

Elementos normativos e instrumentales en materia de (des)protección social del prestador de servicios en la economía colaborativa¹

Regulatory and instrumental elements in matters of social (non-)protection of the service provider in the sharing economy

FRANCISCO VILA TIERNO

PROFESOR TITULAR DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL
UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

Resumen

La economía colaborativa, o de un modo más preciso en el contexto que queremos situarnos, la economía de las plataformas, como actividad comercial que se desarrolla mediante el uso de las NN.TT. se enfrenta a un problema como es la ausencia de una normativa concreta y precisa que sirva de marco de protección para aquellos que prestan servicios en su ámbito. El presente artículo intenta plantear las principales referencias normativas o institucionales, poniendo de relieve la importancia y el peso del *soft law* frente al *hard law* en esta materia.

Abstract

The sharing economy, or more precisely the platform economy, as a commercial activity developed through the use of new technologies, is facing the problem of an absence of specific regulations, which are needed to act as a protection framework for everyone providing services in this field. This article considers the main regulatory or institutional references, underlining the importance and the weight of *soft law* against *hard law* in this matter.

Palabras clave

economía colaborativa; trabajo autónomo; protección social

Keywords

Sharing economy; self-employment; social protection

1. INTRODUCCIÓN

De manera reciente, en esta misma revista, ha sido objeto de publicación un trabajo redactado por quien ahora también firma el presente y que responde a un título equivalente al que ahora abre esta aportación doctrinal. Concretamente, nos referíamos a los elementos conceptuales que nos permitían contextualizar la prestación de servicios en el marco de la economía colaborativa y ello con el objeto de señalar el nivel de desprotección social que se reconoce en este entorno. Lo que parece ya una constante en la evolución reciente del ámbito de las relaciones laborales y del concepto tradicional de contrato de trabajo, como ya advertía, de manera muy acertada y explícita, el Maestro Vida Soria².

¹ El presente trabajo se publica en el marco del Grupo PAIDI SEJ 347 sobre Políticas de Empleo, Igualdad e inserción social, dando continuidad a la línea de investigación sobre trabajo decente.

² Vid. v.gr. VIDA SORIA, J., «La esencia y la existencia del Derecho del Trabajo (Una revisión crítica del Concepto del Derecho del Trabajo y sus derivaciones conceptuales, dogmáticas y sistemáticas)», Revista de Derecho Laboral, núm. 192, tomo XLI, octubre/diciembre, Montevideo, 1998.

Recuérdese que, en aquella publicación, afirmábamos que en “un marco internacional que podemos incluir dentro del contexto de la Protección del Trabajo Decente³, es necesario crear un nivel de suficiencia y de protección de derechos del prestador de servicios para las plataformas digitales, pero, sin embargo, la realidad parece ir en sentido contrario: “*el consumo colaborativo, a través de medios digitalizados o sin ellos, y la digitalización de la economía pueden dar lugar a un incremento ficticio del trabajo autónomo y de las relaciones de trabajo encubiertas*”, frente a las que la OIT, recuerda, “*recomienda luchar de modo que de los acuerdos contractuales entre las partes no pueda resultar que los trabajadores se vean privados de la protección a la que tienen derecho*”. De no ser así, “*sus consecuencias ineludibles apuntan al ahondamiento del deterioro de las condiciones de trabajo y a la reducción de la protección social*”⁴.

Ello nos daba pie a realizar dos referencias específicas. De un lado, al tratamiento en la UE sobre esta materia que, aun siendo constante, ha supuesto una escasa o nula evolución normativa. Una evolución normativa que, de otro lado, en los ordenamientos internos, ha supuesto “en la práctica [una] cotización a niveles muy bajos o incluso la ausencia de cotización, lo que se traduce en una mínima o ninguna protección social al trabajador⁵ que, o se sitúa fuera de la órbita del Derecho del Trabajo, bien en el contexto de una relación no profesional, bien, como trabajador autónomo. Nos situamos, así ante un trabajador desprovisto de derechos, en el que su prestación se valora en términos estrictamente económicos y muy alejados del valor como trabajo decente⁶.”

Todo lo anterior nos situaba ante la perspectiva o necesidad de abordar, desde aquellos parámetros, la normativa en materia específica de Seguridad Social –la existente–, pero dejando esta parte a un trabajo posterior, que es el que hoy nos ocupa.

Sin embargo, desde entonces y hasta la publicación definitiva de este artículo, varios son los elementos que deben tenerse presentes –y que incluso hayan motivado la conveniencia de retrasar su salida–. En primer lugar, la continuidad y avances en el Programa sobre el futuro del derecho del trabajo en la OIT. Contexto en el que aparecen enlazados los conceptos de trabajo decente y economía colaborativa, en tanto que, como realidades incuestionables, deben terminar por entenderse.

Relacionado con ello y, en segundo término, es obligada la referencia al Plan Director por un trabajo digno 2018, 2019 y 2020 del Organismo Estatal de Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social)⁷, en el que se incluyen, dentro de sus medidas operativas, dos que están directamente relacionadas con este ámbito de actuación: el “Refuerzo de la lucha contra la economía irregular” (3.5) y la de “Afrontar las nuevas modalidades de prestación del trabajo” (3.6).

³ Pueden citarse, v.gr. Recomendación núm. 198 de la OIT (2006) sobre la relación de trabajo y Resoluciones del Parlamento Europeo de 19 de enero y 4 de julio de 2017.

⁴ CASAS BAAMONDE, M.E. “Precariedad del trabajo y formas atípicas de empleo, viejas y nuevas ¿Hacia un trabajo digno?”, *Revista de Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 9 (octubre 2017), págs. 867 y ss.

⁵ TODOLÍ SIGNES, A. *El trabajo en la era de la economía colaborativa*, editorial Tirant lo Blanch, 2017, pág. 82.

⁶ Vid. las reflexiones al respecto en MONEREO PÉREZ, J.L. “La racionalización jurídica de las relaciones laborales y la emergencia de nuevas fuentes reguladoras en el orden internacional”, *Lex social: revista de los derechos sociales*, N.º. 1, 2018, págs. 1-44.

⁷ <http://www.mtramiss.gob.es/es/destacados/HOME/plan-director-por-un-trabajo-digno.pdf>

En tercer lugar, la referida normativa de Seguridad Social, pero la específica en esta materia, ha brillado por su ausencia. Los instrumentos que pueden utilizarse como referente se tratan, bien de normas con alcance general, principalmente dirigidas al trabajo autónomo; bien instrumentos sin valor normativo, sean de nivel comunitario, sean de ámbito nacional; encontrando, en la mayor parte de los casos muy escasas referencias específicas y más espacios de penumbra que de claridad para hacer frente a la ordenación de esta actividad en el entorno de lo Social⁸.

Precisamente, un intento de contribuir a una mejor ordenación de esta situación, representa el Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo (BOE 29 de diciembre de 2018), cuando expresamente se dirige a la articulación de medidas para incrementar los niveles de protección del trabajador autónomo, así como la potenciación del control sobre el uso irregular o fraudulento de esta figura. De este modo, se modifica, entre otras, la LISOS, que hasta el momento se ha mostrado como uno de los mecanismos más incisivos para conseguir los fines anteriores y que han posibilitado, de manera sucesiva, importantes actuaciones inspectoras en Madrid, Barcelona o Valencia frente a empresas reconocibles en el intercambio propio de la economía de las plataformas digitales (del mismo modo que llamadas de atención desde la propia UE). La conveniencia de incluir en este trabajo esta reciente aportación legislativa (y a falta de otras más específicas señaladas en la publicación precedente sobre elementos conceptuales), ha justificado retrasar, al menos, brevemente, el trabajo que previamente había sido objeto de remisión a la editorial. El mayor o menor éxito de esta decisión –imputable únicamente a su autor– queda al arbitrio del lector tras la consulta de las siguientes líneas.

Vayamos a ello.

2. EL CONTEXTO INTERNACIONAL. DE LA OIT A LA UE

Antes de comenzar de un modo definitivo a comentar el contenido de los instrumentos internacionales que pueden servir de referentes para contextualizar la prestación de servicios en el ámbito de las economías de plataformas y, concretamente, en relación a los derechos de estos sujetos en orden a su Protección Social, lo primero que hay que destacar es la ausencia de una normativa directa y obligacional que implique el reconocimiento absoluto de aquellos derechos.

Esto es, nos movemos en el mundo de las recomendaciones, sugerencias, peticiones, establecimiento de estándares o umbrales de suficiencia (no vinculantes en la mayor parte de los casos)... En síntesis, nos movemos, como decíamos, en una realidad en la que, como mucho, destaca el *soft law* frente al *hard law*⁹, lo que supone, en la práctica, situar al

⁸ AA. VV., Economía colaborativa y trabajo en plataforma, (Dir. Rodríguez-Piñero Royo, M. C., y Hernández Bejarano, M.), Editorial Bomarzo, Albacete, 2017.

⁹ Vid. v.gr. ABBOTT, K.W. y SNIDAL D "Hard and soft law in international governance", en *International Organization*, vol. 54, 2000.; DEL TORO HUERTA, M.I. "El fenómeno del soft law y las nuevas perspectivas del derecho internacional", Anuario Mexicano de Derecho Internacional, Volumen VI, UAM, DOI: <http://dx.doi.org/10.22201/ijj.24487872e.2006.6>; <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-internacional/article/view/160/257>

prestador de servicios de esta actividad económica en un limbo de derechos. O lo que es lo mismo, ante una situación de desprotección llena de buenos deseos y propósitos.

Ello se traduce en dos claras conclusiones: existe la necesidad de establecer normas internacionales con obligaciones directas que, tras ser ratificadas por los Estados, imposibiliten a los mismos eludir sus compromisos y responsabilidad en tal contexto internacional. De igual modo que, en la UE, debería existir un cuerpo normativo que, al menos, estableciera unas obligaciones de resultado en la transposición interna de las normas.

La segunda conclusión es también evidente: habrá que ver que se ha hecho a nivel nacional y que normas o instrumentos van a servir o condicionar la reiterada prestación de servicios para las plataformas, articulando, de esta forma, un nivel mínimo de protección social para aquellos que hoy, más que nunca, se presentan como sujetos vulnerables.

2.1. La OIT y la protección social en el contexto del trabajo decente

En el año 1999, la memoria del director general de la OIT para la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, con el título: “Trabajo decente”¹⁰, presenta éste como “un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno”. En este sentido, se trata de una institución que “sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres”¹¹. Concepto que se asienta de manera definitiva y formalmente en 2008, como parte de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa¹² y que se concreta en los cuatro pilares básicos del Programa de la OIT en esta materia¹³: *los derechos en el trabajo*, las oportunidades de empleo, la protección social y el diálogo social¹⁴. A partir de tales presupuestos, se ha ido desarrollando el concepto de trabajo decente y sus mecanismos de protección con 20 años de actuación en esta línea.

Todo lo anterior enlaza con una idea clave: la idea del “trabajo con derechos” en el contexto de una apuesta por la justicia social, de manera que puede afirmarse que el “trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; *no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales...*”¹⁵ Lo que se hace, si cabe, más relevante, a partir de la crisis económica sufrida en un período todavía muy reciente, en la que la aparición de nuevas formas de economía y de relaciones sociales, motivan la necesidad de garantizar un desarrollo sostenible e inclusivo sobre la base de empleos de calidad. Y ello sólo se consigue si están

¹⁰ Vid. GHAI, D. “Trabajo decente: concepto e indicadores”, Revista internacional del trabajo, Año 2003, Vol. 122, Número 2. Dedicado a: La medición del trabajo decente, págs. 125-160.

¹¹ <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>

¹² https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_371206.pdf

¹³ Véase en sentido amplio: <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>

¹⁴ Vid. LEVAGGI, V. Director Regional Adjunto de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, en http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm

¹⁵ LEVAGGI, V. op.cit.

provistos de derechos laborales y protección social. Sentamos así las bases para enlazar con la idea de la economía de plataformas, como realidad que se ha extendido de manera exponencial, naciendo desde un marco estrictamente colaborativo y que ha desencadenado en una cada vez más consolidada fórmula de prestación de servicios. Sin embargo, ello no ha ido acompañado de una ordenación normativa adecuada que permita una protección social idónea para el prestador de servicios. Entre otras cosas, porque como ya se tuvo ocasión de indicar, no queda clara la naturaleza jurídica del mismo¹⁶.

En cualquier caso, no basta con establecer una referencia en abstracto al reiterado trabajo decente, sino que, como hemos afirmado, éste debe ser considerado como una realidad palpable y, en cuanto a tal, mensurable¹⁷. Y, precisamente, este ha sido un tema objeto de tratamiento ya tradicional en el marco de la OIT. Y es que se llega a la conclusión de que solo es posible constatar el nivel y evolución del trabajo decente si previamente es mensurado¹⁸. Pero no solamente se mantiene que es preciso medir el desarrollo y avance de aquel nivel, sino que, a su vez, es necesario contextualizarlo y, a tal efecto, situarlo ante una perspectiva de cambio mundial en el devenir de las relaciones económicas, profesionales, de servicio, etc.

Tal contextualización nos sitúa ante, nuevamente, la idea de justicia social. Entendido ésta como mandato que mueve e impulsa a la OIT a buscar respuestas eficaces ante los nuevos desafíos, pero con el objeto de garantizar la existencia del trabajo decente. De este modo, se pone en marcha la “iniciativa relativa al futuro del Derecho del Trabajo”, creándose en agosto de 2017 la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo¹⁹. En el seno de la misma, se crean seis grupos de trabajo, cada uno con una temática diferente, siendo el tercero de ellos el siguiente: “Grupo 3: Tecnología al servicio del desarrollo social, ambiental y económico”. Grupo que abordará las materias que le son propias y cuyos márgenes de actuación vienen delimitados explícitamente en las notas informativas redactadas al efecto. En este caso:

- Nota informativa 5: La calidad del trabajo en la economía de plataformas
- Nota informativa 6: La influencia de la tecnología en la calidad y la cantidad del empleo

¹⁶ VILA TIerno, F. “Elementos conceptuales...” op. Cit.

¹⁷ Vid. informe de la OIT “Empresas y empleos sostenibles: empresas formales y trabajo decente”, de 9 de octubre de 2017, en el que se analiza como la reducción del crecimiento económico y el comercio, la rebaja en la calidad en el empleo y el cambio tecnológico y la innovación social inciden en la realidad empresarial y de las relaciones laborales. Se parte de la necesidad de eliminar los problemas que afectan al ámbito empresarial, de manera que se consiguiera fomentar el crecimiento de empresas sostenibles, así como el crecimiento inclusivo y *resultados concretos en materia de trabajo decente*. Vid. en sentido similar informes de Directora Gerente FMI, “Hacia una recuperación compartida por todos” y del movimiento sindical internacional “Políticas de las IFI para unas economías equitativas y sostenibles” (octubre 2017).

¹⁸ Vid. el exhaustivo análisis sobre la evolución de los indicadores en esta materia en LOZANO LARES, F. op. Cit. páginas 18 a 22, inclusive, en torno al modo de medir el trabajo decente y sus avances, así como el desarrollo de esta cuestión en el seno de la OIT.

¹⁹ <https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/lang--es/index.htm>

Si nos remitimos a la primera de ellas²⁰, se indica expresamente lo siguiente: “A pesar del potencial de las plataformas de trabajo colaborativo para proporcionar oportunidades de empleo, hay una serie de inquietudes relacionadas con la poca claridad de la situación en el empleo, el trato injusto, los bajos ingresos, los impagos, la falta de protección social y la falta de voz de los trabajadores (Nickerson, 2014; De Stefano, 2016). La mayoría de las plataformas no aplican al trabajo realizado las normas de protección de los empleados que establece la legislación laboral, puesto que los trabajadores suelen ser contratados como contratistas independientes. Aunque algunos de estos trabajadores pueden ser trabajadores por cuenta propia legítimos, en otros casos pueden haber sido clasificados incorrectamente en esta categoría para evitar las obligaciones de la legislación laboral (Rogers, 2016)”.

Se pone, por tanto, de manifiesto –como ya hemos adelantado–, la ausencia de una ordenación adecuada que permita el reconocimiento de derechos como trabajador al prestador de servicios de la economía de plataformas. Es ésta una constatación que se produce con alcance mundial, pero serán cada uno de los Estados, dentro del desarrollo y avance del nivel del trabajo decente, el que deba proceder a dispensar una regulación idónea que otorgue una protección social equilibrada que implique reconocer, por tanto, una esfera de derechos que pueda situar a aquel prestador dentro de los límites de tal trabajo decente.

Sin embargo, en cuanto a la “*Cobertura de la protección social*: Un rasgo importante de la calidad del trabajo es si este brinda protección contra riesgos tales como la enfermedad, la discapacidad y el desempleo, y prepara a los trabajadores para la jubilación. Puesto que la mayoría de las plataformas digitales clasifican a los trabajadores como contratistas independientes, ellos son los únicos responsables del pago de sus contribuciones a la seguridad social, además de estar excluidos de otras protecciones laborales. En consecuencia, y dado el bajo nivel de remuneración, no resulta sorprendente que solo una pequeña proporción de los trabajadores afirme que realiza contribuciones a la seguridad social o a un fondo de pensiones. De un total de 56 por ciento de los trabajadores que declara que el trabajo colaborativo es su empleo principal, solo el 55 por ciento afirma que tiene acceso a cobertura sanitaria, y solo el 24 por ciento realiza contribuciones a un seguro de salud. Las proporciones son aún más bajas en relación con las pensiones: solo el 25 por ciento de los trabajadores tiene acceso a un plan de pensiones, y solo el 15 por ciento hace contribuciones a un fondo de pensión...”

Concluye, en síntesis, la nota informativa, preguntándose “¿Cómo pueden los trabajadores de la economía de plataformas gozar de una protección social adecuada? ¿Cómo repercute el trabajo colaborativo a escala mundial en las iniciativas para garantizar el trabajo decente? “. Sin que se propongan, de momento, y a la espera de las conclusiones y el informe final de la Comisión, respuestas a tales interrogantes. Lo significativo de todo ello es que, actualmente, se carece de un instrumento normativo que facilite unas vías de solución a los problemas que se plantearon en este contexto²¹.

²⁰ Preparada para la segunda reunión de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, 15-17 de febrero de 2018.

²¹ Particularmente interesante resultan las reflexiones en el informe Síntesis de los diálogos nacionales sobre el futuro del trabajo, Ginebra, 2017 (págs. 50 y ss): “a pesar de su potencial para el empleo, se considera que las condiciones de trabajo de las plataformas son problemáticas. Tal como se señaló en los diálogos de Alemania y Suiza, las plataformas han creado nuevas formas de trabajo que se deben analizar caso por caso. En Suiza, el (...)”

Dudas que son una realidad consolidada y que se mantiene como constante en distintos instrumentos de la OIT: “Aun reconociendo los desafíos que las plataformas plantean al mercado de trabajo, tal como se indicó en Alemania, Australia, España y Suiza, actualmente es difícil predecir cómo van a evolucionar las plataformas digitales y las formas de empleo atípicas conexas, hasta qué punto sustituirán al empleo típico o qué incidencia van a tener en los trabajadores y el conjunto de la sociedad”²². Si bien, es cierto que se van apuntando posibles propuestas de actuación que pueden ser más o menos abstractas: “Como se señaló en Italia, el papel de la protección social es apoyar el desarrollo económico en el marco del cambio. En la actualidad existe una situación de desarrollo económico que implica precariedad laboral. Para afrontar el cambio, el Gobierno indica la necesidad de que las políticas públicas sean inclusivas y tomen en consideración los avances tecnológicos” o “A fin de proteger a los trabajadores de estos riesgos y acompañarlos en la transición hacia las nuevas formas de empleo, en Francia se propuso que la OIT valorara la posibilidad de que los derechos se atribuyan directamente a las personas (en lugar de hacerlo a través de la relación de trabajo), en lo que respecta a la protección contra los riesgos profesionales, el acceso al desarrollo y la formación profesional, y los derechos individuales (como la protección social y la libertad sindical)...”

2.2. La protección social del trabajador de plataformas en la UE. Parámetros de referencia

Todo ello pone de manifiesto cómo diferentes países de la UE van, de manera independiente, pero sin que exista una línea fuerte de coordinación en el contexto europeo y el motivo no es otro que el de una falta de regulación normativa en tal ámbito.

A pesar de tal falta de normativa reguladora que establezca, al menos, unas pautas mínimas en materia de protección social de los prestadores de servicios en las empresas de plataformas, no debemos olvidar dos extremos importantes:

- a) la redacción de la “Agenda Europea para la economía colaborativa”, de 11.5.2017 y;

tema ya ha sido objeto de cierta reflexión por parte del Consejo Federal en relación con la situación de las plataformas de transporte que, como se señaló en Portugal, ya no ofrecen trabajo, sino «actividades». Asimismo, en el diálogo de los países nórdicos, se indicó por ejemplo que es preciso determinar en qué situación se encuentran los trabajadores, puesto que algunos modelos de trabajo colaborativo contienen elementos tanto del trabajo por cuenta propia como del trabajo dependiente. Resulta difícil establecer hasta qué punto estas plataformas están aprovechando zonas grises en lo que respecta a la situación de los trabajadores para reducir costos. En Alemania, Australia y en los países nórdicos se señaló que las plataformas, al igual que otras formas de empleo y modalidades de trabajo nuevas, son menos transparentes, y en ellas en ocasiones se oculta la verdadera cadena de responsabilidad. Es preciso determinar quién es el empleador «real» del trabajador. En los Países Bajos y Sudáfrica se resaltó que algunas formas de economía colaborativa podrían ser contrarias a las relaciones de trabajo vigentes y los logros sociales de los trabajadores”.

²² Síntesis de los diálogos nacionales sobre el futuro del trabajo, Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2017, pág. 51. En este análisis se hace una muy interesante valoración y recorrido por el marco de las relaciones de empleo en el ámbito de la economía de plataforma, concretamente en el apartado 3.2.3.4. Economía colaborativa: las plataformas, la economía del trabajo esporádico, el trabajo a pedido y el trabajo colaborativo. Si bien, ya en la pág. 5 del mismo estudio se adelanta: “La gran mayoría de diálogos nacionales se ocuparon de la velocidad del cambio tecnológico, tomando en consideración que el futuro del trabajo lleva aparejadas transformaciones en este sentido”.

- b) que cuando hablamos, precisamente, de políticas de protección social, nos basamos en el principio de coordinación, si bien no es menos cierto que se toma como referencia al trabajador por cuenta ajena.

Esto nos lleva a considerar, al tiempo, dos realidades: por una parte, que sí existen instrumentos europeos en materia de Seguridad Social y, por otra, que los ordenamientos internos también ordenan esta realidad. La cuestión es si resulta adecuada para aquellos “trabajadores” de la economía colaborativa y, si se respetan los límites o umbrales del trabajo decente.

Al repasar los elementos conceptuales de la economía colaborativa²³, ya adelantábamos –como paso previo para determinar la desprotección del prestador de servicios en las plataformas digitales– que el instrumento de referencia en esta materia era el citado Informe del Parlamento Europeo sobre una “Agenda Europea para la economía colaborativa”²⁴, en el que se califica, según la primacía de los hechos, a los prestadores de servicios bien como trabajadores por cuenta ajena, o bien como trabajadores por cuenta propia, pero que, en cualquier caso, deben contar con una adecuada y suficiente protección en materia de seguridad social.

Primero, el referido informe, destaca la posible insuficiencia de un marco regulatorio común, para después destinar un epígrafe concreto al ámbito laboral y a los derechos de los trabajadores. La línea que se sigue en tal instrumento marca el camino a seguir respecto a la ordenación normativa de la economía colaborativa y sus prestadores de servicios, destacando tres elementos sucesivos: revisión por la Comisión de la normativa vigente; modernización de la normativa, en especial de Seguridad Social por los Estados miembros de la UE y; mandato para la coordinación de los sistemas de seguridad social con el objeto de adaptarlos a esta nueva realidad:

- Así, se pide a la Comisión que estudie la aplicabilidad de la normativa vigente en la UE al que se denomina mercado laboral digital. En la medida que tal normativa sea aplicable, se deberán articular los mecanismos necesarios para garantizando su correcta y adecuada ejecución²⁵.
- Por otra parte, se solicita a los Estados miembros que, “en colaboración con los interlocutores sociales y otras partes interesadas pertinentes, 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”.

²³ Vid. VILA TIERNO, F. “Elementos conceptuales...” op. Cit.

²⁴ Una Agenda Europea para la economía colaborativa Resolución del Parlamento Europeo, de 15 de junio de 2017, sobre una Agenda Europea para la economía colaborativa (2016/2003(INI)), https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2018.331.01.0125.01.SPA

²⁵ Expresamente pide a la Comisión que publique directrices sobre cómo debe aplicarse el Derecho de la Unión a los diferentes modelos de negocio de las plataformas con el fin de colmar, si procede, las lagunas en la regulación relativa al empleo y la seguridad social.

- Por último, se requiere a la Comisión y a los Estados miembros que coordinen los sistemas de seguridad social con la finalidad de posibilitar la exportación de las prestaciones y la acumulación de los periodos de cotización de conformidad con las legislaciones de la UE y de los Estados miembros²⁶.

Destaca especialmente, en cualquier caso y por encima de cualquier otro elemento, también de los citados, la relevancia que se concede a la necesidad de proteger los derechos de los trabajadores en los servicios colaborativos, instando a los Estados miembros y a la Comisión a que, en sus respectivos ámbitos de competencia, garanticen condiciones laborales justas y una adecuada protección jurídica y social para todos los trabajadores de la economía colaborativa, con independencia de su estatus.

Como mecanismo de refuerzo, se introduce una recomendación en firme a los Estados miembros para que actúen contra el fraude en este sector de actividad. Así, de una parte, se les emplaza para que lleven a cabo actuaciones por medio de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social en las plataformas on line, para que, en caso de incumplimiento de la normativa reguladora, se impongan las sanciones que correspondan por la correspondiente infracción²⁷.

Finalmente, se subraya la importancia de garantizar los derechos fundamentales de estos prestadores de servicios, así como un suficiente nivel de protección en materia de seguridad social.

En síntesis, se apuesta por “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” y se realiza un llamamiento, a las Inspecciones de trabajo para que “supervis(en) el mercado de trabajo y las condiciones laborales de la economía colaborativa con objeto de luchar contra las prácticas ilegales”.

Se reconoce así el peligro de precarización, pero no se rechaza la economía colaborativa, sino que se recomienda su regulación y, concretamente la protección social. Se pretende, en tal caso, poner un freno a las prácticas de competencia desleal por las cuales algunas empresas consiguen clientes a base de reducir el precio de sus productos dado que no respetan los derechos laborales.

En tal sentido, tenemos que considerar dos cuestiones básicas: de un lado, la necesidad de garantizar la seguridad o protección social, cualquiera que sea la calificación otorgada al prestador de servicios (autónomo o por cuenta ajena) y; de otra, la remisión, en

²⁶ Ello se complementa con la petición a los interlocutores sociales a que, cuando sea preciso, actualicen los instrumentos convencionales, “de forma que las normas de protección en vigor puedan mantenerse también en el entorno laboral digital”.

²⁷ En este orden, esta idea se refuerza cuando se “insta a la Comisión y a los Estados miembros a que presten una atención particular al trabajo no declarado y al trabajo autónomo ficticio en este sector, y a que inscriban la cuestión de la economía de las plataformas en el programa de la plataforma europea para la lucha contra el trabajo no declarado; insta a los Estados miembros a que liberen los medios suficientes para organizar inspecciones”.

consecuencia, a los sistemas de seguridad social y a su regulación normativa, sea a nivel de coordinación comunitaria, sea a nivel nacional.

Para ello, debemos aludir, necesariamente, a la Resolución del Parlamento Europeo, de 14 de enero de 2014, sobre la protección social para todos, incluidos los trabajadores autónomos (2013/2111(INI)) cuando advierte que “si bien la mayoría de los modelos tradicionales de protección social y, en particular, los sistemas de seguridad social y de Derecho laboral, han sido concebidos para salvaguardar los derechos sociales y laborales de los trabajadores asalariados, existe el riesgo de que, ante las nuevas formas de empleo que están surgiendo y con un número cada vez mayor de trabajadores que ejercen una actividad autónoma, los nuevos grupos de trabajadores puedan tener que aceptar una protección social inferior”.

A lo que se añade que “podría ser oportuno definir claramente el fenómeno del falso trabajo autónomo y prevenir posibles abusos al respecto a fin de evitar vulneraciones de los derechos sociales de los trabajadores, distorsiones de la competencia y el riesgo de dumping social... Considerando que el falso trabajo autónomo es, fundamentalmente, una forma de evasión parcial de cotizaciones...”

Pero reproduzcamos, por partes, la citada Resolución, ya que los sucesivos considerandos van aportando distintos matices que merecen ser objeto de reflexiones diversas y clarificadoras, lo que hace preciso incluir el tenor literal de los mismos, subrayando aquello que estimamos de mayor relevancia:

1. “Considerando que el acceso a la seguridad social es un derecho fundamental que, de conformidad con el Derecho de la UE y la legislación y las prácticas nacionales, constituye un elemento fundamental del modelo social europeo; que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha adoptado recomendaciones relativas a los pisos nacionales de protección social que aspiran a garantizar el derecho fundamental de toda persona a la seguridad social y a un nivel de vida digno;
2. Considerando que la seguridad social es una competencia nacional, coordinada a nivel de la UE...
3. Considerando que la cobertura de la protección social en algunos Estados miembros es insuficiente y podría mejorarse; que en la UE se siguen dando casos de trato abusivo de los trabajadores vulnerables;
4. Considerando que, si bien la mayoría de los modelos tradicionales de protección social y, en particular, los sistemas de seguridad social y de Derecho laboral, han sido concebidos para salvaguardar los derechos sociales y laborales de los trabajadores asalariados, existe el riesgo de que, ante las nuevas formas de empleo que están surgiendo y con un número cada vez mayor de trabajadores que ejercen una actividad autónoma, los nuevos grupos de trabajadores puedan tener que aceptar una protección social inferior;

5. Considerando que la falta de acceso de los trabajadores autónomos a unos derechos de pensión adecuados, prestaciones por enfermedad, vacaciones pagadas y otras formas de seguridad social agrava la diferencia de remuneración entre hombres y mujeres en el caso de las mujeres que ejercen una actividad autónoma, especialmente tras la jubilación.

A lo que debe sumarse otras consideraciones como el efecto estabilizador para la economía y la garantía del desarrollo económico y mantenimiento del modelo social europeo²⁸.

Estos considerandos, pasan por encomendar una serie de actuaciones y recomendaciones que pasan por encargar a los Estados miembros, que garanticen, de manera suficiente, una protección social adecuada, mediante los instrumentos de financiación que sean necesarios y, teniendo presente, los cambios demográficos y de los mercados de trabajo, con nuevas realidades de prestación de servicios²⁹.

²⁸ “Considerando que la protección social facilita la adaptación a la evolución del mercado de trabajo, lucha contra la pobreza y la exclusión social, asegura la integración en el mercado de trabajo e invierte en recursos humanos; que la seguridad social ejerce un efecto estabilizador en la economía y desempeña una función anticíclica que puede impulsar la demanda y el consumo internos;

Considerando que, para superar la crisis, algunos Estados miembros han recortado drásticamente el gasto público en el mismo momento en que crecía la demanda de protección social como consecuencia del aumento del desempleo; que las asignaciones de los presupuestos nacionales destinadas a la cobertura social se han reducido aún más, al haber disminuido las cotizaciones como consecuencia de la pérdida de empleos a gran escala o de la disminución de los salarios, lo que pone en grave peligro la economía de mercado social europea”.

²⁹ De manera amplia, se especifica lo siguiente:

Seguridad social para todos

1. Hace hincapié en la necesidad de optimizar y modernizar constantemente los sistemas de protección social a escala de los Estados miembros con el fin de garantizar una protección social fuerte, sostenible y adecuada para todos, basada en los principios del acceso universal y la no discriminación y capaz de reaccionar con flexibilidad ante la evolución demográfica y del mercado de trabajo;

2. Pide a los Estados miembros que garanticen una financiación responsable y sostenible a largo plazo de los sistemas de seguridad social, en particular en épocas de crisis económica, y que desarrollen la vertiente preventiva de los sistemas de seguridad social y hagan mayor hincapié en la activación de medidas, sin olvidar que uno de los aspectos más importantes de las inversiones sociales es que permiten conciliar los objetivos sociales y económicos y que a largo plazo pueden contribuir a mantener y desarrollar la economía; considera, a este respecto, que las inversiones sociales deben considerarse precisamente como tales, es decir, inversiones y no gastos;

3. Destaca que, en algunos Estados miembros, el envejecimiento de la población, la baja tasa de natalidad y los cambios en los mercados de trabajo pueden hacer más urgente la necesidad de reformar los sistemas de seguridad social, incluidas las pensiones, a fin de garantizar su sostenibilidad; hace hincapié en que, con más frecuencia que en el caso de los hombres, las mujeres interrumpen su carrera profesional y ocupan puestos de trabajo a tiempo parcial para ocuparse de los niños y otras personas dependientes, lo que puede repercutir negativamente en sus pensiones y exponerlas a un mayor riesgo de pobreza; pide a los Estados miembros, en este contexto, que consideren esos periodos de interrupción de la carrera profesional como periodos cotizados a efectos de la determinación y el cálculo de sus derechos de pensión; subraya que se debe involucrar en las reformas a los interlocutores sociales con arreglo a la legislación y las prácticas nacionales, así como a las partes interesadas, y que se debe informar adecuadamente sobre ellas a los ciudadanos;

4. Pide a los Estados miembros que garanticen una protección social nacional que asegure unos ingresos dignos establecidos por cada país y el acceso a las prestaciones sociales básicas, en particular en caso de enfermedad, desempleo, maternidad, discapacidad, jubilación, etc., con objeto de luchar contra la pobreza y la exclusión social en los Estados miembros; alienta a los Estados miembros a que elaboren estrategias de desarrollo de la seguridad social en consonancia con las propuestas de la OIT;

(...)

Y ya, en el marco exclusivo del trabajo autónomo, advierte del riesgo de huida del Derecho del Trabajo a través de la figura del falso autónomo, como mecanismo para evadir la aplicación de derechos laborales. Llama, en síntesis, a la adopción de medidas por los Estados y a una coordinación en esta materia, de manera que se mantengan unos estándares mínimos de protección, de manera coherente con las directrices marcadas por la OIT³⁰.

En todo caso, se advierten tres ideas clave que marcan el devenir de toda la protección social del trabajo autónomo en las plataformas colaborativas: a) la utilización fraudulenta de esta figura; b) la falta de una mayor regulación en materia de prestaciones, puesto que ello es sinónimo de rebaja en la cobertura social de estos colectivos y; c) la encomienda a los países miembros de la UE a que avancen en la especificación de sanciones a los empresarios que utilizan de manera irregular el trabajo autónomo, en el ya citado intento de huida del Derecho Social³¹.

5. Destaca que una protección social eficaz de suficiente calidad debe basarse en medidas destinadas a fomentar la participación en el trabajo, que contribuye a mejorar la salud y la seguridad en el trabajo, así como al aumento de la productividad, lo cual constituye una importante ventaja competitiva; subraya que la disminución del nivel de protección social no debe verse como una solución que allane el camino hacia tasas de empleo más elevadas.

³⁰ Vid. nota siguiente.

³¹ También de forma extensa (interesa reproducir el tenor literal):

La seguridad social de los trabajadores autónomos

25. Hace hincapié en que el trabajo autónomo debe reconocerse debidamente como una forma de trabajo que favorece la creación de empleo y la disminución del desempleo, y que su evolución positiva debería ir acompañada de medidas adecuadas de protección social de los trabajadores autónomos definidas en la legislación nacional de los Estados miembros;

26. Pide a los Estados miembros que faciliten la conciliación del trabajo y las responsabilidades de prestación de cuidados ofreciendo a los trabajadores flexibilidad en relación con la jornada laboral y el lugar de trabajo, a fin de evitar una situación en la que no tengan más opciones de flexibilidad que la de recurrir al empleo autónomo dependiente;

27. Hace hincapié en la necesidad de contar con datos estadísticos actualizados y más detallados que los disponibles actualmente, que podrían utilizarse para analizar la importancia económica de los trabajadores autónomos y de sus diferentes grupos; pide asimismo que se incluyan las cuestiones relativas al trabajo autónomo en la encuesta de población activa de la Unión Europea;

28. Señala que la falta de una definición nacional clara de trabajo autónomo aumenta el riesgo del falso trabajo autónomo entre los trabajadores de la UE y puede dificultar su acceso a una seguridad social adecuada; señala que los diferentes estatutos de los trabajadores autónomos entre los Estados miembros precisan de soluciones para una mejor coordinación de la seguridad social de los trabajadores autónomos a fin de que no se restrinja la libre circulación de trabajadores;

29. Pide a la Comisión que promueva los intercambios entre los Estados miembros a fin de proporcionar orientación sobre las diferentes formas del empleo atípico, incluido el trabajo autónomo, con vistas a ayudar a los Estados miembros a aplicar correctamente las legislaciones laborales y las medidas de protección social pertinentes a los trabajadores empleados en tales condiciones; considera también necesario que los Estados miembros identifiquen claramente el falso trabajo autónomo y sancionen a los empresarios si se constatan y acreditan tales casos; insiste, no obstante, en que la determinación de la condición de trabajador asalariado debe seguir siendo una responsabilidad jurídica del Estado miembro anfitrión en cuyo territorio se realice el trabajo;

30. Pide a los interlocutores sociales europeos, a la Comisión y a los Estados miembros que estudien la cuestión del trabajo autónomo dependiente y que encuentren soluciones prácticas, especialmente en aquellos sectores en los que las actividades transfronterizas desempeñan una función importante y entre los grupos vulnerables, como los trabajadores domésticos y los trabajadores con salarios bajos;

31. Insta a los Estados miembros a que velen por que el trabajo autónomo no se convierta en un medio de impedir que los trabajadores disfruten de los beneficios de la seguridad social y la seguridad en el trabajo ni un medio de que los empleadores eludan el Derecho laboral y de la seguridad social; pide, por otra parte, que se evite la asimilación de los trabajadores autónomos con los asalariados a fin de proteger las ventajas del trabajo

(...)

En resumen, desde la UE se insta a:

- Reconocer las nuevas realidades
- Revisar las normativas nacionales para establecer los mecanismos de protección social adecuados
- Ver las lagunas normativas en materia de trabajo en plataformas
- Clarificar los criterios para distinguir entre trabajo autónomo o falso autónomo
- Sancionar las conductas irregulares o fraudulentas.

3. LA ACTUACIÓN EN EL ÁMBITO NACIONAL

3.1. Situación de partida

Como se ha puesto de manifiesto desde las Instancias Europeas, se ha detectado una posible situación de abuso del trabajador autónomo ante realidades que no comparecen de manera exacta con esta figura, ocultando, en muchos casos, el trabajo por cuenta ajena y, situando a los prestadores de servicios, también en las plataformas, con una menor protección social³².

autónomo y de la actividad económica de tal naturaleza, y de contribuir al desarrollo del espíritu empresarial y de la calidad de los servicios;

32. Pide a los Estados miembros que, de ser necesario, amplíen la protección social en lo que se refiere a la jubilación, la incapacidad, los permisos de maternidad/paternidad y el desempleo, de manera que la protección social de los trabajadores autónomos se adapte mejor a las necesidades de los mismos;

33. Pide a los Estados miembros que promuevan y apoyen los seguros de grupo para los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales; pide a los Estados miembros que garanticen a los trabajadores autónomos el acceso a regímenes colectivos de seguro y de pensiones basados en la solidaridad;

34. Solicita a los Estados miembros que pongan a disposición de todos los ciudadanos información relativa a sus derechos en materia de protección social y faciliten asimismo a las personas que deseen adquirir la condición de trabajadores autónomos información adecuada acerca de las modificaciones en su grado de protección social y sus derechos laborales que se deriven de la obtención de dicha condición, así como los cambios en otros derechos y obligaciones vinculados a su actividad económica; pide asimismo a la Comisión que ponga a disposición de los trabajadores autónomos y de los trabajadores móviles información sobre sus derechos y obligaciones en caso de migración, inmigración y trabajo transfronterizo;

35. Pide a los Estados miembros y a la Comisión que involucren a los interlocutores sociales, de conformidad con las prácticas nacionales, en un proceso de desarrollo y modernización de la protección social, y que profundicen el diálogo social a nivel nacional y de la UE; solicita asimismo a los interlocutores sociales que incluyan en el orden del día las cuestiones relacionadas con los derechos laborales y la protección social de los trabajadores autónomos, con objeto de seguir creando un marco de protección social suficiente para los trabajadores autónomos, sobre la base de la reciprocidad y el principio de no discriminación, y que analicen si es preciso incluir a los trabajadores autónomos en la negociación colectiva y el modo de hacerlo, adoptando estrategias concretas sobre el modo de abordar los problemas de los trabajadores autónomos en los casos en que la legislación nacional no permite la representación sindical de los trabajadores autónomos; insta a los interlocutores sociales a que intercambien buenas prácticas entre los sindicatos y las asociaciones profesionales en materia de servicios prestados a los trabajadores autónomos, la lucha contra el fenómeno del falso trabajo autónomo y la organización de los trabajadores autónomos que ejerzan una actividad por cuenta propia.

³² Vid. v.gr. el desarrollo al respecto y con los casos particulares perfectamente documentados y desarrollados en ROJO TORRECILLA, E. (Recopilación) Textos sobre economía colaborativa y relaciones laborales (31.8.15 a (...))

Lo cierto es que, en el marco del trabajo autónomo, la mayoría de los trabajadores han venido cotizando por las Bases mínimas, salvo que, como en la actualidad, pudieran beneficiarse de la tarifa plana. En tal caso, en el año 2018 la tarifa mínima ascendía a 278,88 € y ello de manera independiente a su salario real. Pero lo cierto es que muchos prestadores de servicios en el ámbito de la economía colaborativa, resultaban ser beneficiarios de la referida tarifa plana, de manera que el ingreso a las arcas de la Seguridad Social menguaba en los términos definidos en su normativa reguladora, pero que en términos generales de referencia eran 50 euros³³.

Sin embargo, en el trabajo por cuenta ajena y, a salvo de reducciones o bonificaciones concretas (dentro del terrible cuadro de incentivos a la contratación que lo hace realmente inoperativo), el coste por cotización, vinculado a salarios reales, venía siendo (empresa más trabajador) de 28,30% nada más respecto a las contingencias comunes, a lo que hay que sumar la correspondiente a contingencias profesionales (según tarifa), las específicas por horas extraordinarias (si las hubiere), por desempleo (con cuantía superior en caso de contratos temporales y más aún si son a tiempo parcial), Formación Profesional y FOGASA³⁴. Todo ello ha supuesto una auténtica merma de ingresos al Sistema de Seguridad Social y una repercusión negativa para el mantenimiento de las Pensiones Públicas³⁵.

En cualquier caso, la idea del legislador, es intentar, en la medida de lo posible – aunque con diferencias notables, por ejemplo, en el cese de actividad y protección por desempleo– un paralelismo entre trabajador por cuenta ajena y trabajador por cuenta propia en lo que respecta a la determinación y cálculo de las prestaciones. Así se refleja en los arts. 23 y 26 Ley 20/2007, Estatuto del Trabajador autónomo, en especial 26.5 cuando dispone que “La acción protectora del régimen público de Seguridad Social de los trabajadores autónomos tenderá a converger en aportaciones, derechos y prestaciones con la existente para los trabajadores por cuenta ajena en el Régimen General de la Seguridad Social”, voluntad que se reitera en la normativa genérica sobre Seguridad Social –así, por ejemplo, en la LGSS, en principio puede señalarse el art. 314 en relación con el 42; el art. 317

30.1.2018) en El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales, Blog, <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2018/01/recopilacion-textos-sobre-economia.html>

³³ Arts. 3 y 4 La Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo, modificando los arts. 31 y 32 de Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

³⁴ CUADRO DE COTIZACIÓN EN RÉGIMEN GENERAL

| CONTINGENCIAS | Empresa | Trabajadores | TOTAL |
|---|---------|--------------|-------|
| Comunes | 23,60 | 4,70 | 28,30 |
| Horas Extraordinarias Fuerza Mayor | 12,00 | 2,00 | 14,00 |
| Resto Horas Extraordinarias | 23,60 | 4,70 | 28,30 |
| DESEMPLEO | Empresa | Trabajadores | TOTAL |
| Tipo General | 5,50 | 1,55 | 7,05 |
| Contrato duración determinada Tiempo Completo | 6,70 | 1,60 | 8,30 |
| Contrato duración determinada Tiempo Parcial | 6,70 | 1,60 | 8,30 |
| FOGASA | Empresa | Trabajadores | TOTAL |
| Fogasa | 0,20 | | 0,20 |
| FORMACIÓN PROFESIONAL | Empresa | Trabajadores | TOTAL |
| Formación profesional | 0,60 | 0,10 | 0,70 |

*CONTINGENCIAS: Contingencias Profesionales según tarifa.

³⁵ VILA TIerno, F. (2017) “Empleo, reformas laborales y sostenibilidad del sistema de pensiones”, Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF, núm. 417, págs. 21-56.

presenta una regulación para TRADE sin cambios; en el art. 318 hay una remisión a la Jubilación en el Régimen General (salvo matices, arts. 205 a 214 menos 209.1b) y 212)–

Pero, por otra parte, si un autónomo ha querido planificar su jubilación, como prestación básica en un sistema de cobertura social pública, esta intención ha venido chocando con los límites interpuestos para evitar la “compra de pensiones”. En este sentido, no puede irse a la base máxima, sino a los límites máximos según edad impuestos en la legislación presupuestaria³⁶.

Si todo ello lo situamos en el contexto de debate sobre el mantenimiento de las pensiones públicas, podemos llegar a la conclusión que tal regulación le impide acceder a una pensión digna como aquel que presta servicios en el marco del trabajo decente. Y así, vemos dos consecuencias:

- Los expulsa a los sistemas de aseguramiento privado, lo que es un absurdo en una situación de supuesta merma de ingresos y que podrían repercutir en el referido mantenimiento del sistema;

³⁶ La regulación, hasta su modificación por el art. 6 del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo se contenía en el art. 130.5 Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 (LPGE 2018) -vid. antes LPGE (Ley3/2017), art. 106.Cinco-, que disponía lo siguiente al respecto:

2. La base de cotización de los trabajadores autónomos que, a partir del día primero del mes siguiente al de la entrada en vigor de la presente norma, tengan una edad inferior a 47 años, será la elegida por ellos dentro de las bases máxima y mínima fijadas en el apartado anterior. Igual elección podrán efectuar aquellos trabajadores autónomos que en esa fecha tengan una edad de 47 años y su base de cotización en el mes de diciembre de 2017 haya sido igual o superior a 2.023,50 euros mensuales, o que causen alta en este Régimen Especial con posterioridad a la citada fecha.

Los trabajadores autónomos que a partir del día primero del mes siguiente al de la entrada en vigor de la presente norma, tengan 47 años de edad, si su base de cotización fuera inferior a 2.023,50 euros mensuales, no podrán elegir una base de cuantía superior a 2.052,00 euros mensuales, salvo que ejerciten su opción en tal sentido antes del 30 de junio de 2018, lo que producirá efectos a partir de 1 de julio del mismo año, o que se trate del cónyuge superviviente del titular del negocio que, como consecuencia del fallecimiento de éste, haya tenido que ponerse al frente del mismo y darse de alta en este Régimen Especial con 47 años de edad, en cuyo caso no existirá esta limitación.

3. La base de cotización de los trabajadores autónomos que, a partir del día primero del mes siguiente al de la entrada en vigor de la presente norma, tuvieran 48 o más años cumplidos, estará comprendida entre las cuantías de 1.005,90 y 2.052,00 euros mensuales, salvo que se trate del cónyuge superviviente del titular del negocio que, como consecuencia del fallecimiento de éste, haya tenido que ponerse al frente del mismo y darse de alta en este Régimen Especial con 45 o más años de edad, en cuyo caso, la elección de bases estará comprendida entre las cuantías de 932,70 y 2.052,00 euros mensuales.

No obstante, los trabajadores autónomos que con anterioridad a los 50 años hubieran cotizado en cualquiera de los Regímenes del sistema de la Seguridad Social por espacio de cinco o más años, se regirán por las siguientes reglas:

a) Si la última base de cotización acreditada hubiera sido igual o inferior a 2.023,50 euros mensuales, habrán de cotizar por una base comprendida entre 932,70 euros mensuales y 2.052,00 euros mensuales.

b) Si la última base de cotización acreditada hubiera sido superior a 2.023,50 euros mensuales, habrán de cotizar por una base comprendida entre 932,70 euros mensuales y el importe de aquélla, incrementado en un 1,40 por ciento, con el tope de la base máxima de cotización.

Lo previsto en el apartado Cinco.3.b) será asimismo de aplicación con respecto a los trabajadores autónomos que con 48 o 49 años de edad hubieran ejercitado la opción prevista en el párrafo segundo del apartado Cuatro.2 del artículo 132 de la Ley 39/2010, de 22 de diciembre.

Tal regulación ha sido sustituida actualmente por

- En términos generales, un autónomo, cuando comienza, tiene más dificultades para el negocio, por lo que cotizar por la base mínima puede suponer una parte sustancial de sus ingresos (de ahí tarifa plana y huidas del sistema con trabajo no declarado o cooperativas de trabajo asociado), pero en el caso de la economía colaborativa se les está condenando a una pensión baja, porque es imposible que con sus ingresos y con sus condiciones puedan asumir más coste (por ello, de nuevo, jóvenes que aprovechan tarifa plana)

Pero, en esta situación y confrontándolo con la realidad podríamos preguntarnos si es lo mismo una persona que con, por ejemplo, 58 años pretende cotizar como autónomo por la base máxima, una persona que lleva toda la vida con su negocio, u otra que se ha visto abocada a aceptar las condiciones en el marco de la economía colaborativa. Las diferencias son sustanciales de cara a la posible compra de pensiones. Y si se debería poder pagar menos al principio y compensar más después. No soluciones que recortan ingresos como tarifa plana, sino otras que permitan acogerse a cuantías más reducidas al principio y ajustables después a los ingresos reales. La consecuencia es una Protección social reducida por efecto de la cotización del trabajador autónomo, que se convierte, por ejemplo, en presupuesto de una pensión reducida. La repercusión es una afección a título individual, pero también colectiva, en tanto que es un problema para el sostenimiento del sistema de Seguridad Social y de la propia economía, en tanto que el poder adquisitivo de estos sujetos está condicionado a la baja de un modo no ya importante, sino definitivo.

De este modo, se venían apuntando algunas posibles soluciones en clave nacional y que se resumían en los siguientes puntos:

- Cotización por ingresos reales. Vincular la cotización a la Seguridad Social a los ingresos reales que recibe el trabajador por cuenta propia. Establecer una base mínima similar al Salario Mínimo Interprofesional ¿aquellos que no superen dicha barrera estarían exentos de cotizar? Evitar la práctica habitual de cotizar por la base mínima;
- Cambiar las reglas relativas a “compras de pensiones” y adaptarlas a la realidad de diferentes supuestos evitando “fugas” al ámbito privado;
- Eliminar políticas que impliquen rebaja de ingresos como las reducciones y sustituirlas por otras más eficaces vinculadas a los inicios de la actividad o el desarrollo en ámbitos como la economía colaborativa con ingresos reducidos;
- Clarificar cuándo hay relación laboral en este tipo de prestación adecuando el concepto de trabajador a las nuevas realidades;
- Control y sanción del falso autónomo.

Veamos que se ha hecho.

3.2. Plan Director por un trabajo digno 2018, 2019 y 2020

De manera breve, por no constituir, evidentemente, una norma jurídica el referido instrumento, nos queremos referir a las previsiones específicas que el mismo realiza respecto a los trabajadores en plataformas.

Y es que éste, cuando justifica en su primer apartado la oportunidad y necesidad de éste, lo enmarca dentro del concepto de trabajo decente de la OIT, precisamente con el enfoque que hemos comentado en epígrafes precedentes³⁷. Es más, sitúa como referente general del Plan la consecución de objetivos de Desarrollo Sostenible y coherente con el Plan de Acción para la implementación de la Agenda 2030 aprobado por el Consejo de Ministros el 29 de junio de 2018. Es decir, que es el propio ejecutivo el que se está comprometiendo a llevar determinadas medidas a cabo, fundamentalmente la recuperación de derechos sociales y mejoras la calidad del empleo y de las condiciones laborales.

En este marco, encuentra perfecta adaptación los esfuerzos por contribuir a la mejora de la protección social para los trabajadores en la economía de plataformas.

Para ello, primero, en el diagnóstico de la situación del mercado de trabajo se alude al fenómeno creciente del falso autónomo (pág. 17). Expresamente viene a señalar que “La existencia de los denominados falsos autónomos no es exclusiva de un determinado sector de actividad, la presencia que tiene en las nuevas formas de organización social, así como en los nuevos negocios creados a través de plataformas digitales es significativa. A pesar de difuminar ciertas notas de la relación laboral ello no impide su calificación como tal”.

A tal fin, dispone un conjunto de medidas operativas (55) divididas en 9 ámbitos de actuación “que serán puesta en marcha de manera inmediata por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social”.

Entre las mismas, el apartado 3.5 del Plan contempla la lucha contra la economía irregular y, muy especialmente el epígrafe “B)” se concentra en la figura del falso autónomo, ya que “ciertos empresarios, en su deseo de mejorar de una manera fácil su competitividad, han recurrido a esta figura para reducir fraudulentamente los costes laborales, evitando la cotización por ellos al Régimen General de la Seguridad Social y solicitando el trabajador el

³⁷ “Según la Organización Internacional de Trabajo, el trabajo decente es el punto de convergencia de sus cuatro objetivos estratégicos: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo; el empleo; la protección social y el diálogo social. El trabajo decente dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades; es el trabajo que se realiza con respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, el que permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, el que se lleva a cabo con protección social, e incluye el diálogo social. La consecución de un trabajo digno constituye una aspiración esencial del ser humano. De ahí que el trabajo digno, o trabajo decente en la terminología acuñada internacionalmente, se haya convertido en un objetivo universal y haya sido integrado en las más importantes declaraciones de derechos humanos, y de un modo muy destacado en la Agenda 2030 para desarrollo sostenible de las Naciones Unidas. La importancia de un trabajo decente para la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible se pone especialmente de manifiesto en el Objetivo 8, cuya finalidad es “promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”. No obstante, lo que se conoce como trabajo decente no se sólo afecta al Objetivo 8, sino que contribuye también de forma significativa a la consecución del Objetivo 1 (sobre erradicación de la pobreza), del Objetivo 5 (relativo a lograr la igualdad de género) y del Objetivo 10 (sobre reducción la desigualdad en los países y entre ellos)”.

alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de Trabajadores Autónomos asumiendo éste, por tanto, la totalidad de la cotización a la Seguridad Social. Todo ello supone una lesión a los derechos de los trabajadores y trabajadoras afectados, siendo un claro ejemplo de precarización de las relaciones laborales al desproveer a estos trabajadores de protección social, implicando igualmente competencia desleal para las empresas que cumplen con sus obligaciones legales, y un fraude a la Seguridad Social, al eludir la cotización correspondiente”. En este sentido, la medida número 39 está enfocada a una campaña de actuación en la que se priorizan los sectores más afectados por este fenómeno. No se dice de manera explícita, pero sí, de manera implícita, debe incluirse a la economía colaborativa.

Finalmente, el apartado 3.6, está destinado a afrontar nuevas modalidades de prestación de trabajo en el seno de una sociedad caracterizada por la generalización de las NNTT y el uso de Internet. “En este contexto ha surgido la llamada economía de las plataformas, efectuada a través de una plataforma o aplicación informática, si bien bajo esta denominación han aflorado en ciertos casos determinadas prácticas empresariales irregulares que están promoviendo una precarización del mercado de trabajo, fundamentado en la reducción de costes mediante la disminución y conculcación de los derechos laborales, haciéndose latente no sólo en el ámbito de los trabajadores y trabajadoras altamente cualificados, sino también respecto de aquellos empleados con menos posibilidades de acceder a puestos duraderos, fomentando así la aparición de un tipo de trabajador que ha de realizar cada vez más horas por un mismo precio, o incluso por uno inferior, dando fuerza al concepto denominado “trabajador pobre”... En este contexto, algunas empresas, amparándose en estas infraestructuras virtuales desdibujan el concepto tradicional de centro de trabajo, recurren a trabajadores a los que exigen encuadrarse en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, ya sea a través de su figura habitual, o bien a través de la figura del TRADE, cuando en realidad, su relación jurídica reúne las características propias de una relación laboral por cuenta ajena. Sin perjuicio de lo anterior tanto en plataformas digitales como en el propio comercio electrónico, bajo el anonimato que proporciona la red, podrían ampararse situaciones de economía irregular, ya sean faltas de alta tanto en el Régimen Especial de Autónomos como en el Régimen General de la Seguridad Social...”

Tras esta afirmación tan explícita, se contemplan tres medidas concretas:

- la dotación de medios a la ITSS para la identificación de sujetos en las plataformas digitales;
- la elaboración de una guía de actuación y;
- la puesta en marcha de una campaña específica sobre Plataformas y comercio electrónico.

Todo lo anterior tiene una relevancia extraordinaria, puesto que permite trasladar al ámbito de lo real, las previsiones que el “derecho blando” venía disponiendo y que se completan con lo previsto en la normativa nacional, a la que dedicaremos las últimas líneas.

3.3. El RDL 28/2018. Algún avance en la materia

Al margen de la actualización de bases de cotización del trabajador autónomo, teniendo en cuenta los topes de edad (art. 6) y por lo que se mantiene el mismo sistema para evitar la compra de pensiones³⁸, hay una serie de actuaciones en la norma que pretenden avanzar en la protección del trabajador autónomo, algunas de especial interés y alcance para los que prestan servicios en el ámbito de la economía de plataformas.

En cualquier caso, la extensa Exposición de Motivos ya adelanta algo significativo cuando se explica el incremento de las bases mínimas de cotización, de acuerdo al aumento en torno al 22% del SMI. En tal sentido, se produce un alza en el entorno del 22% de las referidas bases mínimas y del 7% de base máxima, si bien, esta “Traslación que no se ha efectuado en su integridad al colectivo de trabajadores autónomos, cuyas bases mínimas se incrementan en un 1,25 por ciento, lo que está justificado por los acuerdos a los que se ha llegado en este sentido con las entidades más representativas del sector en tanto se procede a modificar de modo sustancial la forma en que se determina la cotización en este régimen especial de la Seguridad Social, que se efectúa en función de las bases elegidas por los interesados y que, tras la anunciada modificación, va a estar determinada por el importe de

³⁸ El contenido completo de los apartados 1 y 2 es el siguiente: 1. Durante el año 2019, las cuantías de las bases mínimas de cotización en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos se incrementarán en un 1,25 por ciento respecto de las vigentes en el año 2018, estableciéndose la cuantía de la base mínima aplicable con carácter general en 944,40 euros mensuales.

2. La base de cotización para los trabajadores autónomos que, a 1 de enero de 2019, sean menores de 47 años de edad será la elegida por éstos, dentro de los límites que representan las bases mínima y máxima.

Igual elección podrán efectuar aquellos trabajadores autónomos que en esa fecha tengan una edad de 47 años y su base de cotización en el mes de diciembre de 2018 haya sido igual o superior a 2.052,00 euros mensuales, o que causen alta en este régimen especial con posterioridad a la citada fecha.

En otro caso su base máxima de cotización será de 2.077,80 euros mensuales.

Los trabajadores autónomos que, a 1 de enero de 2019, tengan 47 años de edad, si su base de cotización fuera inferior a 2.052,00 euros mensuales no podrán elegir una base de cuantía superior a 2.077,80 euros mensuales, salvo que ejerciten su opción en tal sentido antes del 30 de junio de 2019, lo que producirá efectos a partir del 1 de julio del mismo año, o que se trate del cónyuge superviviente del titular del negocio que, como consecuencia del fallecimiento de este, haya tenido que ponerse al frente del mismo y darse de alta en este régimen especial con 47 años de edad, en cuyo caso no existirá dicha limitación.

3. La base de cotización de los trabajadores autónomos que, a 1 de enero de 2019, tengan cumplida la edad de 48 o más años estará comprendida entre las cuantías de 1.018,50 y 2.077,80 euros mensuales, salvo que se trate del cónyuge superviviente del titular del negocio que, como consecuencia del fallecimiento de este, haya tenido que ponerse al frente del mismo y darse de alta en este régimen especial con 45 o más años de edad, en cuyo caso la elección de bases estará comprendida entre las cuantías de 944,40 y 2.077,80 euros mensuales.

No obstante, la base de cotización de los trabajadores autónomos que con anterioridad a los 50 años hubieran cotizado en cualquiera de los regímenes del sistema de la Seguridad Social cinco o más años, tendrán las siguientes cuantías:

a) Si la última base de cotización acreditada hubiera sido igual o inferior a 2.052,00 euros mensuales, se habrá de cotizar por una base comprendida entre 944,40 euros mensuales y 2.077,80 euros mensuales.

b) Si la última base de cotización acreditada hubiera sido superior a 2.052,00 euros mensuales, se habrá de cotizar por una base comprendida entre 944,40 euros mensuales y el importe de aquella incrementado en un 7,00 por ciento, con el tope de la base máxima de cotización.

Lo previsto en el anterior párrafo b) será asimismo de aplicación con respecto a los trabajadores autónomos que con 48 o 49 años de edad hubieran ejercitado la opción prevista en el artículo 132, apartado cuatro.2, párrafo segundo, de la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011.

los ingresos realmente percibidos, en concordancia con lo previsto al efecto en el Régimen General de la Seguridad Social”³⁹.

De este modo, ya nos introduce ante una de los cambios estrella en la regulación de autónomos: la cotización en función de los ingresos reales, lo que va a significar un cambio radical en el sistema de protección social del mismo y que actualmente se encuentra en la fase de diseño. Cambios que se integran en el Acuerdo suscrito el día 26 de diciembre de 2018 entre el MTMSS y las organizaciones más representativas de trabajadores por cuenta propia.

Pero en el RDL 28/2018, el grueso de medidas se concentran, en general, en una valoración que se apoya en varios extremos:

- En las singularidades del Régimen de Autónomos que se corresponden, por tanto, con una necesaria especificidad formal;
- y en que esta especial relación “debe evolucionar hacia una mayor protección de su actividad y de las contingencias que puedan sobrevenir en su ejercicio. Por ello, se ha procedido a otorgar una protección de estos trabajadores para todas las contingencias previsibles, ya sean comunes o profesionales. De esta manera también se abre el abanico de prestaciones a las que tienen acceso los trabajadores autónomos, determinando una mayor acción protectora que ahora se extiende de forma obligatoria a la cobertura de las enfermedades profesionales y de los accidentes de trabajo”.

Todo ello con un objeto común, conseguir el ya referido paralelismo real entre el Régimen General y el de Autónomos, si bien, debemos advertir, que se trata de una finalidad, de una evolución hacia la convergencia en la protección social, sin que hasta el momento ella se haya concretado de un modo real y efectivo.

De manera sucinta se pueden señalar los siguientes cambios dirigidos a una mayor protección social del trabajador autónomo⁴⁰:

- En primer lugar, la cobertura de todas las contingencias se convierte en obligatoria: tanto las comunes, como las profesionales –con determinadas excepciones–. Ello trae consigo una modificación del art. 308 LGSS, siendo lo más relevante que corresponde hacer efectivo el pago de las cuotas, por todas las contingencias, a la mutua colaboradora con la Seguridad Social, a la entidad gestora o al servicio público de empleo, con cargo a las cuotas por cese de actividad. Se modifican igualmente los arts. 311 LGSS para la exención del pago de cuotas a trabajadores mayores que reúnan

³⁹ Téngase en cuenta que la norma trata de solventar la ausencia de aprobación de los Presupuestos para el año 2019.

⁴⁰ Un completo repaso de las medidas puede verse en PANIZO ROBLES, J.A. “La Seguridad Social en los inicios de 2019. Análisis de urgencia del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo”, *CEF Laboral-Social*, Enero 2019, https://www.laboral-social.com/sites/laboral-social.com/files/ESTUDIOPANIZOROBLES_REALDECRETOLEY28.2018_0.pdf

determinados requisitos, así como la situación de pluriactividad en el art. 313 LGSS. De otro lado, el art. 316 se modifica para reflejar la cobertura obligatoria de las contingencias profesionales, el 317 para fijar la protección de los TRADE y el 321 para establecer el derecho a las prestaciones desde el 4º día en el caso de las contingencias comunes y el primero, para las profesionales. De manera concordante, para incluir el actual alcance de la acción protectora, se modifica y actualiza el art. 26.1 LETA.

- En segundo término, se procede, también con carácter obligatorio, a la cobertura por cese de actividad –art. 327 LGSS con las prestaciones del 329, incluyendo la novedosa del pago de cotizaciones a partir del día 61 en los términos ya señalados– y se duplican los periodos de duración de la prestación, de forma que la prestación se extiende entre un período mínimo de 4 meses y hasta un máximo de 24 en función del tiempo previo cotizado, habiéndose alterado, en general los tramos reconocidos (en la nueva redacción para el art. 340.2 LGSS). Se ve, de esta forma modificado el Título V de la LGSS (v.gr. el art. 337 LGSS respecto a la solicitud y nacimiento del derecho a la prestación).
- Se incluye, de igual forma, modificaciones en las bonificaciones a las trabajadoras autónomas que se reincorporen al trabajo en la relación de supuestos contemplados.
- Ello conlleva, necesariamente, cambios en las aportaciones. Y así, de una parte, se incrementa la base mínima en los términos ya indicados, de manera que sube un 1,25%, por lo que la mayor parte de los trabajadores por cuenta propia, que cotiza por bases mínimas, van a ver incrementada la cuantía a 283,3 €, esto es 5,36 € más que el año anterior. El tipo de cotización, que ya incluye todas las contingencias, se establece del siguiente modo:
 - 28,30% por contingencias comunes, incluyendo IT y equiparado al RG
 - contingencias profesionales, será el 0,9% para todos, inferior a la tarifa mínima del RG;
 - Cese de Actividad, el 0,7%, también inferior al RG,
 - Formación y Prevención: 0,1%⁴¹.
- Respecto a la Tarifa Plana, se incrementa su cuantía, pero para tener la misma cobertura entre sus beneficiarios que el resto de autónomos. Y es que ésta también incorpora la obligatoriedad de la cobertura por contingencias

⁴¹ Los incrementos que se contemplan establecen que 2019, será del 30 %; el 30,3 %, en 2020; el 30,6 %, en 2021 y en 2022, se fija definitivamente el el 31 %.

comunes y profesionales, tanto para los autónomos, con carácter general, como en los casos de discapacidad, violencia de género y terrorismo⁴².

- Se refuerza el control de la situación de actividad cuando se produce el impago de cuotas.

Pero una de las figuras destacadas, de acuerdo con las medidas anteriores, especialmente lo previsto en el epígrafe anterior y atendiendo a las recomendaciones de mayor control e incremento de sanciones para el uso irregular del trabajo autónomo, se incluye un nuevo tipo de infracción muy grave con la consiguiente sanción.

De esta forma, como medida específica de lucha contra la utilización fraudulenta o irregular de la figura del trabajador autónomo, y con el ánimo de potenciar las herramientas que permitan un mayor control por parte de los organismos públicos competentes, se introduce tal infracción muy grave y su sanción. Así, el apartado uno de la Disp. Final 4ª del RDL 28/2018 incorpora un nuevo apartado 16 en el art. 22 LISOS, identificando la conducta consistente en comunicar la baja en un régimen de la Seguridad Social de trabajadores por cuenta ajena, pese a que se continúe en la misma actividad laboral o se mantenga idéntica prestación de servicios, sirviéndose de un alta indebida en un régimen de trabajadores por cuenta propia. Esta tipificación supone una modificación del artículo 40.1 e) del LISOS que incluirá las sanciones correspondientes.

Todo ello implica que, por la vía de la protección mejorada a los trabajadores autónomos, y los nuevos mecanismos de control de la figura del falso autónomo, finalmente, se han conseguido dar los primeros pasos en un tímido avance hacia la configuración definitiva y real de un sistema normativo que suponga una auténtica protección social para el prestador de servicios en la Plataforma, pero, no debemos dejar de ser realistas, puesto que, al igual que comenzaba este artículo, debemos, referirnos al Maestro Vida Soria cuando afirmaba que él, en realidad, no era pesimista, sino un optimista bien informado.

4. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS CITADAS

- ABBOTT, K.W. Y SNIDAL D. "Hard and soft law in international governance", en *International Organization*, vol. 54, 2000.
- AA. VV., *Economía colaborativa y trabajo en plataforma*, (Dir. Rodríguez-Piñero Royo, M. C., y Hernández Bejarano, M.), Editorial Bomarzo, Albacete, 2017.
- BOTSMAN, R. Y ROGERS, R. (2010). *What's Mine Is Yours: The Rise of Collaborative Consumption*. New York, USA: Harper Business
- CASAS BAAMONDE, M.E. "Precariedad del trabajo y formas atípicas de empleo, viejas y nuevas ¿Hacia un trabajo digno?", *Revista de Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 9 (octubre 2017), págs. 867 y ss.

⁴² Durante los primeros 12 meses, si se cotiza por la base mínima, la cuota será de 60 euros (51,50, por contingencias comunes y 8,50, profesionales). Si se cotiza por encima de la mínima, la cuota por contingencias comunes se reduce en un 80 %. Entre los meses 13 y 24 se aplicará una bonificación sobre la cuota por contingencias comunes que corresponda

- DEL TORO HUERTA, M.I. “El fenómeno del soft law y las nuevas perspectivas del derecho internacional”, *Anuario Mexicano de Derecho Internacional*, Volumen VI, UAM, DOI: <http://dx.doi.org/10.22201/ijj.24487872e.2006.6>; <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-internacional/article/view/160/257>
- DIAZ-FONCEA, M.; MARCUELLO SERVÓS, C. Y MONREAL GARRIDO, M. “Economía social y economía colaborativa: encaje y potencialidades”, en *Economía Industrial*, núm. 402: Economía Colaborativa, 4º trimestre, año 2016, págs. 27 y 28.
- GANSKY, L. (2010). *The Mesh: Why the Future of Business is Sharing*. Londres, UK: Penguin Books Ltd
- GOERLICH PESET, J. M., “¿Repensar el Derecho del Trabajo? Cambios tecnológicos y empleo”, *Gaceta Sindical (Reflexión y debate)*, 2016, núm. 27, págs. 179 y ss.
- LUJÁN ALCARAZ, J. “Los transportistas en las fronteras del contrato de trabajo: calificación jurídico-laboral de la actividad de transporte”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 83, págs. 101 y ss.
- MONEREO PÉREZ, J.L. “La racionalización jurídica de las relaciones laborales y la emergencia de nuevas fuentes reguladoras en el orden internacional”, *Lex social: revista de los derechos sociales*, Nº. 1, 2018, págs. 1-44.
- Opciones (2013). “Economías colaborativas”, *Revista Opciones*, nº 44.
- OUISHARE (2016). Definición de economía colaborativa. *Ouishare, connecting the collaborative economy*: <http://ouishare.net/es/>
- PANIZO ROBLES, J.A. “La Seguridad Social en los inicios de 2019. Análisis de urgencia del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo”, *CEF Laboral-Social*, Enero 2019, https://www.laboral-social.com/sites/laboral-social.com/files/ESTUDIOPANIZOROBLESREALDECRETOLEY28.2018_0.pdf
- ROJO TORRECILLA, E. (Recopilación) Textos sobre economía colaborativa y relaciones laborales (31.8.15 a 30.1.2018) en *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, Blog, <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2018/01/recopilacion-textos-sobre-economia.html>
- SANMARTÍN MAZZUCONI, C., “Generalización tecnológica: efectos sobre las condiciones de trabajo y empleo”, (*Contribución a la Conferencia Nacional OIT “El futuro del trabajo que queremos”*), marzo de 2017 (vid en <http://www.ilo.org/madrid/fow/trabajo-decente-para-todos>).
- SCHOLZ, T. (2016). *Platform Cooperativism: Challenging the Corporate Sharing Economy*. New York, USA: Rosa Luxemburg Stiftung.
- THEPEOPLEWHOSHARE (2016). “What we know about the Global Sharing Economy report”. *Thepeoplewhoshare*: <http://www.thepeoplewhoshare.com/reports/>
- TODOLÍ SIGNES, A. *El trabajo en la era de la economía colaborativa*, editorial Tirant lo Blanch, 2017.

- VILA TIERNO, F. (2017) “Empleo, reformas laborales y sostenibilidad del sistema de pensiones”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, núm. 417, págs. 21-56.
- (2018) “Emprendimiento y trabajo autónomo como formas de huida del estándar de trabajo decente”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, núm. 421, págs. 45-76.
- “El trabajador autónomo económicamente dependiente” en *El trabajo autónomo en el marco del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Estudio de su régimen jurídico*. Actualizado a la Ley 6/2017, de 24 de octubre de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo / coord. por José Luis Monereo Pérez, Francisco Vila Tierno, 2017, págs. 27-52.
- “Extinción del contrato de trabajo y trabajo decente” en AA.VV. (Monero Pérez, Gorelli Hernández y De Val Tena, Direcc). *El Trabajo Decente*, Comares, 2018, págs. 263 y ss.
- “Elementos conceptuales para la fijación del nivel de (des)protección social del prestador de servicios en la economía colaborativa”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, Editorial Laborum, Núm. 19, 2018.

5. ALGUNAS WEBS DE INTERÉS SOBRE LA MATERIA

http://ec.europa.eu/growth/single-market/services/collaborative-economy_en

https://ec.europa.eu/commission/priorities/internal-market_es#background

https://www.fidefundacion.es/agenda/El-futuro-del-trabajo-y-la-economia-colaborativa-una-perspectiva-desde-la-responsabilidad-social-de-las-empresas_ae434821.html

<https://forelab.com/wp-content/uploads/repensando-dcho-trabajo-impacto-eco-colaborativa-alejandra-mtnez.pdf>

<http://prensa.mtramiss.gob.es/WebPrensa/noticias/seguridadsocial/detalle/3439>

http://www.congreso.es/portal/page/portal/Congreso/Congreso/Iniciativas?_piref73_2148295_73_1335437_1335437.next_page=/wc/enviarCgiBuscadorIniciativas

https://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_651708/lang--en/index.htm

<https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/lang--es/index.htm>

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2000-15060>

http://euroefe.euractiv.es/5533_dosieres/5528423_el-reto-de-regular-la-economia-colaborativa.html