mundiales para la seguridad social”, Informe elaborado por la Secretaría General de la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISSS), 2016 en www.issa.int/10.

[37] Sobre la negativa del SUVA a asegurar a los conductores como de Uber como autónomos. Problemas de encuadramiento en el régimen solicitado en <http://www.rsi.ch/news/svizzera/Uber-%C3%A8-datore-di-lavoro-7293758.html>; <http://www.taxistory.it/wordpress/2016/08/30/svizzera-uber-paghi-i-contributi/?pdf=41894>.

[38] ISSA.:”10 Desafíos mundiales para la seguridad social”, *op. cit.*, p. 31.

[39] OFFICE DE SÉCURITÉ SOCIALE INSTITUTION PUBLIQUE DE SÉCURITÉ SOCIALE: “Instructions Administratives Aux Employeurs ONSS”, ONSS Trimestre: 2015/2, “Travaillent également selon des modalités similaires à celles d’un contrat de travail, les personnes à qui une entreprise dispense des services en rapport avec les transports qu’elle leur confie (par exemple, les chauffeurs de taxi raccordés à un central d’appel qui leur transmet leurs missions). L’entrepreneur ou l’entreprise qui confie le transport est considéré comme étant l’employeur”.

[40] Resolución del Parlamento Europeo, de 15 de junio de 2017, sobre una Agenda Europea para la economía colaborativa (2017/2003(INI)), obra cit., consideraciones generales núm. 39.

[41] Resolución del Parlamento Europeo, de 15 de junio de 2017, sobre una Agenda Europea para la economía colaborativa (2017/2003(INI)), P8_TA-PROV (2017) 0271.

[42] Por ejemplo, las reivindicaciones llevadas a cabo por los conductores de UberPop, los “riders” de Deliveroo y, en general, la de los trabajadores bajo demanda.

[43] En la Resolución del Parlamento Europeo de 15 de junio de 2017 sobre Una Agenda Europea para la economía colaborativa, P8_TA-PROV(2017)0271 insta a la Comisión al establecimiento de una serie de principios y criterios generales en el ámbito de la Unión, y una serie de umbrales a escala nacional para ofrecer nuevas orientaciones sobre el establecimiento de criterios eficaces que permitan establecer una distinción entre “pares” (particulares que ofrecen servicios de manera ocasional) y profesionales.

[44] DO L 327, 5.12.2008, p. 9.

[45] Ministerio de ciencia e innovación: *Libro blanco de la robótica. De la investigación al desarrollo tecnológico y futuras aplicaciones*, CEA-GTRob, Madrid, 2008, págs. 16 y ss.

[46] COM (2015) 192 final.

[47] Dictamen del Comité Económico y sobre el tema “Industria 4.0 y transformación digital: camino a seguir”, [COM (2016) 180 final], DOUE, 21.10.2016, C 389/50.

[48] Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema “Industria 4.0 y transformación digital: camino a seguir”, [COM (2016) 180 final] (DOUE 21.10.2016, C 389/50).

[49] Proyecto de Opinión de la Comisión de Medio Ambiente, Salud Pública y Seguridad Alimentaria para la Comisión de Asuntos Jurídicos con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre normas de Derecho Civil sobre robótica [2015/2103 (INL)].

[50] Acción preventiva. Plataforma de información de prevención de riesgos laborales CEOE: “El parlamento europeo reclama normas de derecho civil para robots autónomos”.

[51] Proyecto de informe con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre normas de Derecho Civil sobre robótica [2015/2103(INL)], Comisión de Asuntos Jurídicos, Ponente: Mady Delvaux, de 31 de mayo de 2016.

[52]
http://elpais.com/elpais/2016/12/12/talento_digital/1481546583_876206.html
(Diario El País, 13 de diciembre de 2016).

[53] International Federation of Robotics (IFR): “Positive Impact of Industrial Robots on Employment”, Metra Martech Ltd., Londres, 2013, http://www.ifr.org/uploads/media/Update_Study_Robot_creates_Jobs_2013.pdf.

[54] Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la “Inteligencia artificial: las consecuencias de la inteligencia artificial para el mercado único (digital), la producción, el consumo, el empleo y la sociedad” (DOUE de 31 de agosto 2017, 2017/C288/01).

[55] Gil y Gil, J.L.: “Justicia social y acción normativa de la OIT”, *Revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, vol. 3, núm. 4, 2015, págs. 1 a 50.

[56] Resolución del Parlamento de 15 de junio de 2017 sobre Una Agenda Europea para la Economía Colaborativa.

[57] OIT: Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015.

[58] OIT.: *El empleo atípico en el mundo. Retos y perspectivas*, Ginebra, 2016, pág. 32 de la Presentación resumida del informe.

Navegación de entradas

Entrada anterior:[ANTERIOR](#) Los convenios colectivos de trabajo en el sistema del derecho polaco

Siguiente entrada:[SIGUIENTE](#) EL MODELO ESPAÑOL DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL: ANÁLISIS CRÍTICO DESDE LA PERSPECTIVA DE LAS NECESIDADES DE LA EMPRESA INTELIGENTE

INFORMACION

- Doctrinas por autor
- IDEIDES
- Números anteriores del 1 al 22
- REVISTA IDEIDES
- Staff
- Ultimo Número

CONTENIDO DE LA REVISTA

Buscar por: [Buscar](#)
[ULTIMO NUMERO](#)

- [PROYECTO DE REFORMA A LA LEY DE PROCEDIMIENTO LABORAL DE CAPITAL FEDERAL 1](#)

NAVEGAR POR

- Por numero

REVISTA IDEIDES

Revista del Instituto de Estudios Interdisciplinarios en Derecho Social y Relaciones del Trabajo (IDEIDES) de la Universidad Nacional de Tres de Febrero (UNTREF). 2016

Creado con WordPress