



Estudi per conèixer la nova realitat de treball
en els models de negoci emergents en el marc
de les tecnologies digitals i possibles actuacions
de l'Administració pública local

Octubre 2018



Amb el suport de:



ÍNDIX

0. Resum executiu	pàg. 5
1. Introducció. Què tracta l'estudi?	pàg. 8
2. Metodologia. Producció i anàlisi de dades	pàg. 13
3. <i>Stakeholders</i> . Qui intervé en els nous models de negoci emergents en el marc de les tecnologies digitals?	pàg. 16
3.1. La persona productora de béns o la prestadora de serveis	pàg. 18
3.2. La persona usuària de la plataforma	pàg. 19
3.3. La plataforma	pàg. 20
4. Empreses i plataformes digitals	pàg. 22
4.1. Com són els nous models de negoci en l'actual context tecnològic? De la societat de la informació a l'empresa digital	pàg. 23
4.2. Quin és l'impacte de les empreses digitals en els sectors del transport, el turisme i el repartiment a domicili i quins problemes presenten?	pàg. 30
4.2.1. El sector del transport i la mobilitat de viatgers	pàg. 30
4.2.1.1. Problemàtica llicència administrativa VTC	pàg. 31
4.2.1.2. Altres models de transport col·lectiu de viatgers	pàg. 34
4.2.2. Sector de lloguer d'habitatges turístics	pàg. 35
4.2.2.1. Apunt sobre les llicències dels lloguers d'habitatge turístic	pàg. 36
4.2.2.2. El cas d'Airbnb a Catalunya	pàg. 39
4.2.2.3. Repercussions dels lloguers d'habitatges turístics a la ciutat	pàg. 40
4.2.3. Sector de repartiment a domicili. <i>Riders</i>	pàg. 41
5. Treballar en les plataformes i empreses digitals	pàg. 43
5.1. Com són les relacions laborals en l'empresa digital?	pàg. 43
5.1.1. Estudi de cas. Les condicions laborals de les persones conductores de VTC	pàg. 48
5.1.2. Estudi de cas. Les condicions laborals dels treballadors i treballadores en el sector de lloguers d'habitatges turístics	pàg. 52
5.1.3. Estudi de cas. Les condicions laborals de les persones treballadores en el sector de repartiment a domicili. <i>Riders</i>	pàg. 53

5.1.4. Estudi de cas. Les condicions laborals de les persones treballadores creadores de contingut digital en les xarxes digitals	pàg. 56
5.2. Com afecten les tecnologies de la informació i la comunicació i les eines digitals en les condicions de treball?	pàg. 57
5.2.1. Digitalització	pàg. 58
5.2.2. Formació dels treballadors i treballadores	pàg. 59
5.2.3. Subcontractació, <i>outsourcing</i> i <i>crowdsourcing</i>	pàg. 59
5.2.4. Riscos laborals	pàg. 60
5.2.5. Ús de tecnologies de la informació i la comunicació	pàg. 61
5.2.6. Dret a la desconnexió	pàg. 62
5.2.7. Teletreball	pàg. 63
5.2.8. Protecció de dades de caràcter personal de les persones treballadores	pàg. 63
5.2.9. Impacte sobre l'ocupació femenina de les TIC i les eines digitals	pàg. 64
5.3. Com són les persones treballadores a les empreses digitals?	pàg. 65
5.4. Apunt jurídic sobre el refugi de les plataformes digitals en la figura del fals autònom amb dependència i alienat	pàg. 75
5.4.1. L'abús i ús del fals autònom	pàg. 76
5.4.2. Estudi de cas. Conflictivitat a Espanya, compte d'altri o compte propi	pàg. 78
5.4.3. Test de laboralitat i visió del tribunal de Londres. Apunts sobre fals autònom amb dependència i alienat	pàg. 83
6. Regulació de les relacions laborals	pàg. 84
6.1. Treball Autònom (RETA)	pàg. 85
6.1.1. Tipologies de persones treballadores en règim d'autònom.	pàg. 87
6.1.2. Condicions laborals de la prestació de servei dels treballadors i treballadores autònoms	pàg. 90
6.2. Treball per compte d'altri (RGSS)	pàg. 91
6.2.1. Cotització a la Seguretat Social en el règim general dels treballadors i treballadores per compte d'altri	pàg. 91
6.2.2. Condicions laborals dels treballadors i treballadores per comte d'altri. Convenis col·lectius	pàg. 93
6.3. Persones treballadores mal enquadrades. Falsos autònoms	pàg. 97
6.4. Breu comparativa règim general (RG) versus règim especial de treball autònom (RETA)	pàg. 99

7. Situació actual en l'àmbit internacional	pàg.102
8. Pilar de referència, cap a l'Agenda 2030	pàg.108
8.1. Qualitat del mercat de treball	pàg.109
8.1.1. Principals diferències entre el règim general i el règim especial de treball autònom	pàg.112
8.2. Drets laborals en el marc de la negociació col·lectiva i Acords d'Interès Professionals	pàg.115
8.2.1. Acords d'Interès Professional	pàg.116
8.2.2. Negociació col·lectiva	pàg.117
8.3. Responsabilitat social a l'empresa digital	pàg.120
8.3.1. El model de plataformes afavoreix l'equilibri territorial?	pàg.121
8.3.2. Exemple de models col·laboratius de transport de viatgers més responsables i alineats amb un desenvolupament més sostenible	pàg.122
9. Conclusions i propostes d'actuació	pàg.125
9.1. Principals conclusions	pàg.125
9.2. Propostes d'actuació	pàg.131
10. Bibliografia	pàg.144
11. Annexos	pàg.148
Annex 1: Guió de l'entrevista de treball de camp sobre l'economia de plataformes	pàg.149
Annex 2: Test de laboralitat	pàg.151
Annex 3: Cotitzacions dels diferents règims	pàg.152

O

RESUM EXECUTIU

L'informe té l'objectiu de comprendre els nous models de negoci digital, l'impacte en el món del treball, sobretot pel que fa a les persones treballadores i proposar actuacions per millorar-ne la situació.

L'evolució constant de les tecnologies digitals ha generat nous models de negoci on grans grups inversors han posat el focus d'interès. A través de plataformes digitals o altres instruments tecnològics d'igual naturalesa es creen nous (sub)mercats i uns nous models d'empreses; les empreses o plataformes digitals i una nova economia, la *gig economy*.

Aquest estudi posa en relleu que la disrupció de les tecnologies TIC dificulten la detecció de males praxis laborals que van en la direcció contrària al compliment de l'Agenda 2030, sobretot del seu Objectiu 8, Treball digne i creixement econòmic.

L'empresa digital se sustenta per tres pilars fonamentals: clients, prestadors de serveis i treballadors/es de l'empresa, i ofereix un servei i negoci jurídicament ben delimitat. Aquest negoci no es regeix pel criteri de col·laboració sinó pel criteri propi de qualsevol empresa que ven un servei o producte al mercat.

Conseqüentment, tota la gestió o procés que hagi de fer l'empresa digital per posar a disposició de la clientela el producte o servei contractat és responsabilitat exclusiva de l'empresa online, inclosos els treballs físics subjacents o derivats de la pròpia activitat econòmica.

La figura jurídica de l'autònom és la utilitzada com a recurs per obtenir un guany amb flexibilitat, reduir la responsabilitat en l'estructura de personal de l'empresa i externalitzar els riscos de l'activitat empresarial. L'ús de la figura de l'autònom és fraudulent, ja que hi ha una dependència clara a les directrius de l'empresa.

L'empresa digital obvia la regulació bàsica de treball i/o mínims estipulats en els convenis col·lectius i que s'ha anat construint amb consens i pactes al llarg del temps. L'impacte negatiu que hi ha en l'aspecte social del contracte de treball i a la doctrina que sempre ha defensat el dret del treball es fa patent.

L'estalvi en protecció social cap als treballadors (és a dir, estalvi de la cotització a la seguretat social) i les baixes retribucions, el transforma en una aparent falsa competitivitat empresarial que és costejada directament per les persones treballadores que accedeixen a aquests tipus de feina que ofereixen algunes empreses digitals i, indirectament, per altres empreses que compleixen la legislació actual.

Les empreses digitals de plataforma mitjançant les noves tecnologies i la divisió del treball en microtasques, descentralitzen el servei cap a un gran nombre de treballadors i treballadores autònoms contractats «a demanda», provocant l'anomenada «fugida del dret del treball» (Todolí, A., 2017; Ginès, A., 2018).

La figura del fals autònom està lligada a una baixa qualitat en les retribucions, temps de treball, salut laboral, formació, estabilitat laboral i protecció social. L'absència de fixació d'uns límits màxims de la jornada laboral diària, setmanal, mensual i anual, afegida a la falta d'una regulació sobre el salari mínim (en el cas que els treballadors i treballadores siguin considerats personal col·laborador autònom) mostren la precarietat en què s'ubiquen les feines ofertes per les empreses digitals.

Aleshores, pel que fa a les actuacions presentades, un punt significatiu és la distinció entre els diferents tipus de plataformes digitals que estan actuant en el mercat i la seva responsabilitat social i ètica (incentivant el retorn social a la societat on operen).

Per a regularitzar i aclarir el marc laboral on operen les plataformes digitals és imprescindible que siguin les administracions públiques les que, cadascuna dins de les seves competències, creuen els fòrums de diàleg social necessaris i legislin per a donar seguretat jurídica a l'economia de plataformes i sobretot evitin la precarització laboral dels treballadors i treballadores.

Al mateix temps, els agents socials juntament amb les administracions públiques tenen una important labor d'informació i sensibilització de les persones treballadores i de la ciutadania en el seu conjunt perquè no se sotmetin a situacions laborals abusives ni d'enquadrament en règims equivocats i desfavorables pel desconeixement en l'aplicació de la normativa.

Com veurem al llarg de l'estudi, la labor de vigilància de l'autoritat laboral a través de la Inspecció de Treball és fonamental per a salvaguardar els interessos de les persones treballadores, que són la baula més feble dins de les relacions laborals.

En aquest sentit, es recomana que el Govern de l'Estat defineixi clarament la figura del RETA-TRADE, per identificar l'ús fraudulent de les empreses digitals i incrementar-ne el control a través dels òrgans públics establerts. Hem de fugir de la tergiversació de la finalitat de la tarifa plana en el Règim Especial del Treballador Autònom causalitzando millor la seva utilització.

Les administracions públiques, a través del diàleg social, han de fer una clara aposta per millorar les condicions laborals dels treballadors i treballadores regulant la utilització i l'impacte tecnològic en el món laboral i impulsant la negociació col·lectiva. En aquest sentit, el conveni col·lectiu sectorial és la millor eina de consens per a evitar el dúmping empresarial a costa de la precarització i desprotecció de les persones treballadores. Convé per tant ampliar l'àmbit funcional dels convenis perquè recullin aquestes noves realitats fruit de la digitalització de l'economia i l'impacte tecnològic.

Es recomana que les Administracions fomentin una alineació als Objectius de Desenvolupament Sostenible que es promou amb l'Agenda 2030 atenent de manera urgent les condicions laborals en les quals s'està desenvolupant els treballs de les empreses digitals. Amb especial atenció a la regulació de l'entorn tecnològic on se situen les feines de les empreses digitals per evitar que suposin una precarització de les condicions que ens allunyi de l'objectiu de treball digne.

El treball de les administracions locals no és menor, sobretot quan parlem d'activitats vinculades a llicències administratives. Però també han d'exercir la seva funció d'incidir en la regulació de les activitats que tenen el seu impacte, econòmic i humà, fonamentalment en ciutats importants com Barcelona o Madrid.

Les oportunitats i riscos en les plataformes de cooperació i les cooperatives i les iniciatives locals per endreçar el repartiment «última milla» i la mobilitat sostenible en general, les iniciatives locals sobre habitatges de lloguer turístic són reptes on l'administració pública local té un protagonisme i cal que lideri tot el seu desenvolupament per garantir els drets socials fonamentals i atenuar les situacions de desigualtat i disfuncions que generen les forces del lliure mercat.

1

INTRODUCCIÓ – QUÈ TRACTA L'ESTUDI?

«Este es mi jefe, esta mi oficina», comenta un treballador de *delivery*¹ assenyalant l'aplicació del seu mòbil. Una nova realitat en el mercat de treball emergeix on les tecnologies s'han convertit en eines de treball i la digitalització està transformant la nostra manera de viure i de treballar.

L'evolució constant d'aquestes tecnologies també està canviant l'economia, generant nous models de negoci on grans grups inversors han posat el focus d'interès.

A través de plataformes digitals o altres tecnologies digitals, la naturalesa es creen nous (sub)mercats i uns nous valors però també uns nous models d'empreses; les empreses digitals.

Aquests negocis, a vegades mal emmarcats dins l'economia cooperativa, obren noves oportunitats i nous camins cap al desenvolupament econòmic i, per tant, a un nou tipus d'economia que se singularitza per tenir tecnologies emergents (vehicles autònoms, la internet de les coses, intel·ligència artificial...) que canvien la naturalesa del treball i l'economia (Bauer, J.).

El component tecnològic és una peça clau i es veu reflectit en entitats que realitzen l'activitat de posar en relació via web o una aplicació electrònica diferents persones a fi de vendre un bé, o la prestació d'un servei, o en la cessió, compartició o intercanvi d'un bé o servei. Aquestes entitats generen l'intercanvi a través d'una plataforma digital, un espai virtual o es connecten

Una nova realitat en el mercat de treball emergeix i, les tecnologies s'han convertit en eines de treball i la digitalització està transformant la nostra manera de viure i de

¹ Recollida, transport i lliurament de mercaderies petites com menjar i altres productes.

els diferents interessos de les persones a través de complexos algorismes matemàtics.

Davant l'enlluernament inicial, es detecten empreses digitals que se situen en buits legals amb una clara finalitat lucrativa. Aquestes empreses generen negocis amb una lògica semblant a la filosofia de l'economia col·laborativa, ja que segueixen posant en contacte clients amb prestadors de serveis individuals però generant un benefici per l'intermediari.

Això no obstant, s'ajusten més a una economia denominada en anglès *gig economy* o *on demand*. Un tipus d'economia que gestiona feines curtes, de poc abast econòmic, puntuals que actualment és difícil de definir.

que generen negocis similars a l'economia col·laborativa, però generant benefici per l'intermediari, i que s'ajusten més a la *gig economy* o l'economia *on demand*, que gestiona feines curtes, de poc

Organismes europeus com el Comitè de les Regions Europeu encara emmarca aquesta economia dins l'economia col·laborativa, malgrat que hi tingui poca cabuda pel seu grau baix de col·laboració, ja que generalment no mitjancen, sinó que intervenen (incideixen) en la relació entre consumidor i prestador del servei.

La seva regulació jurídica està poc definida, ja que se situen dins una realitat jurídica configurada o pensada per normativitzar o regular l'empresa tradicional i no aquest tipus d'empresa amb un funcionament significativament diferent (R. Agote i Todolí, A., Ezquerria, L.).

Entendre l'escenari, tan recent i en constant moviment, fa que es presentin dificultats per poder detectar les problemàtiques o reptes que aquesta nova realitat genera.

ES per això que l'estudi té tres objectius clars:

- 1. Mostrar i entendre l'economia on s'emmarquen aquestes noves empreses**
- 2. Detectar l'impacte en el món del treball i en les persones treballadores de les eines digitals**
- 3. Proposar actuacions per millorar-ne la situació**

En la **primera part de l'estudi**, presentarem empreses que sota el mateix paraigua actuen de diferent manera però en funció del criteri de col·laboració i/o implicació de l'empresa. La intenció és aclarir les diferents modalitats empresarials existents (societat de la informació i empreses digitals) i detectar els desajustos amb la realitat i marc normatiu actual del món laboral. Sobretot basat amb la idea del tipus de negoci jurídic² que porten a terme les diferents modalitats d'empreses de plataforma.

En la **segona part de l'estudi**, es tractarà un eix central en tot l'estudi com és el conjunt de drets laborals col·lectius, entès com el marc estable de preferència sota un conveni col·lectiu i la garantia del respecte de l'autonomia de les parts a la negociació col·lectiva, davant de la tendència a la individualització i la pèrdua de drets (en referència al frau generalitzat en les empreses digitals). I també una derivada d'aquest eix; el concepte de precarietat laboral generada al voltant de les reformes laborals en les quals s'estan desenvolupant aquestes empreses digitals, i de l'impacte més gran sobre la població més vulnerable, especialment sobre les dones. El valor de la negociació col·lectiva com a element per evitar el dúmping empresarial i la precarització de les condicions de treball és una peça clau.

Actualment, moltes de les plataformes digitals s'autodenominen com a mediadores i han optat per considerar les persones prestadores de serveis com a autònomes en detriment de la figura de treballador/a per compte d'altri acollit a un contracte de treball; aquest fet té les seves conseqüències en les condicions laborals.

Es pretén marginar l'aspecte social del contracte treball i anar en contra de la doctrina que sempre ha defensat el dret del treball en el seu vessant protector. En l'actualitat es mostren signes de retrocés pel que fa a drets laborals de les persones que treballen en aquestes empreses digitals. El dret del treball protegeix econòmicament el més feble, tendint a la seva aplicació en persones en una situació socioeconòmica molt similar a persones treballadores dependents, encara que no posseeixin tal característica. (Rodríguez-Piñero, M. i Gonzalez Ortega, S.).

Es pot constatar com les plataformes basen el seu model de negoci en l'abaratiment del cost de la prestació del servei mitjançant la utilització de persones en règim especial de treball per compte propi i fomentar el fenomen d'externalització de petits treballs puntuals o *crowdsourcing*. Una reflexió que es presenta en l'estudi és la viabilitat i legalitat d'aquest tipus d'empreses.

²Negoci jurídic entès com un acte de compra-venda amb un consentiment de les parts on hi ha l'objecte que es ven (la cosa sobre la qual es fa el negoci) i la causa és l'acció (la venda). Aquest concepte està definit al Codi Civil espanyol (article 1271).

L'impacte en el món del treball i les relacions laborals força palès però complex, i per això segona part s'emmarca en aquest àmbit d'anàlisi exte i a partir de

Les plataformes basen el seu model de negoci en l'abaratiment del cost de la prestació del servei mitjançant la utilització d'autònoms i l'externalització de petits treballs puntuals o *crowdsourcing*

diferents jurisprudències sorgides, dades del treball autònom i denúncies registrades en la plataforma de la UGT «Tu respuesta sindical ya» i altres bases de dades. Aquestes fonts d'informació ens aproximaran a conceptes clau per a l'anàlisi de les relacions laborals com el grau de dependència, el principi d'alienitat, entre altres. Conceptes que ajuden a entendre els punts crítics on es concentren les diferents problemàtiques i/o reptes per al dret laboral.

La utilització d'eines digitals en les empreses tradicionals està provocant canvis en les condicions de treball, per tant, també serà objecte d'anàlisi

empreses tradicionals està provocant canvis en les condicions de treball

Tot i que les condicions de treball aporten una millora en l'oferta de béns i serveis que ofereixen les empreses digitals, cal parar esment en un altre tipus de regulacions administratives (llicències o permisos d'activitat, ordenances de funcionament, entre altres) a contribuir a un mercat regulat. Aquest fet suposa que les empreses siguin d'utilitat per als consumidors i consumidoras i compleixin els estàndards de qualitat per competir en un mercat global.

Es creen instruments per evitar el frau, la competència deslleial i contribueixen a disposar d'un mercat regulat, que compleixi amb

Aquest aspecte s'ha vist clarament en el cas de les llicències VTC i com les administracions públiques haurien de fixar les competències i els estàndards

per permetre una regulació que beneficiï tant els consumidors i consumidores com les persones treballadores prestadores dels serveis.

La síntesi de tot aquest conjunt d'anàlisis es concentra en l'apartat de les **conclusions** i obre la reflexió cap a la **proposta d'actuacions**, atenent tots els actors i problemàtiques implicades perquè puguin aportar llum i ampliar el recorregut d'aquestes empreses sense que això repercuteixi ni en els drets laborals, ni en les condicions, ni al mercat, ni en la qualitat dels serveis que se'n deriven. Ans al contrari, que caminin juntes per millorar el mercat de treball generant noves oportunitats però tenint en compte els drets individuals i col·lectius de treballadors i treballadores per evitar la precarització de les condicions laborals.

2

METODOLOGIA – PRODUCCIÓ I ANÀLISI DE DADES

L'objecte d'estudi i l'escenari on es desenvolupa la seva activitat, actualment està en constant transformació i/o evolució. Les tecnologies emergents (vehicles autònoms, intel·ligència artificial, internet de les coses, entre altres) estan en constant moviment, i canvien tots els aspectes a analitzar (Bauer, J.). Els diferents intents per estimar l'abast i l'escala d'aquesta nova realitat és variada atès que és un fenomen que està canviant ràpidament (FEPS).

Una metodologia combinant diferents tècniques és l'opció que més s'ajusta per poder fer una anàlisi d'aquesta realitat. Anàlisi de documentació, resolucions judicials, anàlisis judicials, sociolaborals, estadístiques al respecte molt generals, fan aproximacions a un món molt nou i de difícil accessibilitat.

tècniques és l'opció que més s'ajusta per poder fer una anàlisi l'aquests nous models de negoci

Aquesta combinació de metodologies d'investigació provinents de les ciències socials ha seguit tot el rigor metodològic per garantir que les aportacions que multitud de professionals, analistes i persones expertes fan sobre la problemàtica, siguin fidedignes.

Remarquem que **totes les metodologies aplicades a l'estudi han estat validades per l'equip responsable de la UGT de Catalunya encarregat conduir-lo.**

Les metodologies aplicades en aquest informe són les següents:

- L'anàlisi documental, bibliogràfica i estadística
- L'assessorament expert
- Les entrevistes personals i exploratòries
- L'anàlisi descriptiva estadística
- Les tècniques de mineria de dades
- L'anàlisi de contingut
- L'anàlisi etnogràfica

En **l'anàlisi documental, bibliogràfica i estadística** s'han utilitzat diferents pàgines web d'institucions/entitats perquè es pugui tenir informació i dades respecte a l'objecte d'estudi, diaris, articles, documents o reportatges informatius d'àmbit periodístic. La consulta bibliogràfica a través d'articles i/o anàlisi, tesis o altres documents d'àmbit acadèmic universitari que surten reflectits a la bibliografia. L'anàlisi estadística a partir de dades secundàries com les de CTAC³ per poder veure la dimensió i impacte del treball autònom en la problemàtica de l'economia de plataforma digital.

L'assessorament expert ha estat a través de l'equip d'experts de la UGT de Catalunya, juntament amb el suport d'altres especialistes externs a l'organització experts en aquesta matèria com Ruben Agote, Luís Ezquerra, Francesc Soler, Juanjo Lavegne, entre altres, els quals agraïm profundament la seva atenció i aportació.

Les **entrevistes personals** han estat portades a terme en la majoria dels casos de forma presencial o telefònica (enregistrades). En alguns casos i excepcionalment via correu electrònic. Les entrevistes han reforçat totes les parts de l'estudi. La seva participació ha tingut en compte totes les diferents opinions que hi ha sobre la problemàtica. Per això han participat representants de totes les parts o tots els actors involucrats en la problemàtica que tracta l'estudi (*stakeholders*). S'ha establert un guió i un buidatge de la informació administrada per cada actor entrevistat (vegeu l'Annex 1). L'entrevista ha estat semioberta o semidirigida⁴ per obrir la possibilitat de donar protagonisme a les informacions més rellevants per l'entrevistat sense condicionament concret de la pregunta (per consultar el guió utilitzat, vegeu l'Annex 2).

L'anàlisi descriptiva estadística i la **tècnica de mineria de dades** ha estat difícil, ja que en l'actualitat és un tema poc explorat estadísticament i amb una complexa dificultat per assolir una mostra

³ La CTAC és la Confederació de Treballadors Autònoms de Catalunya.

⁴ Entrevistes amb guió obert elaborat per l'equip de la UGT de Catalunya.

representativa. L'anàlisi estadística, tot i no tenir les condicions per ser representativa, ha estat a partir del treball de camp de «Tu respuesta sindical ya», el treball de camp de l'especialista Francesc Soler (amb 126 casos) i altres estudis recents que han fet algun tractament d'aquesta realitat en una vessant quantitativa (FEPS, Forbes, CCOO, entre altres referenciats a la bibliografia).

La metodologia que ha adquirit una especial importància ha estat **l'anàlisi qualitativa de contingut** a fi de fer un tractament de les dades existents.

L'anàlisi de contingut s'ha fet a partir de les dades obtingudes (queixes, preguntes freqüents, denúncies, entrevistes exploratòries, documents subministrats per Inspecció i altres organismes que tracten la temàtica, entre altres). La plataforma «Tu respuesta sindical ya» recull sobre aquests tipus de treball i també de les entrevistes a interlocutors/es rellevants com investigadors especialitzats i experts, informadors/es privilegiats/des (treballadors/es de les empreses digitals) i/o grup afectat per l'estudi.

El mètode d'anàlisi de contingut, tal com s'ha esmentat, ha estat l'entrevista i en general les tècniques qualitatives utilitzades a l'estudi s'ha portat terme a partir de: 1) l'aplicació d'uns procediments tècnics relativament precisos (com ara el càlcul de les freqüències relatives dels termes o conceptes utilitzats) i 2) la construcció de discursos rics i complexos en informació establerta que permet que l'equip investigador de l'estudi elabori una interpretació ajustada a la realitat.

La metodologia per analitzar els continguts ofereix l'oportunitat de tractar metòdicament unes informacions que presenta un grau considerable de complexitat i que tenen una dificultat pel baix caràcter extensiu d'informacions (no hi ha dades quantitatives representatives per fer un tractament estadístic).

És a dir, l'anàlisi de contingut és adient per a aquest estudi perquè s'ajusta al nombre reduït de dades, tipus d'informacions complexes, poc homologades, homogènies i en un marc, tal com s'ha esmentat anteriorment, nou i en constant evolució.

L'anàlisi etnogràfica ha estat interessant per prendre nota de situacions visuals que s'ha pogut fotografiar per donar constància de les explicacions exposades en l'informe. Com també una observació directa en agrupacions dels col·lectius de treballadors d'empreses digitals com Glovo i Deliveroo.

3

STAKEHOLDERS - QUI INTERVÉ EN ELS NOUS MODELS DE NEGOCI EMERGENTS EN EL MARC DE LES TECNOLOGIES DIGITALS?

Les plataformes digitals han fet un creixement exponencial des de la crisi iniciada entre 2007-2008 (segons el país o territori on s'ha desenvolupat). Tot i que és un fenomen que està canviant ràpidament, els agents que intervenen en els nous models de negoci no han variat.

Els agents que intervenen en aquest camp d'anàlisi bàsicament són tres:

- 1. Persones prestadores de serveis / productes de béns**
- 2. Persones usuàries / consumidores**
- 3. Plataforma, agent intermediador / mediador (o un espai facilitador de l'intercanvi)**

En l'àmbit del món de l'economia col·laborativa es difumina la distinció entre productor i consumidor i pren força el concepte de *ciutadà productor* (prosumidor) que alhora ofereix i demana béns i serveis.

No obstant això, el consum col·laboratiu o l'economia col·laborativa entesa com l'intercanvi de béns o serveis entre iguals, amb la finalitat de compartir, promoure un consum més racional i/o reduir l'impacte mediambiental, no s'ajusta a l'objecte d'estudi d'aquest informe.

Hi ha una coincidència en la característica que el suport habitual és el d'una plataforma tecnològica, això no obstant, l'estudi se centra en la premissa que l'economia col·laborativa, en un sentit estricte, és positiva però molt minoritària, pràcticament no existeix com a tal en el camp d'anàlisi de l'estudi i centra el punt d'atenció per a l'anàlisi en l'empresa digital i el seu impacte en les relacions laborals.

La qüestió és que abans d'internet ja existien totes aquestes modalitats d'intercanvi i ningú les qualificava d'economia. Podien entendre's com una col·laboració o acord entre particulars. Internet i la tecnologia han propiciat que aquests intercanvis, que sempre s'han practicat, s'hagin multiplicat exponencialment, aconseguint uns nivells fins ara desconeguts fins al punt d'assolir la categoria d'economia (Melián González, S. y Bulchand Gidumal, J., 2017).

L'empresa digital s'allunya completament de l'imaginari d'economia col·laborativa esdevé una empresa amb totes les seves característiques, incloses les relacions jurídiques entre proveïdors, consumidors i possibles treballadors/es (Ezquerria, L.). L'única diferència entre la tradicional i l'idea d'empresa és que l'empresa tradicional té un r intermediaris, i actualment es crea virtualment i es treballa en línia.

La empresa digital s'allunya completament de l'imaginari d'economia col·laborativa i esdevé una empresa amb totes les seves característiques.

La única diferència és l'eina utilitzada, es crea virtualment i es treballa en línia

l'empresa, la llibertat de connexió i la dependència del prestador/a dels serveis de l'empresa són les principals claus que caracteritzen aquesta nova realitat

models de negoci i consegüents impactes al mercat de treball, es detecten uns denominadors comuns, entre els quals hi ha els actors principals en aquest escenari. A continuació es descriuen les tres principals figures al voltant de les quals gira l'empresa digital.

3.1. La persona productora de béns o la prestadora de serveis

Una persona que vol oferir un producte i/o servei i rebre un producte i/o servei es denomina en l'àmbit de l'economia de plataforma **prosumidor o prosumidora**. Aquesta figura és un nou concepte configurat per la idea de productor i consumidor característica de l'economia col·laborativa en sentit estricte. És a dir, prosumidor és la persona que alhora ofereix i demana béns i serveis que normalment estan infrautilitzats. Per tant, ofereix, intercanvia o cedeix béns o serveis ocasionalment, normalment a canvi d'una compensació econòmica directa o indirecta i que actua amb un propòsit aliè a la seva activitat empresarial o professional.

Aquesta figura pot plantejar les qüestions següents:

- a) Activitat professional/empresarial
- b) Ànim de lucre
- c) Habitualitat en la seva activitat
- d) Àmbit d'actuació (local o més ampli)
- e) Prestació del servei (física/virtual)
- f) Propietat del mitjà de producció principal
- g) Relació laboral, mercantil o civil

Cal esmentar que **en algunes empreses digitals** les quals aborda l'informe **hi ha una distinció entre el prestador o prestadora de servei i l'oferidor o oferidora de servei o producte**. El cas de Deliveroo o Glovo (empresa de serveis especialitzada en el repartiment de proximitat o de l'«última milla») tenen una distinció entre prestadors/ores del servei el productor/a (per exemple, el restaurant). Com a prestador/ora de servei de repartiment de menjar, el negoci té tota una massa crítica configurada per gran quantitat de locals i restaurants adscrits que subministren el producte que l'empresa vol servir i fer arribar a l'usuari/a de la plataforma.

Per altra banda, l'empresa compta amb un gran nombre dels anomenats «col·laboradors» associats, externalitzant aquest servei contractant persones treballadores en règim d'autònoms (*crowdsourcing*), que fan el servei de repartir o transportar el producte del productor a l'usuari/ària.

Els possibles negocis del sector terciari afectats per aquest nou tipus d'empreses són els que estan creixent exponencialment actuant a través de les plataformes digitals. Actualment, es poden esmentar empreses com Uber i Cabify (transport de passatgers), Sandeman (visites turístiques guiades), FlyCleaners (Bugaderia personal), Myfixpert (reparació d'aparells electrònics), Chefly (cuina a domicili), Helping (neteja de la llar), Sharing academy (classes a domicili), Cuideo (Cura persones dependents), Glovo i Deliveroo (repartiment de menjar a domicili), entre moltes altres.

Per tant, si la plataforma intervé en la forma de realitzar el treball, podríem dir que el prestador del servei no és la persona treballadora que l'executa, sinó la plataforma que ofereix aquest servei com a activitat empresarial i el subcontracta.

Quan la plataforma intervé en la forma de realitzar el treball, aquesta esdevé el «prestador del servei»: la que ofereix l'activitat

La relació dels treballadors i treballadores que realitzen el servei amb la plataforma, serà un dels elements més controvertits que tractarem en l'estudi.

3.2. La persona usuària de la plataforma

La persona usuària o consumidora és la persona física que actua en el marc de les relacions de consum en un àmbit aliè a una activitat empresarial o professional. En el cas dels serveis, es defineix la mateixa figura com a usuària i fa referència a qualsevol persona que utilitza els serveis de la plataforma digital ja sigui com a oferent (prosumidor/a o professional) o com a persona consumidora.

Cal remarcar la distinció entre el consumidor/a de l'economia col·laborativa denominat *prosumidor/a* (aquesta figura planteja el seu producte/prestador/bescanviador) i l'usuari de la plataforma digital que s'equipara més a la figura tradicional de consumidor/a.

La persona usuària de la plataforma digital s'equipara més a la figura tradicional del consumidor/a que no pas al del prosumidor/a de l'economia col·laborativa

Tal com s'ha esmentat i es pot comprovar, una mateixa persona pot oferir un producte/servei i ser usuària d'un servei o producte, o altres possibles combinacions, que mostren la versatilitat dels conceptes de persona consumidora i productora de béns o la prestadora de serveis. En aquest estudi es denominarà aquesta persona consumidora *usuària del servei de l'empresa digital i/o plataforma digital*.

3.3. La plataforma

La **plataforma digital** es defineix com una entitat que realitza l'activitat de posar en relació a través d'internet, via web o aplicació electrònica, dues o més parts, com a mínim, per a la venda d'un bé, prestació d'un servei, o en la cessió, compartició o intercanvi d'un bé o servei.

El tipus d'empresa que focalitza l'anàlisi d'aquest informe està contextualitzada dins una economia coneguda com *on demand economy*, *Uber economy* o *gigeconomy*, entre altres denominacions. Són empreses o nous models de negoci que es dediquen a posar en contacte clients directament amb prestadors dels serveis individuals. (Todolí, A.)

Per tant, fomenta una relació de consum establint, d'una banda, professionals, empresaris/àries, intermediaris com a prestadores de béns i/o serveis i, d'altra banda, les persones consumidores. Com també pot establir una relació entre particulars (entre un prosumidor/a i un consumidor/a) mitjançant una plataforma digital i que té com a finalitat l'oferiment de béns, la prestació de serveis, o la cessió, compartició o intercanvi de béns i serveis)⁵.

Aquesta plataforma digital pot plantejar les qüestions següents:

- a) Activitat basada en la intermediació o mediació.
- b) Ànim de lucre.
- c) Àmbit d'actuació (local/estatal/internacional).
- d) Posició de la marca respecte el mercat.
- e) Propietat del mitjà de producció principal.

Les plataformes poden classificar-se en funció de diversos paràmetres com poden ser les característiques dels béns o dels serveis que ofereix, o el sector d'activitat en què es desenvolupa.

⁵Informe de la Comissió Interdepartamental de l'Economia Col·laborativa. «Codi de bones pràctiques de les plataformes d'economia col·laborativa». 2017.

El paper que té en l'establiment de les instruccions principals per a l'execució del servei o la transmissió del bé o béns, medidora o intermediadora, és una altra característica per diferenciar

Una altra forma de classificar aquestes plataformes és en funció del grau de llibertat que ofereix la plataforma a les persones que presten els serveis o transmeten béns a

plataforma digital: les persones que presten els serveis o transmeten béns a tercers és la que determina el tipus de relació laboral

tercers, de cara a la pròpia realització de la prestació. Això hauria de ser el que determina la relació amb les persones que presten els serveis. Com veurem, la dependència és indicatiu de laboralitat i, per tant, de contracte de treball, però la plataforma normalment opta per prestadors en règim d'autònoms.

En concret, es fa referència al grau de llibertat que se li concedeix al prestador o prestadora del servei per estar disponible per a la realització de serveis a través de la plataforma, o bé grau d'autonomia més o menys alt del prestador de serveis per dur a terme la prestació que s'ofereix.

La plataforma, per tant, mostra un ampli ventall de catalogacions per a la seva classificació, la qual cosa implica també una catalogació jurídica. El caràcter transfronterer de les plataformes afegeix més complexitat a l'hora de definir la seva persona jurídica i es transforma en un repte significatiu establir els criteris per definir una plataforma digital per a les diferents jurisdiccions.

En l'àmbit europeu, la Comissió Europea també presenta les incerteses normatives i jurisprudencials en aquesta matèria per definir les noves plataformes. Dins de la seva Estratègia per al Mercat Comú Digital, es desenvolupen una sèrie d'accions orientades a l'economia col·laborativa a fi d'abordar els obstacles i les incerteses reguladores que perjudiquen el creixement sostenible d'aquests nous models de negoci.

En l'actualitat, atès el seu grau d'importància, aquestes qüestions formen part de l'Agenda Europea per a l'Economia Col·laborativa, encara que la velocitat en l'evolució d'aquest tipus d'economia digital està allunyada de la lenta capacitat de reacció del dret.

4

EMPRESSES I PLATAFORMES DIGITALS

Totes les economies que es configuren a través de les tecnologies de la informació i la comunicació (TIC), tal com s'assenyala a la introducció, responen a una gran diversitat de situacions i reben diferents denominacions.

Aquest capítol descriu on se situen les noves empreses digitals emmarcades en una economia a demanda (*on demand economy*, economia de plataformes digitals, *uber economy*, *gig economy*, entre d'altres denominacions) dins un context tecnològic, les quals requereixen personal treballador per portar a terme el seu negoci o prestació del servei que ofereixen.

Aquests negocis emergents s'emmarquen dins el sector terciari i són activitats que requereixen una execució local del treball. La varietat d'empreses pertany a sectors concrets i la persona clienta o usuària opta per elles per obtenir un servei específic (A.Todolí, 2017).

s'emmarquen en una economia de demanda, en un context tecnològic, i necessiten personal treballador. Generalment ho fan en règim de treball autònom per desenvolupar o prestar el

És important remarcar que les plataformes atenen a una activitat concreta i, per tant, li cal dotar-se d'un conjunt de persones per portar-la a terme (prestadores de serveis en règim d'autònoms, generalment).

Aquesta descripció té la intenció d'ajudar a delimitar i millorar el rigor de les aportacions de l'estudi per conèixer la nova realitat del treball en els models de negoci emergents mitjançant tecnologies digitals (TIC) i/o de plataforma digital, i proposar actuacions de l'administració pública per al seu encaix adequat a la societat.

«[...] És una realitat complexa, heterogènia, amb múltiples arestes, que es qualifica com global, i exigeix aprofundir en l'ètica, creació de valors (distribució dels beneficis de forma justa) i en el seu impacte social, orientant cap a la garantia que aquesta revolució estigui dirigida i centrada en l'ésser humà i procurant que les tecnologies enforteixin les persones». (Sánchez-Urán Azaña M.Y., 2017)

4.1. Com són els nous models de negoci en l'actual context tecnològic? De la societat de la informació a l'empresa digital

En el context tecnològic en què ens trobem, les tecnologies de la informació i la comunicació (TIC) són de tal magnitud que encara que s'intenti caracteritzar aquesta realitat o models de negoci com una nova revolució tecnològica o es qualifiqui com de quarta revolució industrial, aquesta és molt més que una simple descripció del canvi impulsat per la tecnologia.

En l'actualitat, es fa patent que les tecnologies de la informació i la comunicació (TIC) donen la possibilitat i l'oportunitat de transformar la forma de prestar serveis. Les tecnològiques obren l'opció a utilitzar grans bases de dades per connectar grans quantitats de persones (tan consumidors com prestadors del servei) i oferir noves concepcions empresarials i models de negoci.

Aquests nous models de negoci segueixen unes característiques comunes que permeten ubicar-los sota una mateixa idea: economies que, a través d'una plataforma digital⁶ (pàgina web, aplicació, etc.), permeten a individus oferir i rebre productes i/o serveis que s'ajusten a les seves necessitats, prèviament definides. (L. Ezquerro).

La idea d'oferir un producte o servei ajustat a les necessitats d'un client no deixa de ser la base de l'economia capitalista, no obstant això, l'evolució de les capacitats tecnològiques en el negoci obre un nou ventall de característiques. (R. Agote).

⁶ Plataforma digital: és aquella entitat que realitza l'activitat de posar en relació via web o aplicació electrònica dues o més parts, com a mínim, per a la venda d'un bé, prestació d'un servei, o en la cessió, compartició o intercanvi d'un bé o servei. (Definició extreta del «Codi de bones pràctiques de les plataformes d'economia col·laborativa». Agència Catalana del Consum. Generalitat de Catalunya.).

L'espai de negoci ja no té una ubicació física per portar a terme l'activitat. Aquest fet dona unes noves capacitats de

L'espai físic on s'ubica el negoci és una de les singularitats més significatives. La digitalització, juntament amb la consegüent desmaterialització del negoci, marca un tipus d'activitat econòmica virtual diferenciada. No és necessari un espai físic per realitzar l'activitat i, per tant, el negoci està en un espai virtual. Aquest fet obre noves possibilitats d'establir una economia d'escala i les possibilitats d'expandir-la a tot el món a poc cost. (A.Todolí, Agote, R. i FEPS).

Aquests nous models de negoci tenen una necessitat bàsica: tenir una massa crítica d'oferents i demandants per fer efectiu el servei i tenir una competència en el mercat on operen.

La capacitat tecnològica ofereix la possibilitat a la plataforma digital de desposseir-se d'estructura i seguir funcionant segons la demanda com qualsevol empresa

A través de la confecció d'una base de dades i d'una plataforma que agrupi gran quantitat de prestadors/es de serveis i usuaris/àries, evita i redueix la dependència al treball subordinat, o la necessitat de tenir una plantilla de treballadors/es.

Segons la perspectiva de l'empresa, el fet de ser innecessària la contractació de treballadors/es propis, però que alhora necessiti prestadors/es del servei, la fa optar per la figura del treballador/a autònom/a per portar a terme la prestació del servei que ofereix⁷.

En resum, les noves empreses desenvolupen la seva activitat principal a través del contacte entre usuaris/àries i els i les ofertants de serveis sense tenir la necessitat de proveir-se d'una plantilla de treballadors/es subordinats/des malgrat que, tant la qualitat del servei com els seus ingressos depenguin del servei realitzat pels prestadors/es (A. Todolí).

La plataforma digital és una eina clau per als nous models de negoci basats en les tecnologies digitals

⁷Tal com es veurà més endavant, aquesta afirmació té matisos, ja que depèn del tipus de negoci jurídic virtual requereix de un conjunt de persones que finalitzin l'activitat i la figura d'autònom sigui en realitat, fals autònom (segons jurisprudència a Espanya).

La plataforma digital és l'espai (virtual) on es gesta i facilita l'intercanvi i per tant, esdevé la peça clau en aquesta activitat. La plataforma (pàgina web, aplicació, etc.) fa la intermediació, el que suposa una mediació o actuació entre dos o més parts per a posar-les d'acord per un intercanvi.

Fins a aquest punt, coincideix amb unes mateixes característiques amb les plataformes d'economia col·laborativa, ja que el suport habitual és el d'una plataforma tecnològica. No obstant això, l'estudi es centra en la premissa que l'economia col·laborativa, en un sentit estricte, és positiva però molt minoritària (L. Ezquerra).

On es focalitza l'anàlisi d'aquest informe és en les noves empreses que posen en contacte persones usuàries i clientes directament amb persones prestadores de serveis individuals i alhora, en treuen un rendiment econòmic d'aquesta activitat. Per tant, a través de les plataformes generen un mercat *online* del qual treuen benefici transformant la prestació de serveis.

Les societats de la informació són empreses que arribuen a ser únicament una base de dades en format plataforma per posar en contacte la persona clienta i les persones prestadores de serveis

Les empreses que es limiten a crear un mercat o submercat en línia i ofereixen aquestes dades configurades com un sector de mercat per a un ús immediat, deixant en mans dels consumidors, productors i possibles persones treballadores que siguin ells mateixos qui creïn i generin els seus propis negocis i relacions jurídiques, en tal cas, ens trobem amb una empresa en xarxa denominada Societat de la Informació (L. Ezquerra). I requereixen que aquests subjectes col·laborin entre ells per generar els respectius negocis jurídics, ja que la societat de la informació només ofereix l'espai i el marc objectiu i de mercat.

La distinció de les societats de la informació (empresa que fa d'intermediària, primer estadi) i empreses digitals (intermediàries però executant tot el negoci jurídic amb el client, segon estadi) és fonamental i és on algunes empreses aprofiten l'escalabilitat de la col·laboració d'internet per a maximitzar el benefici dels inversors, controlant tot el seu valor i governança, ignorant el dret laboral o dret del treball i altres obligacions legals (L. Ezquerra).

L'economia a través d'una plataforma digital ofereix enormes oportunitats per crear nous llocs de treball i canvis innovadors en el treball, tot i que, al mateix

temps, corre el risc de minar aspectes socials vinculats a l'ocupació tradicional (Bauer, J).

L'empresa digital és una empresa prestadora de serveis sustentada per tres pilars fonamentals: clients, persones prestadores de serveis i treballadors/es de l'empresa

L'empresa digital, al contrari que la societat de la informació s'implica més en l'activitat i el negoci. No ofereix només aquest servei, sinó que participa en la generació de negocis i relacions jurídiques entre el proveïdor, el consumidor i els possibles treballadors/es.

En aquest cas, l'empresa digital no és només una societat de la informació, sinó que passa a ser una empresa amb un negoci jurídic ben delimitat. El fet és que en aquest cas ja no regeix el criteri de col·laboració, sinó el criteri propi de qualsevol empresa que ven un servei o producte al mercat. Per tant, la idea de negoci jurídic (contemplada al Codi Civil) es defineix i es dona entre l'empresa digital i el client/a i el prestador/a del servei.

Aquest aspecte és rellevant des de la perspectiva jurídica, ja que significa que tota la gestió o procés que hagi de fer l'empresa digital per posar a disposició del client/a el producte o servei contractat, és responsabilitat exclusiva de l'empresa en línia, inclosos els treballs físics subjacents o derivats de la pròpia activitat econòmica.

L'empresa digital, per poder prestar els seus serveis i portar a terme el negoci jurídic i/o activitat principal, té la necessitat de tenir un conjunt important (massa crítica) de treballadors i treballadores i un volum important de clientela

L'empresa digital, basada en una plataforma virtual per poder completar el servei que ofereix, té la necessitat de comptar amb un conjunt de persones que desenvolupen la seva activitat principal. Amb les actuals tecnologies es possibilita la capacitat de gestionar una gran quantitat de dades fonamentals per al negoci.

L'empresa compta amb el fet que el gran nombre de persones treballadores associades fa que els clients i clientes sempre trobin una persona prestadora

de serveis disponible. Derivat d'aquesta necessària massa crítica, el mercat tendeix al monopoli i es converteix en una economia d'escala.

La base de persones conductores actives d'Uber va créixer bàsicament de zero a mitjans de 2012, i arriba a més de 160.000 a finals de 2014 (Solomon, B.). El nombre de nous conductors i conductores es van duplicar en sis mesos

L'empresa digital desenvolupa l'externalització mercantilització del treball realitzant la prestació del servei amb una persona treballadora o autònoma. Aquests tipus d'empreses prioritzen desenvolupar la seva activitat principal a través d'autònoms posant en qüestió el «dret del treball».

La gestió d'aquest gran nombre de dades per part de la plataforma o empresa digital configura la base de les noves organitzacions empresarials o models de negoci.

Aquestes noves realitats empresarials topen amb la legislació actual a l'hora d'establir una relació legal amb una part dels prestadors/es del servei. En l'actualitat, continuats litigis judicials giren al voltant de la relació laboral que han de tenir les persones que l'empresa anomena *col·laboradores*.

Tal com s'ha esmentat anteriorment, moltes de les empreses fan ús del contracte mercantil i, per tant, les persones s'adscriuen en el Règim Especial de Treballadors Autònoms (RETA).

Malgrat aquestes diferències significatives respecte l'empresa «tradicional», aquest nou tipus de model de negoci digital s'emmarca dins un context d'externalització del procés productiu i d'una descomposició de les tasques productives ja molt consolidades en l'àmbit empresarial cap a finals del segle XX.

En l'entorn digital ha aparegut una nova modalitat d'externalització productiva denominada *crowdsourcing*. Gràcies a les noves tecnologies i mitjançant la divisió del treball en microtasques, aquestes plataformes descentralitzen el servei cap a un gran nombre de persones treballadores en règim d'autònom contractades a demanda, provocant una fugida del dret del treball. (Ginès, A. i Fabrellas i Todolí, A.).

La mercantilització del treball és una característica molt present i establerta en els models productius actuals, i no sempre busca l'externalització de les activitats sobre la base de l'especialització necessària per desenvolupar-les, sinó que bona part de les empreses busquen recolzar part de la seva competitivitat desvinculant-se de la figura de treballador/a del Règim General de la Seguretat Social (RGSS).

L'empresa digital ha posat en qüestió les formes de prestació de serveis actuals creant una gran inseguretat jurídica respecte les normes que s'han d'aplicar a les persones que treballen per a la plataforma digital

Aquesta modalitat empresarial ha comportat traspassar els riscos a les persones treballadores en matèries com la seguretat i salut, propietat dels mitjans de producció, costos associats a l'activitat, drets de protecció social i tot un conjunt de condicions fixades dins un marc o conveni basat en la negociació col·lectiva.

La mercantilització també ha inclòs un grau d'individualització del treball i un desplaçament de la «zona de vigilància i cobertura» dels agents econòmics i socials. La manca de contacte amb la resta de persones treballadores suposa una manca d'oportunitats en l'organització sindical per a la defensa dels drets laborals, per emprendre accions col·lectives i per negociar convenis col·lectius.

Les empreses dediquen el seu negoci a la creació d'una plataforma virtual on el programari, *software* o aplicació és un element cabdal per entendre la seva lògica de funcionament

El *software* (programari), com a activitat d'empresa, és un concepte determinat pels tribunals per descriure un conjunt organitzat de mitjans susceptibles d'explotació econòmica.

L'empresa és, abans de tot, una organització productiva, però en aquest cas, les plataformes la transformen en una organització productiva de tipus virtual que actua amb una lògica empresarial exhaustiva i severa, basada en algorismes, geolocalització, sistemes de pagament, hiperconnectivitat, etc.

Les aplicacions digitals substitueixen un conjunt de mitjans humans i materials coordinats, constituint així una part fonamental del negoci de l'empresa digital. Les aplicacions digitals, algoritmes, els denominats *likes* de la clientela (avaluacions simples per part de l'usuari o usuària) formen part d'aquesta nova modalitat empresarial i nous sistemes de control del seu personal treballador i la seva marca (reputació de l'empresa).

A l'empresa tradicional el control està delimitat per un espai físic; en canvi, en l'empresa digital, per exercir el treball cal que hi hagi un control disciplinari mitjançant el programari i/o aplicació, cosa que implica un control constant i exhaustiu i esdevé un dels riscos psicosocials que més afecten els prestadors/es del servei.

En aquest sentit, aquestes noves eines que serveixen com a mecanismes de control del treball realitzat, posen en relleu la necessitat de regular la seva utilització per garantir-ne el bon ús. Així, es considera convenient que els convenis col·lectius regulin determinats aspectes sobre aquesta matèria a l'efecte de clarificar l'ús dels mitjans electrònics, atorgar seguretat jurídica a les parts i evitar conflictes (Acord Interprofessional de Catalunya 2018-2020, Capítol XV, «Ús de tecnologies de la informació i la comunicació»). Però aquestes regulacions via negociació col·lectiva no arriben a les persones treballadores autònomes que, com sabem, queden fora del dret del treball.

El programa assumeix les tasques de direcció del personal prestador de serveis i l'aplicació és el format amb què les persones treballadores que desenvolupen el servei tenen més contacte: «Este es mi jefe, este mi oficina»

L'empresa es configura en gran part de la seva execució a través de la geolocalització, intel·ligència artificial i sistema de control de l'acció, espai i temps dels anomenats *col·laboradors/es*. (Agote, R. i Carbó, M i altres)

A partir de nous mètodes d'anàlisi del servei, el programari assumeix tasques de direcció pròpies d'un empresari/a. Els incentius econòmics són concretats en el mateix programa eliminant així les fronteres entre la prestació del servei i el treball subordinat. (R. Agote)

Tant és així que la jurisprudència del TJUE ha arribat a considerar aquestes realitats abstractes d'organització i direcció com a veritables unitats productives subjectes a la protecció de la seva Directiva 2001/23/UE, sobre transmissió o traspàs d'empreses o unitats productives autònomes.

El programari exerceix un control disciplinari basat en la rendibilitat més alta i eficient. Per tant, aquest és el sistema de puntuació que moltes empreses digitals dissenyen i utilitzen per treure el màxim rendiment i compliment de les normes fixades per controlar al màxim els denominats col·laboradors/es (persones que porten a terme el servei final de l'empresa, transport, cura de la gent, assessorament, etc.).

És un fet important a tenir en compte, ja que aquestes organitzacions productives tenen el seus propis condicionants i formes de treball, els conceptes de poder d'organització i direcció, així com la vigilància i control de l'activitat productiva emergeix sota la lògica de la configuració del *software*, programes i algorismes en constant evolució.

Els mecanismes de direcció i control per avaluar el desenvolupament de la prestació de l'activitat són un factor clau a l'hora de determinar el tipus de relació laboral entre l'empresa i les persones treballadores (sotmeses a un grau dependència, subordinació i alienitat).

4.2. Quin és l'impacte de les empreses digitals en els sectors del transport de viatgers, el turisme i el repartiment a domicili i quins problemes presenten?

En aquest apartat es posa el focus d'atenció a conèixer la nova realitat del treball en els models de negoci emergents mitjançant tecnologies digitals (TIC) i/o de plataforma digital, i l'impacte que té en els seus sectors econòmics. Malgrat les noves empreses o plataformes digitals hagin generat problemàtiques vinculades a l'enquadrament de la relació laboral entre la persona prestadora del servei i la plataforma, aquesta problemàtica es tractarà més endavant en apartats posteriors.

4.2.1 El sector del transport i la mobilitat de viatgers

És un dels sectors on la presència d'empreses digitals està tenint més repercussió social i mediàtica, tant és així que la utilització de treballadors i treballadores autònoms per part de les plataformes digitals de vegades se'n diu *uberització*, en al·lusió al nom de la multinacional nord-americana Uber que opera en aquest sector.

El recent conflicte amb les llicències de VTC (Vehicles de Turisme amb Conductor) ha provocat nombroses mobilitzacions del sector del taxi en l'estiu de 2018, i també ha tingut una resposta per part de les empreses i conductors de VTC.

El lloguer de vehicles amb conductor s'ha popularitzat ràpidament i ha tingut una gran acceptació per part de les persones usuàries ja que ha estat una forma ràpida de demanar un vehicle amb conductor a través d'una plataforma. En aquest servei es pot controlar el cost del temps invertit en el desplaçament, sense haver de pagar en metàl·lic al moment, i s'exigeixen uns estàndards determinats pel que fa a la qualitat del vehicle. El tracte rebut per part de la persona que ha prestat el servei es pot valorar mitjançant la mateixa aplicació.

Aquest servei ha tingut una ràpida i bona acceptació per les persones que habitualment fan servir el lloguer de vehicles amb conductor. La nova tipologia de servei ha incitat el sector del taxi a oferir uns serveis en certa manera semblants. Aquest sector s'ha agrupat en plataformes perquè les persones usuàries puguin també beneficiar-se'n de la mateixa manera.

La disrupció de les noves empreses o plataformes digitals en aquest sector ha generat dues menes de problemàtica: una, vinculada a les llicències administratives necessàries per poder operar com a VTC, i l'altra, comuna a altres sectors d'aquest tipus d'empresa digital, referent a l'enquadrament de la relació laboral entre conductor o conductora i plataforma, que es tractarà més endavant, a l'apartat de les relacions laborals.

4.2.1.1 Problemàtica de la llicència administrativa VTC

La forta especulació amb les **llicències VTC** a Espanya ha generat la necessitat d'una regulació i ordenació per part de l'Administració. Tant els professionals del taxi com els conductors i conductores de les plataformes necessiten llicències i autoritzacions administratives per operar.

La normativa que regulava el lloguer de vehicles amb conductor estava recollida en la Llei 16/1987, de 30 de juliol, d'ordenació dels transports terrestres, i aplicaven una limitació en el nombre de llicències d'1/30 pel que fa a taxistes.

Fins el 2009, en què el Govern de Zapatero, per exigència europea, va introduir la Llei òmnibus, que liberalitzava alguns serveis professionals, entre ells els VTC.

Amb la liberalització i l'impuls de plataformes com Uber i Cabify, el nombre de sol·licituds de llicències s'ha anat incrementant significativament, fins que el 2015, davant les pressions del taxi, les administracions van tornar a controlar el compliment de la ràtio.

El Tribunal Suprem el juny de 2018 va donar suport a la limitació d'una llicència VTC per a cada 30 llicències de taxi.

les llicències, però obre interrogants sobre els nous rumbos que prendran les plataformes digitals

Malgrat la limitació de les llicències, Uber i Cabify han seguit guanyant quota de mercat, sobretot en grans ciutats on la ràtio està molt per sobre de l'1/30. Per això, alguns ajuntaments han decidit prendre mesures. L'Àrea Metropolitana de Barcelona (AMB) va decidir aprovar un reglament que va habilitar l'Ajuntament de Barcelona perquè el febrer de 2018 aprovés una normativa que exigia una llicència municipal addicional a l'aplicació estricta de la ràtio d'una llicència de VTC per a cada 30 taxis que havia establert a escala estatal el Govern del PP el 2015, i que es va elevar a rang de llei (RD Ley 3/2018) l'abril de 2018. D'aquesta manera, cada vehicle havia de tenir una llicència extra concedida per l'Ajuntament de Barcelona per poder treballar a la ciutat, a més de la vigent que estableix cada comunitat autònoma.

No obstant això, la Comissió Nacional dels Mercats i la Competència va considerar que aquestes mesures atemptaven contra la lliure competència i va imposar un recurs d'impugnació contra la decisió del consistori exigint, com a mesura cautelar, la suspensió d'aquesta mesura. El Tribunal Superior de Justícia de Catalunya va admetre a tràmit el recurs de la CNMC i va paraitzar el decret el juliol de 2018.

Aquest fet va provocar unes rellevants mobilitzacions per part del sector dels taxis a tot Espanya que va provocar la mediació del Ministeri de Foment com a òrgan competent en matèria de transport.

El sector taxista es manifestava a favor de les mesures preses per l'Ajuntament de Barcelona (exigència d'una doble llicència que garanteixi el compliment de la ràtio) i exigia que aquest límit s'apliqui a l'hora de circular i no només a l'hora de concedir autoritzacions.

Les pressions i mobilitzacions van forçar l'actual govern socialista aprovar un reial decret en matèria d'arrendament de vehicles amb conductor (Llei 13/2018, de 28 de setembre, per la qual es modifica la Llei 16/1987, de 30 de juliol). Aquesta norma va establir: 1) nous criteris objectius per a la prestació dels serveis amb vehicles més moderns i de més qualitat, i 2) la simplificació de la tramitació en l'atorgament de les preceptives autoritzacions, així com una millora de la gestió empresarial.

El Congrés dels Diputats el 25 d'octubre de 2018 va convalidar aquest reial decret llei, que permet a les comunitats i als ajuntaments assumir competències sobre aquestes llicències. Tot i que el seu efecte és immediat però amb un període d'adaptació, es va decidir que es tramités com a projecte de llei per via d'urgència per poder introduir-hi esmenes. Aquest fet s'explica per la preocupació dels partits nacionalistes per blindar les comunitats autònomes en cas que les VTC demanessin indemnitzacions que recaiguessin en l'Estat, encara que el Govern estableix que aquestes no seran compensacions econòmiques sinó en espècie.

La regulació vol garantir també el compliment de la ràtio 1/30, ja que actualment (dades a tancament de setembre) hi ha una VTC per cada 5,40 taxis.

La norma limita l'abast territorial de les llicències i descentralitza els requisits a l'òrgan competent en matèria urbana, els ajuntaments.

L'adequació a les noves normes tindrà un període transitori de quatre anys on es plantegen els dubtes sobre les llicències VTC que excedeixin dels límits que regulin els ajuntaments.

No obstant això, la Comissió Nacional dels Mercats i la Competència (CNMC) ja ha advertit que ultima un informe no vinculant en el qual qüestiona la solució que ha donat el Govern a la guerra del taxi. Considera que el reial decret llei suposa una trava per a la competència del sector.

se situen els beneficiaris dels guanys de les plataformes digitals

com a la titularitat, el preu i la transmissió de les llicències.

Les llicències de taxi estan limitades en nombre, la qual cosa ha fet que el preu pugés d'una manera incontrolada segons la lliure oferta i demanda. Amb l'entrada d'Uber i Cabify el seu preu ha caigut en un 40 o 50%.

Pel que fa a les llicències de VTC, van començar amb un preu normalitzat com a taxes administratives però davant la gran demanda i el bloqueig en la concessió, des de 2015 les taxes han pujat a preus desorbitats. Els diferents conflictes han disparat el nombre d'altres en les aplicacions i s'ha incrementat la demanda i el volum de viatges, per la qual cosa les llicències cotitzen a l'alça.

Cal considerar que fonts d'Unauto VTC, la patronal del sector, estimen que un 60% de les més de 9.300 autoritzacions de cotxes amb conductor estan en mans d'autònoms i petit empresariat. Els grans fons d'inversió ostentarien el 40% restant, és a dir, unes 3.750 autoritzacions, i han constituït societats milionàries que gestionen les llicències a través d'empreses pròpies o d'Uber i Cabify, per la qual cosa el gruix del negoci està en mans d'uns pocs inversors i la capacitat de l'autònom de competir de manera individual en el negoci de lloguer de vehicles amb conductor és molt molt limitada.

El fet que la regulació no pal·liés aquestes diferències farà que les llicències de taxi continuïn perdent valor pel que fa a les VTC, que continuaran sent objecte d'especulació i podran seguir concentrant-se en mans d'algunes societats que operaran a través de plataformes que acabaran imposant els seus preus segons el mercat.

En països com Nova York o San Francisco, el nombre de taxis ha perdut pes sobre els VTC i els preus han pujat, sobretot, a les franges o situacions en què la demanda del servei es dispara. Per tant, sobre la base de l'experiència, és qüestionable que aquest model de negoci sigui beneficiós a mitjà i llarg termini per a consumidors i consumidores.

4.2.1.2. Altres models de transport col·lectiu de viatgers

Existeixen altres **models de transport de llarga distància de viatgers per carretera** que darrere dels baixos preus amaguen precarització de condicions laborals. Així, companyies d'autobusos com Megabus i Flixbus, van aterrar recentment a Espanya i pugnen per convertir-se en el Ryanair de l'autopista. Ofereixen bitllets d'entre un i cinc euros en connexions entre Barcelona i altres ciutats europees, i asseguren que aviat inclouran en les seves rutes altres ciutats espanyoles. A mesura que el fenomen s'estén, sorgeixen també comparadors de preus i aplicacions que

inclouen tot tipus de serveis, aprofundint més encara, si fos possible, en el viatge *low cost* per carretera.

Flixbus, empresa alemanya, és una plataforma activa en més de 20 països amb una peculiaritat: «és la primera empresa del sector dels autocars que té entre els seus empleats més enginyers que conductors», la qual cosa ens porta inevitablement a concloure que els seus conductors i conductores són majoritàriament personal autònom agregat, d'aquesta forma s'introdueix una competència a la baixa en el sector que finalment tindrà una translació a l'àmbit laboral, que es traduirà, sense cap dubte, en pèrdua de drets laborals.

4.2.2. Sector de lloguer d'habitatges turístics

El lloguer d'habitatges particulars per a ús turístic ha estat un altre dels sectors que ha evolucionat exponencialment en els últims anys gràcies a les plataformes digitals. Aquesta ràpida transformació impulsada a escala mundial per l'empresa digital Airbnb està tenint un fort impacte en grans ciutats turístiques com Barcelona o Madrid.

La idea del negoci consisteix en **l'allotjament de persones en un espai per un lloguer**. Una persona física (o jurídica, com es veurà més endavant) que disposa d'una **llicència municipal** posa en lloguer un espai de la seva propietat per a allotjament turístic.

Aquest espai pot ser **una habitació** per compartir en un pis, **o el lloguer de tot l'habitatge** i amb un **temps d'ocupació limitat i/o temporal**.

L'origen d'aquest tipus d'allotjament prové d'un canvi en els hàbits turístics, i de persones usuàries de la plataforma, turistes generalment, que busquen un estalvi i, alhora, tenir contacte amb les persones que viuen a la ciutat que es vol visitar. Els amfitrions busquen oferir una alternativa diferent de les persones usuàries i disposar d'uns ingressos extres pel lloguer puntual d'un habitatge o una habitació que en poden fer aquest ús.

A 2008, tres estudiants de San Francisco van decidir posar a disposició el sofà i llits inflables en el seu pis durant una fira de disseny a la ciutat perquè els ajudés a pagar el lloguer. Van decidir crear una web per estendre aquesta iniciativa entre particulars, i així va néixer Airbnb. La plataforma ofereix un suport virtual on anunciar allotjaments alternatius als establiments hotelers, i en operar a escala mundial, és coneguda per milions de turistes, la qual cosa

afavoreix que milions d'amfitrions vulguin publicitar-se en Airbnb a fi d'aconseguir llogar els seus allotjaments.

La plataforma gestiona, alhora, el sistema de comunicació entre l'amfitrió i l'hoste fent d'intermediari en el pagament del lloguer i donant així tranquil·litat a ambdues parts.

El creixement exponencial d'aquest sistema de lloguer ha estat un fet que alhora **ha anat aflorant problemes** de diversa naturalesa:

1. En el sector hotel·ler (va començar a sentir-se perjudicat per aquest tipus de competència que consideren deslleial)
2. En les associacions de veïns (es queixen del creixement incontrolat que augmenta la pressió turística en determinades zones de les ciutats)
3. En les comunitats de propietaris (per les molèsties que ocasiona)

4.2.2.1. Apunt sobre les llicències dels lloguers d'habitatge turístic

La regulació sobre les llicències dels lloguers d'habitatge turístic es va produir a Catalunya l'any 2011, amb la llei òmnibus, mitjançant la qual es va simplificar el procés de consecució de llicències: la comunicació a l'ajuntament corresponent del traspàs a pis turístic era suficient per adquirir-la.

Aquesta simplificació va donar pas a la desregulació de les llicències i en menys d'un any es va passar de 100.000 nits a finals de 2011 a les 500.000 nits el juny de 2012.

Aquesta desregulació va generar tot un conjunt de problemes a mitjà i llarg termini tant per les competències d'habitatge (que van passar a ser de turisme) com per la unificació de propietat privada i allotjament públic, que deixava llacunes importants sobre com controlar-les.

Catalunya va ser una de les primeres comunitats autònomes a regularitzar l'habitatge d'ús turístic, mitjançant el Decret 159/2012, de 20 de novembre. Però el nombre de sol·licituds va continuar creixent i es va fer insostenible a Barcelona. L'Ajuntament de Barcelona el 30 d'abril de 2014 va decidir suspendre temporalment l'alta d'habitatges turístics (HUT), en tots els districtes.

La pressió turística va continuar creixent i el preu dels lloguers va continuar creixent a Barcelona fins que l'Ajuntament va aprovar el Pla Especial Urbanístic per a l'Ordenació dels establiments d'Allotjament Turístic, Albergos de Joventut, Residències col·lectives d'allotjament Temporal i Habitatges d'Ús Turístic (PEUAT).

Paral·lelament, el 2015 la Generalitat de Catalunya va presentar una normativa en la qual s'establien certes condicions com el registre dels habitatges, pagament de taxa turística, condicions de compartició, màxim nombre d'habitacions i temps de l'estada, amb la qual cosa es delimita l'entorn jurídic d'aquestes plataformes de lloguers turístics.

Posteriorment, l'Acord de Govern de la Generalitat 44/2016, de 5 d'abril aprova la creació de la Comissió Interdepartamental de l'Economia Col·laborativa. El 5 de setembre el Govern aprova l'informe emès per aquesta Comissió, que presenta propostes relatives al marc regulatori de la llar compartida.

En aquest sentit, a Catalunya està pendent l'aprovació del Projecte de Decret de Reglament de turisme de Catalunya. Aquest decret identifica i estableix un marc per possibilitar la prestació del servei d'habitatge compartit, mitjançant el lloguer temporal d'habitacions. Aquest servei, desvinculat de la tipologia d'habitatge d'ús turístic per les seves característiques diferents, és present en molts països del nostre entorn i consisteix a allotjar-se temporalment en un habitatge compartint-lo amb el resident.

Però també regula l'habilitació dels allotjaments turístics i el mecanismes de control per part dels ens locals (ajuntaments) sobre el compliment dels requisits establerts per la normativa turística, així com els requisits tècnics mínims dels habitatges d'ús turístic.

La dispersió en la regulació de les llicències d'habitatges turístics ha fet que el Govern central (Ministeri de la Indústria, Comerç i Turisme) el juliol de 2018 revisés la normativa (la Llei d'arrendaments urbans —LAU— i la Llei de propietat horitzontal). El setembre de 2018 s'han produït reunions amb els agents implicats, com per exemple Airbnb, Home Away o Spain-holiday.com, i hotelers, per determinar la definició d'habitatge d'ús turístic.

- **Respecte a la Llei de propietat horitzontal:** El punt a definir se centra a determinar què suposa un quòrum de veïns suficient per decidir si volen habitatges turístics als seus edificis. En l'actualitat, es requereix la unanimitat d'aquests.

- **Respecte a la Llei d'arrendaments urbans:** Es preveu revisar quins són els paràmetres que constitueixen un habitatge de lloguer turístic, per distingir lloguers turístics i de curta durada. Els primers són gestionats per empresaris o plataformes en línia com Home Away o Spain-holiday.com, i els segons, per plataformes com Airbnb. D'aquesta manera, l'executiu persegueix evitar efectes no desitjats com el que ha produït a Madrid, en què una norma restrictiva per als habitatges turístics ha il·legalitzat el 95% de l'oferta, sense distingir entre ambdues modalitats.

La iniciativa de diferents ajuntaments de limitar i restringir la proliferació no ha estat exclusiva de Barcelona, cosa que ha provocat la intervenció de la Comissió Nacional del Mercat de la Competència, que a l'agost de 2018 va impugnar les recents normatives urbanístiques municipals de Madrid, Bilbao i Sant Sebastià en matèria d'habitatge turístic, en considerar que les normes d'aquests ajuntaments són «contràries a la competència» i als principis de regulació econòmica eficient i «perjudiquen els consumidors i usuaris». Segons la CNMC, «totes aquestes mesures tenen efectes restrictius sobre la competència a les tres ciutats, en impedir l'entrada de nous operadors i consolidar els oferents d'allotjaments turístics ja instal·lats».

Les normatives van encaminades, entre altres coses, a posar una sèrie de requisits que segons la CNMC no especifiquen amb claredat els objectius d'interès general que persegueixen, ni es justifica que les mesures triades siguin les més idònies per aconseguir-los. Per tant, «no garanteixen una qualitat més gran dels allotjaments turístics ni protegeixen adequadament els ciutadans» i «això provocarà preus més elevats en l'allotjament turístic i reduirà la qualitat, la inversió i la innovació en els allotjaments turístics d'aquestes tres ciutats».

Igual que en el cas de les llicències VTC, la CNMV impugna les mesures restrictives que adopten les administracions públiques per intentar regular els dos sectors. Els consistoris, davant el descontrol provocat per la concessió d'infinat de llicències, pretenen reduir-ne el nombre mitjançant nous requisits i limitacions. En canvi, la CNMV considera que aquestes limitacions perjudiquen la persona consumidora mostrant una visió centrada exclusivament en el sector en qüestió, en lloc de tenir en consideració l'afectació que produeix en el conjunt de la societat on desenvolupa la seva activitat.

Tal com passava amb les llicències de VTC, convé assenyalar algunes qüestions quant a la titularitat, el preu i la transmissió de les llicències.

Segons dades de DataHippo, l'amfitrió més gran d'apartaments turístics de Barcelona té una cartera de 204 pisos, i els 10 amfitrions més importants barcelonins d'Airbnb sumen 9 el 6,61% dels habitatges turístics de Barcelona, mentre que el 28,5% està en mans d'amfitrions amb 2 o més llicències.

is produeix una concentració del nombre de llicències en uns pocs

El tràmit per obtenir la llicència a Barcelona era automàtic, solament calia sol·licitar-la i el cost era només de 230 euros. Des del mes d'abril de 2014, però, ja no es concedeixen, per tant, en menys de 10 anys el seu preu al mercat s'ha situat al voltant dels 80.000 euros; és a dir, la inversió inicial s'ha multiplicat per 347, i algunes persones físiques i jurídiques han fet un negoci extraordinari amb l'explotació de les llicències, però també amb el fet de disposar de la seva titularitat. A més, aquestes llicències no tenen data de caducitat i no paguen cap cànon per elles.

4.2.2.2. El cas d'Airbnb a Catalunya

El juliol de 2014 la Generalitat de Catalunya va imposar una multa a Airbnb, la primera a Europa, a l'entendre que l'empresa cometia una infracció greu de la normativa. Alguns dels habitatges que ofería la plataforma no estaven inscrits en el Registre de Turisme de la Generalitat, la qual cosa suposava competència deslleial i economia submergida. (font: *Informe sobre economia col·laborativa*. Col·legi Oficial d'Enginyers de Telecomunicació).

El 2018 l'Ajuntament de Barcelona va imposar a Airbnb una sanció de 600.000 euros per oferir allotjaments sense llicència turística. La decisió de multar l'empresa va arribar després que aquesta obviés les nombroses reclamacions del consistori.

La pressió va tenir el seu efecte, i el maig de 2018 es va aconseguir un acord amb Airbnb. Airbnb assumia el compromís de retirar «ràpidament» de la seva pàgina web els pisos turístics il·legals que detecti l'Ajuntament de Barcelona. Per a això, l'Ajuntament va identificar els allotjaments que la plataforma ofereix a Barcelona i que no tenen llicència per operar com a pisos turístics, perquè l'empresa els eliminés de la seva oferta (al voltant de 3.000 a la ciutat de Barcelona).

Aquestes actuacions formen part de les desplegades en els últims anys per l'Ajuntament de Barcelona per ordenar l'oferta de lloguer turístic a la ciutat i

garantir que compleix la legalitat vigent. L'objectiu del govern municipal és fer de Barcelona un referent mundial del turisme sostenible.

Per això, el maig de 2018 es va crear una taula de treball com a espai de diàleg estable entre l'Ajuntament i les plataformes Homeaway, Booking, Tripadvisor, Rentalia i Apartur. Així, es va crear un marc de col·laboració estable perquè el consistori i el sector del lloguer d'apartaments turístics abordin conjuntament els reptes del sector i impulsin propostes de millora.⁸

4.2.2.3. Repercussions dels lloguers d'habitatges turístics a la ciutat

L'any 2017, Airbnb va pagar 72.000 euros en impost de societats per tota la seva activitat a Espanya; un import baix, atès que l'empresa està domiciliada a Irlanda. Des del punt de vista de la contribució al sistema d'aquesta activitat via impostos i tributs, podem dir que la contribució de la plataforma a la societat és irrisòria (vegeu l'apartat 7.3 sobre responsabilitat social a l'empresa digital).

Pel que fa als anomenats *amfitrions*, paguen l'IBI, que no té res a veure amb l'activitat turística, i la taxa turística corresponent per cada visitant que allotja; a més, haurien de liquidar els seus deutes amb Hisenda. La qüestió radica en què l'Ajuntament no rep cap benefici ni retorn econòmic de l'activitat turística d'un sector amb xifres tan altes de negoci.

Moltes persones han optat per treure una llicència d'habitatge turístic en lloc de posar-la en lloguer i això, afegit a l'escassetat d'habitatge en lloguer a les grans ciutats, ha provocat que s'incrementin més els preus.

A Barcelona, per exemple, el tercer trimestre del 2017 va tocar sostre, segons les dades de la Secretària d'Habitatge de la Generalitat (extretes de les fiances dipositades a l'Incasòl).

El preu mitjà dels nous contractes signats va superar, per primera vegada en la història, la barrera dels 900 euros al mes. Aquesta situació, juntament amb altres factors, està produint l'efecte de gentrificació⁹ de la població que ha d'anar-se'n de Barcelona per l'elevat cost de l'habitatge de compra i de lloguer.

⁸ Font: Pàgina web del Ajuntament de Barcelona https://ajuntament.barcelona.cat/turisme/es/noticia/airbnb-es-compromet-a-retirar-els-pisos-turistics-il%25c2%25b7legals-de-la-seva-plataforma-3_537256

⁹ La gentrificació és el procés de transformació física, econòmica, social i cultural d'un territori o barri de classe baixa o treballadora que acaba sent de classes més adinerades incrementant el valor de la zona expulsant els antics habitants a àrees més precàries de la ciutat o territori. És un fenomen que es dona a moltes ciutats occidentals com Barcelona.

4.2.3. Sector de repartiment a domicili. *Riders*

Relacionat amb l'economia de plataformes, potser un dels fenòmens més visibles a les grans ciutats és el **repartiment a domicili**. Les persones repartidores denominades *riders* volten per la ciutat amb unes motxilles de grans dimensions amb els logos de les empreses que fan la distribució.

El servei que ofereixen aquestes empreses és el repartiment a domicili. Tot i que no és una activitat nova, el repartiment a domicili ha tingut un boom importantíssim en els últims anys pels hàbits de consum mitjançant l'ús de les tecnologies TIC en el consum i el comerç electrònic per vendre els seus productes.

Les empreses específiques en **comerç electrònic**, com Amazon, han multiplicat de manera exponencial la representació en aquest sector, sobretot, en els serveis de missatgeria i el repartiment de proximitat denominada d'«última milla».

El **menjar a domicili** tampoc no és un servei nou: Telepizza i Dominos porten més de 15 anys oferint el seu producte (pizzes) a domicili. L'empresa britànica Just Eat, de les primeres que van aparèixer fent la intermediació entre els restaurants i els clients, agrupa en la seva plataforma diferents restaurants i tipus de menjar, però no disposa de servei de transport (se n'ocupa directament el restaurant).

Llavors, on rau la novetat de les noves empreses digitals de repartiment a domicili i intermediació? La novetat sorgeix en el **mitjà d'accessibilitat** a la clientela i les empreses. Anteriorment, es demanava el menjar a domicili trucant per telèfon i es contactava amb un sol restaurant. En l'actualitat s'accedeix a una **aplicació digital** (app) de la plataforma i allà mateix s'ofereix tot el catàleg de menjars i productes de diferents restaurants als quals la persona usuària pot accedir-hi molt fàcilment (tan sols amb un clic). És la plataforma la que vehicula la intermediació entre la persona fabricant, la comerciant i el restaurant, posant a disposició les persones «col·laboradores» perquè facin el transport i lliurin el producte al sol·licitant.

No només ha canviat el mitjà pel qual la clientela contacta amb el/la venedor/a, sinó que també **han canviat les condicions de repartiment**. En els serveis de missatgeria, fa anys que la figura de l'autònom s'ha convertit en habitual, persones treballadores que les empreses

de transport exigeixen que es converteixin en autònoms, i que comprin el seu propi vehicle. El preu que cobra la persona «autònoma» va segons els paquets lliurats, i el repartidor o repartidora té una zona assignada i es pot organitzar els lliuraments, per la qual cosa podem estar davant la figura d'una persona enquadrada en el règim per compte propi com a TRADE, és a dir, que realitza una activitat econòmica o professional de forma habitual i directa per a un client del qual depèn econòmicament al menys en el 75% dels seus ingressos (més endavant es desenvolupa aquest aspecte tècnic dels ingressos).

En el cas dels *riders* o repartidors amb moto, els mitjans propis no tenen l'entitat suficient com per considerar-se «mitjans de producció» que li donin l'autonomia per ser treballador o treballadora autònoma; una bici o una moto i un mòbil amb unes determinades característiques no poden considerar-se «mitjans».

El mòbil i la immediatesa en el lliurament són elements a tenir en compte en les condicions de treball dels *riders*, sobretot per l'absència de centre de treball i la disponibilitat no remunerada

La immediatesa en el lliurament també és un aspecte a considerar ja que, implica disponibilitat per part dels treballadors i treballadores i proximitat als punts de recollida i de lliurament. En les empreses digitals són dos elements més a tenir en compte en les condicions de treball, sobretot per l'absència de centre de treball i la disponibilitat no remunerada.

5

TREBALLAR EN LES PLATAFORMES I EMPRESSES DIGITALS

La relació laboral entre empresa i les persones que treballen per a aquesta és complexa, i fins i tot en l'àmbit jurídic, de vegades, hi ha dificultats en la determinació del tipus de relació que s'ha de mantenir.

A continuació, des d'una perspectiva sociolaboral, es mostraran situacions que en l'actualitat es troben persones que treballen, participen, col·laboren en les empreses digitals, però també en empreses tradicionals on s'utilitzen eines digitals.

Les relacions laborals es poden desprendre de la seva activitat, és a dir, persones que ofereixen el seu treball a la plataforma (perquè la plataforma pugui oferir els seus serveis) i així la plataforma pugui finalitzar tot el negoci jurídic o bé finalitzar el seu servei.

La relació entre la plataforma i les persones que presten els serveis per finalitzar el producte i/o servei que ofereixen, són dos dels tres actors principals (persona usuària, prestador de servei i empresa digital / plataforma) que en els següents punts prenen el màxim protagonisme.

5.1. Com són les relacions laborals en l'empresa digital?

Un punt central en l'escenari presentat i en la caracterització del nou tipus d'empreses (plataformes digitals) és l'impacte que té el desenvolupament de la seva activitat pel que fa a les relacions laborals.

El dret del treball té una característica que el diferencia de la resta, i és l'autonomia de les parts en la negociació dels convenis col·lectius que regulen les condicions laborals en el seu àmbit d'aplicació. Aquest dret està basat en la defensa dels drets col·lectius de treballadors i treballadores.

El pilar bàsic on es constitueix el dret del treball resideix en l'establiment de regles i normes, i alhora té un conjunt d'institucions socials (drets de ciutadania, sindicats, associacions empresarials, etc.) que condueixen pacíficament els conflictes socials a fi de frenar la lliure actuació de les forces del mercat, atenuant les situacions de desigualtat social i disfuncions que es generen.

En el cas que ocupa l'estudi, les dues principals relacions que es poden establir entre empresa i persona treballadora són a través del Règim Especial del Treballador Autònom (RETA) i del Règim General de la Seguretat Social (RGSS).

No obstant això, el dret del treball —emmarcat dins la negociació col·lectiva— no arriba a donar cobertura a l'economia de plataformes, a causa de la utilització de la figura del treballador/a autònom/a o del RETA.

principal a través de treballadors/es autònoms, ja que al·leguen que aquesta figura s'ajusta més a les necessitats del model de negoci

En l'actualitat, les empreses digitals aposten per l'ús de la figura de treballador/a autònom, que els dona la possibilitat de reduir els costos laborals d'execució de la seva activitat. L'argument principal de les empreses és que no hi ha cap control sobre els prestadors del servei i, per tant, no els poden qualificar com a treballadors/es assalariats/des per compte d'altri, sinó per compte propi.

Tot i que en l'actualitat l'empresa digital aposta per la figura de l'autònom, el fet que hi hagi dependència provoca els primers litigis jurídics. Des de la perspectiva jurídica actual, els treballadors i treballadores d'aquests nous models de negoci són considerats subordinats i, per tant, dependents de l'empresa

Tot i aquesta preferència de la figura autònoma per part de l'empresa, si ens fixem en les actuacions de la Inspecció de Treball i de la doctrina dels diferents litigis jurídics d'àmbit espanyol i internacional (entre empresa i col·lectiu treballador), la realitat mostra que són treballadors per compte d'altri. Les característiques d'aquesta relació laboral són l'exigència de més flexibilitat en l'execució del treball i una suposada llibertat en la tria d'horari, calendari i tipus de jornada, entre altres. Però per a aquestes persones prestadores del servei, això no és així. En realitat, són tractats com a treballadors/es subordinats/des i, per tant, s'han d'acollir al règim general de la Seguretat Social (RGSS).

La concreció del grau de dependència amb l'empresa del treballador/a és fonamental per decidir la condició que ha de tenir una persona treballadora en relació amb l'empresa, si ha de tenir un contracte laboral (RGSS) o mercantil (RETA). El test de laboralitat és una eina que s'utilitza freqüentment en l'àmbit jurídic per determinar la concurrència o la dependència en la relació entre prestador i empresa (vegeu l'Annex 3 per poder seguir el detall del test de laboralitat).

Malgrat que els principals litigis consideren clarament la relació entre prestador i empresa un treball subordinat, la nova realitat del nous models de negoci basat en les tecnologies actuals segueix presentant desajustos entre empresa i treballador/a, ja que el treballador/a de la plataforma no és equiparable al treballador/a comú en RGSS (Todolí, A).

es
plataformes i el grau de responsabilitat, dibuixen tot un conjunt de particularitats que plantegen ser considerades pel dret jurídic (Bauer, J., Agote, R, Todolí, A. FEPS).

El concepte de *treballador/a subordinat/ada per compte d'altri* va néixer en un context en què no existia internet. Aquest fet, en l'actualitat genera una gran inseguretat jurídica respecte a quines normes s'han d'aplicar al ciberespai (A. Todolí).

En tot cas, el desenvolupament del treball sota noves formes de control, el desequilibri en la capacitat de negociació de les condicions de treball i una

manca substancial de mitjans propis, no apunten cap a la figura d'autònom, sinó en tot cas, d'un «fals autònom».

Malgrat que es configuri com un treball subordinat a l'empresa, el concepte de *treball subordinat per compte d'altri* és cada vegada menys present i s'aposta per un treballador autònom, fet que suposa una denominada «fugida del dret

Les noves formes de control per part de l'empresa digital suposen un canvi important respecte a l'empresa

El control s'ha transformat, però no ha desaparegut. Diferents autors assenyalen que el control tradicional en la formació (entesa com a instrucció per dur a terme la feina), juntament amb la vigilància, formaven part dels punts fonamentals de l'empresa tradicional pel que fa al control del personal treballador.

En l'actualitat, la formació o instrucció i la vigilància s'han transformat en recomanacions i avaluacions per part de les persones usuàries dels servei (i, en conseqüència, en una avaluació de l'empresa en funció d'aquestes valoracions). L'empresa monitoritza el treball de les persones que presten el servei que ofereix a través del control constant dels usuaris/es, però amb eines i concepcions diferents del control laboral productiu.

Per tant, la llibertat percebuda per part dels treballadors/es en triar la jornada de treball i el seu horari no té una afectació significativa en el grau d'independència real i/o efectiva que té la persona treballadora. L'empresa digital, gràcies a la tecnologia, té un control constant de tot el què fa a fi de tenir el control productiu.

La dominació no desapareix sinó que es transforma en una nova disciplina laboral que pretén garantir de la mateixa manera la producció de l'empresa però de forma diferent (Carbó, M. i altres).

Avui dia, gràcies a la tecnologia, hi ha estratègies precises a fi d'exercir el control sobre el personal treballador

La descàrrega de l'aplicació, la geolocalització (via GPS), el càlcul del temps de l'acció (desplaçament), generen un control rigorós sobre el personal treballador de l'empresa. D'aquesta manera, l'empresa s'assegura el màxim

rendiment i el compliment de les normes de control que la mateixa empresa recomana seguir a la persona prestadora del servei.

El sistema de vigilància i avaluació del personal treballador també està configurat per un sistema de puntuació (càstig/recompensa) segons el rendiment de treball. Un rendiment que és valorat i executat, tal com s'ha

La falta d'espai físic de treball comú i les noves formes de control provoca l'aïllament i pèrdua de sentiment de col·lectivitat; per tant, es perd el poder negociador dels treballadors i treballadores de la plataforma per a la defensa dels seus drets col·lectius

La relació laboral autònoma i la desigualtat en el poder negociador entre empresa i treballador/a situen els treballadors en un posició de debilitat a l'hora d'agrupar-se per a una possible negociació de les condicions laborals. El dret a concertar col·lectivament una interrupció de la seva prestació del servei amb l'objectiu de defensar els seus interessos professionals sense que això comporti una responsabilitat contractual (per incompliment de l'individu) en una extinció de contracte o penalització, és un element que en l'actualitat no està gaire present en les condicions dels treballadors/es de les empreses digitals.

Un exemple de la dificultat de concertar col·lectivament una demanda professional es pot observar en la cooperativa de missatgeria Mensakas (formada per exrepartidors de Deliveroo i altres plataformes de repartiment a domicili).

Mensakas neix arran de les mobilitzacions per denunciar les condicions laborals dels repartidors que treballen per a aplicacions com Deliveroo, i on alguns dels seus membres en l'actualitat s'enfronten a l'empresa als tribunals pels acomiadaments arran de les vagues convocades l'any 2017.

Les característiques de les relacions laborals estan molt fixades i/o determinades per l'empresa propietària de la plataforma virtual i, per tant, són pròpies del «treballador/a subordinat/da», ja que ha d'assumir un conjunt de normes imposades. Aquest fet qüestiona profundament la possibilitat que la condició d'autònom és la relació adient entre prestador/a de servei i empresa digital

La programació i l'aplicació que es relaciona amb el personal prestador de serveis permet detectar i/o analitzar amb precisió fins a quin punt les relacions laborals són d'una forma o d'una altra. És a dir, l'empresa digital dictamina quin tipus de dependència, alienitat, llibertat i retribució tenen les persones que col·laboren i/o treballen per a la plataforma, de manera que assumeixen una relació en una organització aliena al prestador/a de servei.

La plataforma digital, en funció de la seves característiques, té un control del procés de producció i és, poc o molt, una unitat productiva autònoma. I l'empresa, a través de la seva explotació econòmica i mitjançant el seu *software* (programari), estableix tot el control productiu, la valoració, sistema de pagament, hiperconnectivitat, geolocalització i, sobretot, la connexió per a les persones que col·laboren en la prestació dels serveis de la plataforma.

D'aquesta manera s'interpreta que la persona prestadora de serveis tan sols aporta pur treball o mà d'obra sense la possibilitat que pugui desenvolupar oportunitats de negoci com a autònom. Per tant, s'allunya de la possibilitat de considerar-se un «col·laborador» de l'empresa digital.

5.1.1. Estudi de cas. Les condicions laborals de les persones conductores de VTC

La relació laboral que s'havia d'adoptar entre plataformes digitals, com Uber i Cabify, i personal treballador, ha topat contínuament amb els límits jurídics i l'empresa ha anat integrant-se en el marc laboral de cada territori on opera.

Les plataformes digitals com Uber i Cabify posen en contacte professionals del sector del transport amb les persones usuàries o clients demandants del servei, i cobren una comissió al voltant d'un 20%. Cal aclarir que quan es parla de professionals, es fa referència a treballadors i treballadores autònoms que disposen de la llicència VTC¹⁰.

Les persones que sol·liciten el servei mitjançant l'aplicació de l'empresa poden demanar un cotxe on i quan vulguin, i aquestes empreses l'hi envien a la seva ubicació, ja que tenen geolocalitzades les persones conductores que hi ha a prop.

¹⁰ Encara que no sempre ha estat així. A 2014 associacions del taxi de Madrid denunciaven a Uber Pop per competència deslleial i el jutjat Mercantil va obligar a paraitzar l'activitat fins que es resolgués el litigi. Aquest servei de Uber Pop s'oferia amb persones conductores no professionals la qual cosa va fer que les persones professionals del taxi denunciessin que aquesta activitat havia ser desenvolupada amb una llicència i al no ser així es considerava que era competència deslleial.

El litigi va ser guanyat a favor del sector del taxi i a 2016, Uber reconeix que havien anat molt de pressa en la seva implantació a Espanya i anuncia que en 2017 llançaria un nou servei (Uber X, amb la corresponent llicència VTC per conductor/a).

Si es para atenció a les característiques de l'intercanvi, es pot detectar que el preu el fixa l'aplicació, i el cobrament també reté la comissió del 20% corresponent. Les **característiques del cotxe les estableix la plataforma** digital i sota la denominació de «recomanacions», es detallen elements com la vestimenta, la tipologia de música (suau) al cotxe, aspectes com obrir la porta i disposar d'un paraigua per acompanyar el client en cas de pluja, entre altres.

Aquestes «recomanacions» no s'entenen com exigències, segons les plataformes, encara que les persones usuàries del servei en fan una valoració. Unes baixes puntuacions poden comportar la desconexió de la persona conductora o prestadora del servei que ofereix la plataforma.

Tots els **costos** que el servei tingui —combustible, pàrquing, averies, multes, assegurança del vehicle, així com les cotitzacions de la persona prestadora del servei— corren al seu càrrec.

Si parlem de la relació laboral establerta entre la persona que presta el servei i la plataforma digital, **es mostren indicis de laboralitat**, ja que hi ha una **dependència clara amb la plataforma**. Qui contacta la clientela és la plataforma; a través de l'app, fixa el preu i la ruta, i estableix les condicions de la prestació del servei. L'autonomia de la persona conductora és baixa, per no dir inexistent, ja que no pot treballar fins que la plataforma no li dona les dades de recollida de la persona que demana el servei.

Tot aquest conjunt de detalls de l'activitat que exerceix la persona que presta el servei, ha estat judicialitzat moltes vegades. A Madrid va denunciar Uber per falta de llicència administrativa, i a

S'ha produït una judicialització del conjunt d'elements que afecten l'activitat de la persona que presta el servei, al·legant falta de llicència administrativa, indicis de laboralitat o competència deslleial en el sector, entre

Catalunya, l'Associació Professional Elite Taxi va interposar una denúncia mercantil contra Uber basant-se en la suposada relació professional, amb indicis de laboralitat, entre les persones conductores i la plataforma i de competència deslleial en el sector.

Uber al·lega ser una empresa de serveis de la societat digital (no es defineix com d'economia col·laborativa) on el model de negoci és la intermediació electrònica. Amb aquest argument, l'empresa Uber va buscar la justificació del seu model a la Unió Europea en altres països com França i Alemanya. Uber al·legava que s'infringia la legislació europea relativa a la lliure prestació de serveis i el comerç digital.

La seva defensa jurídica pel que fa a la laboralitat dels conductors rau en eludir el reconeixement de ser una empresa tradicional. No obstant això, el Tribunal de Justícia de la Unió Europea (TJUE), va dictaminar l'abril de 2018 que els Estats membres tenen plena potestat per prohibir i fins i tot per sancionar penalment l'activitat d'Uberpop sense haver d'informar prèviament la Comissió Europea.

La decisió del Tribunal ratifica que Uber no és una plataforma digital sinó un servei de transport, i que com a tal ha de complir totes les normes nacionals i obtenir les llicències exigides. Una conclusió a la qual ja havia arribat en la seva sentència de desembre de 2017 en el cas que enfrontava el col·lectiu de taxistes espanyol contra el gegant nord-americà.

En canvi, sobre la demanda d'Elite Taxi referent a la competència deslleial, el magistrat assegurava tenir dubtes sobre la imputabilitat dels beneficis de determinades actuacions. Segons l'acta, «hi ha un problema d'imputabilitat dels avantatges competitiu, atès que no afecta l'entitat demandada sinó que afecta, si s'escau, les persones conductores i propietàries dels vehicles que utilitzen l'aplicació de referència eludint l'exigència de llicència específica». Considera que «no està provat que l'exigència de llicències hagi de recaure sobre Uber», però solament és per un problema de qui ha d'exigir-la, i no pas que la persona conductora hagi de disposar d'ella.

Pel que fa a **les condicions laborals** de les persones conductores, **els ingressos són baixos** i poden aproximar-se al 50% de l'import que rebin de la plataforma (una vegada descomptades les despeses, les cotitzacions i els impostos). A aquesta quantia se li afegeix el cost de la llicència, cosa que indica que aquesta ocupació no té uns nivells de rendibilitat econòmica.

El fet de tenir ingressos baixos obliga a treballar llargues jornades durant les quals les persones conductores han d'estar moltes hores connectades a l'aplicació i estar disponibles per poder rebre la clientela que li envii la plataforma. La circulació ha de ser gairebé permanent per poder estar el més

a prop possible dels llocs de demanda i aconseguir així ser el vehicle seleccionat per l'algorisme de la plataforma.

Els riscos laborals són també un factor important, en estar tantes hores en situació de conducció. L'esgotament físic genera uns riscos de patir lesions musculoesquelètiques, com també el cansament i les circumstàncies del trànsit fan que estiguin més exposats a accidents laborals.

Juntament amb el cotxe, el mòbil és la seva principal eina de treball, que fa que n'hagin d'estar permanentment pendents, i fins i tot d'utilitzar-lo al volant, amb el consegüent risc d'accident i de caure en infraccions de tràfic que impliquen pèrdua de punts del permís de conduir, i si el conductor perd tots els punts, no tindrà possibilitats de seguir treballant.

Un apunt rellevant i que s'ha de tenir present és que no tots els treballadors i treballadores en el servei de taxi i de VTC són autònoms, sinó que **hi ha un gran nombre de persones assalariades que exploten llicències que no són seves**, en què les condicions laborals són pitjors, encara que això també passa en el sector del taxi.

En aquest sentit, la **Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de la UGT**, després del Reial decret llei 13/2018, ha manifestat, sobre les **condicions de treball de les persones conductores VTC**, que «tenim una oportunitat única per fer entendre a aquestes "plataformes" que pel camí de la regulació i la negociació entre parts es pot millorar la qualitat de l'ocupació en el sector, les condicions laborals dels seus professionals i, tot això, sense que aquestes empreses perdin competitivitat (algunes d'elles ja s'han sumat a acords d'intencions per negociar un conveni de sector)».

«Tenim una oportunitat única per fer entendre a aquestes "plataformes" que pel camí de la regulació i la negociació entre parts es pot millorar la qualitat de l'ocupació en el sector, les condicions laborals dels seus professionals i, tot això, sense que aquestes empreses perdin competitivitat»

5.1.2. Estudi de cas. Les condicions laborals dels treballadors i treballadores en el sector de lloguers d'habitatges turístics

Els habitatges de lloguer turístic generen treball per poder funcionar: la gestió, mediació, custòdia i lliurament de claus, neteja, entre d'altres. Una part d'aquest treball el fan les plataformes digitals, que són les que publiquen l'habitatge i intermedien entre l'amfitrió i la clientela. Però d'altra banda, el lliurament de claus i la neteja la fan persones que majoritàriament no són els propietaris i propietàries de l'habitatge, sobretot en el casos de gestors de diverses llicències.

La dispersió en la ubicació dels habitatges de lloguer turístic i la constant entrada i sortida de clients fa molt difícil poder controlar l'ocupació que hi ha darrere d'aquesta activitat.

Aquest baix control està contribuint a precaritzar encara més el col·lectiu de les treballadores de la llar, molt feminitzat i on és habitual l'economia submergida. S'estima que un 25% de les treballadores no estan donades d'alta com a cotitzants a la Seguretat Social i tenen uns ingressos molt baixos, fet que comporta que una de cada tres estigui en el llindar de la pobresa.

El seu enquadrament està en un règim especial i la seva integració en el règim general de la Seguretat Social s'ha endarrerit fins al 2023. Així, segons l'EPA del segon trimestre de 2018, mentre pel conjunt de la població assalariada un de cada quatre contractes són temporals, en el cas de les empleades de la llar no arriba a un de cada tres. Empitjora també el fet que la taxa de parcialitat de les treballadores de la llar es multiplica per quatre respecte la mitjana de la població activa (un factor que delimita molt la seva vida perquè menys hores treballades implica menys ingressos i menys cotització).

En els lloguers turístics existeixen pràctiques d'economia submergida d'empleades de la llar, la majoria immigrants, que reben la localització dels habitatges on han d'anar a netejar en el mòbil, amb fotografies perquè sàpiguen com ha de quedar el pis i on els llençols i tovalloles netes les hi porten a través d'un VTC (Vehicle de Transport amb Conductor).

Tot aquest conjunt de fets mostra l'opacitat en les operacions a través de plataformes, la precarització de les condicions de treball i la dificultat en la defensa dels interessos col·lectius a través de la negociació col·lectiva

Per altra banda, en aquells casos en què el treball dels habitatges de lloguer turístic es du a terme per empreses i no per persones treballadores individuals en règim especial, cal aplicar el conveni col·lectiu que correspongui. Un element que demostra que es podria aplicar el Conveni col·lectiu interprovincial del sector de la indústria d'hostaleria i turisme de Catalunya, que inclou en el seu àmbit funcional els establiments «d'allotjament turístic», entenent que són «els establiments destinats a proporcionar mitjançant preu, habitació o residència a les persones, en èpoques, zones o situacions turístiques, tant si l'activitat es realitza de manera temporal com permanent».

5.1.3. Estudi de cas. Les condicions laborals dels treballadors i treballadores en el sector de repartiment a domicili. *Riders*

Com hem vist en aquest estudi, moltes d'aquestes plataformes utilitzen majoritàriament la figura de l'autònom econòmicament dependent (TRADE), introduïda en l'Estatut del treballador autònom el 2007.

Una de les primeres reflexions que convé fer és si l'obligatorietat de fer-se autònom constitueix en si un índex de dependència de la plataforma, ja que

l'obligatorietat de fer-se autònom exigeix a la persona treballadora assumir riscos que habitualment són de les empreses

existeix una clara relació de desequilibri i desigualtat en la negociació. L'assumpció d'aquest règim, ja exigeix a la persona treballadora assumir riscos que habitualment són de les empreses. Els *riders* han de posar alguns mitjans propis per fer la feina, com són la bicicleta o la moto, i el mòbil amb unes determinades característiques per poder admetre l'App i el sistema de geolocalització de la plataforma. Però aquests recursos propis no són determinants per enquadrar-los dins del règim de treball per compte propi, ja que el veritable capital que sosté el negoci és la pròpia plataforma digital.

Aquestes empreses treballen amb un mateix **model econòmic basat en una aplicació informàtica amb la qual poden saber en tot moment la geolocalització del treballador i impartir ordres, ofertes i sancions**. Aquesta aplicació organitza horaris i distribueix, segons una avaluació personal, les franges en les quals la persona treballadora podrà rebre comandes. Sense fer comandes no es guanyarà diners, encara que el treballador o la treballadora estigui al carrer, perquè la disponibilitat i la connexió no estan remunerades. **Aquells que no compleixen amb els criteris imposats per aquestes empreses són desconnectats, acomiadats, cessen la seva activitat, sense explicacions ni indemnitzacions**.

En matèria de **jornada**, també apliquen una nova modalitat en la qual deixen a 0 hores en la següent setmana de feina a aquells que no acaten les seves ordres o que no assumeixen determinats torns de treball. Deliveroo ha fet desaparèixer l'aplicació STAFFOMATIC que utilitzava per assignar els horaris, i va passar a fer-la segons una valoració personal dels clients de cada treballador o treballadora, valoració a la qual aquests no tenen accés i que ha generat una competència salvatge per aconseguir els millors horaris. A través de STAFFOMATIC la Inspecció de Treball va poder demostrar que els repartidors no eren lliures per triar el seu horari de treball.

Quant als **ingressos**, els *riders* no poden negociar el preu de les comandes i els serveis, encara que les empreses el modifiquen unilateralment; la gran majoria de *riders* guanyen un salari per sota del Salari Mínim Interprofessional (SMI) tot i fer llargues jornades laborals.

Depenen de l'empresa a la qual presten serveis per poder treballar, els donen la infraestructura necessària per poder fer la feina, els imparteixen una formació prèvia abans de començar a treballar, porten la imatge de l'empresa

per tota la ciutat, els prohibeixen parlar amb els proveïdors. Elements que constitueixen, clarament, indicis que demostren una relació laboral.

Tota la responsabilitat de la relació laboral recau sobre els treballadors i treballadores, que assumeixen i ho arriben tot, han de carregar amb l'IVA, l'IRPF, la seguretat social d'autònoms, el manteniment del vehicle, les assegurances, etcètera.

L'exposició als **riscos laborals** és alta durant el treball i és assumida totalment pels *riders*. Els treballadors i treballadores en règim d'autònom han de pagar un servei específic si volen tenir aquestes cobertures en cas d'accident laboral o malaltia, i la majoria només paguen la «tarifa plana». Algunes plataformes ofereixen ara assegurances privades d'accidents i responsabilitat civil, però no es pot considerar una cobertura equiparable a la d'un treballador per compte d'altri. Si ho comparem amb l'assegurança establerta en el Conveni col·lectiu de repartiment de logística, paqueteria i activitats annex, la diferència és abismal perquè, en aquest últim cas, les empreses d'aquesta activitat —en cas d'accident o invalidesa— han de cobrir tot el salari anual, a més d'oferir millors indemnitzacions en cas d'invalidesa.

l'empresa, afavoreix l'economia submergida a través del lloguer o la cessió de connexions a persones que no tenen alta d'autònoms, que realitzen part de les comandes i que són encara més vulnerables

Per tant, la qüestió no és quin servei presta Deliveroo als restaurants, sinó quin tipus de relació jurídica tenen els repartidors de menjar, ja sigui amb bici, amb moto, amb cotxe o en furgoneta, i amb quines companyies.

Hi ha empreses de menjar que tenen els seus propis repartidors en plantilla, com Telepizza o Just Eat, i unes altres, com els restaurants, que contracten a empreses de repartiment. Per tant, el servei també és possible realitzar-lo a través de persones contractades per compte d'altri i subjectes a un conveni col·lectiu, amb millors garanties i cobertures laborals.

El conveni col·lectiu aplicable als treballadors i treballadores per compte d'altri del sector a Catalunya és, depenent de la província on desenvolupi la seva activitat l'empresa, el de transport de mercaderies per carretera i logística de

la província de Barcelona i Tarragona o el Conveni col·lectiu de tracció mecànica de mercaderies i logística de Girona i Lleida.

Una altra possibilitat és que les empreses de repartiment també poden tenir personal propi o col·laborar amb autònoms, que ja són molt comuns entre els transportistes. Però també es pot utilitzar un mix de les dues figures, amb personal propi que mantingui l'estructura bàsica de l'empresa i persones en règim d'autònom per cobrir les puntes de treball. En qualsevol cas, a aquests autònoms no se'ls podria exigir exclusivitat i han de tenir la capacitat per organitzar el seu treball i negociar les condicions del servei amb la plataforma.

5.1.4. Estudi de cas. Les condicions laborals dels treballadors i treballadores creadors de contingut digital a les xarxes socials

Els anomenats instagramers, youtubers, *vloggers*, bloguers o *influencers* són creadors i creadores de contingut digital a les xarxes socials que cada vegada estan més demandats per marques comercials i agències de publicitat. En general, fan les tasques de creació de contingut, de prescriptor o bé d'influenciador digital. Normalment acostumen a treballar per a marques comercials, agències de publicitat, agències d'influenciadors, plataformes *marketplace*, entre altres.

La feina i la professió d'influenciadors forma part de les estratègies de màrqueting i comunicació de les empreses (per petites que siguin). D'aquesta manera passen a considerar-se un col·lectiu professional d'una importància cabdal per al negoci digital. És per això que cal també tenir en compte aquest col·lectiu, tot i no tenir una normativa específica i la manca de normativització de l'activitat.

Amb la revolució digital, les persones consumidores generalment més informades i escèptiques acudeixen a l'opinió de persones consumidores anònimes per compartir la seva experiència de compra.

Bloguers o influencers són noves professions digitals amb un buit legal. No tenen regulats els horaris, el dret a la desconexió, la conciliació de la vida laboral i personal, etc. Han de fer-se càrrec de les eines de feina, de la connexió a internet i del lloc de treball,

Els influenciadors són punts d'atracció que amb els seus comentaris busquen la simpatia dels consumidors. En general, són vídeos, blogs, etc., que busquen la proximitat amb la clientela.

Darrere de molts d'aquests *influencers* hi ha empreses amb un equip més o menys ampli que busquen la promoció del seu producte. Això no obstant, actualment la feina d'aquests professionals requereix una regulació semblant a la resta de sectors per garantir els seus drets i fixar-ne les condicions laborals.

Aquestes professions digitals tenen un buit legal i no tenen regulats els horaris (siguin diaris, setmanals o mensuals), el dret a la desconnexió, el dret a la conciliació de la vida laboral i personal, etc. El treballador o la treballadora ha de fer-se càrrec econòmicament tant de les eines de treball (ordinador, tauleta, mòbil...) com de tenir una bona connexió a internet, buscar-se un lloc a on treballar (que evidentment pot variar, i això proporciona part de la flexibilitat que en molts casos es valora com a positiva) dotat d'unes característiques específiques. Sense que hi hagi cap control pel que fa a la prevenció de riscos laborals, sobretot dels riscos psicosocials.

L'aïllament d'aquests treballadors i treballadores torna a ser un element que va en contra de la defensa dels seus interessos i de la configuració d'un espai de negociació col·lectiva.

5.2. Com afecten les tecnologies de la informació i la comunicació i les eines digitals en les condicions de treball?

La innovació de l'organització del treball i la introducció de noves tecnologies són una inversió estratègica bàsica per al futur de les empreses, per a l'increment de la seva productivitat i competitivitat. Cal, en cada moment, avaluar el seu impacte sobre l'ocupació, sobre les condicions de treball i sobre les necessitats de formació i adaptació professional dels treballadors i treballadores. En conseqüència, és convenient que els projectes empresarials d'innovació i implantació de noves tecnologies que comportin la implantació o revisió dels sistemes d'organització del treball o bé modificacions substancials en les condicions de treball, siguin objecte d'informació i anàlisi mitjançant els procediments de participació sindical. (*Acord Interprofessional de Catalunya 2018-2020*. Capítol XVI, «Innovació i noves tecnologies», *DOGC 7 set. 2018*)

L'Acord Interprofessional de Catalunya (AIC), és l'acord de consens entre patronals i sindicats més representatius que marca les directrius de la negociació col·lectiva; per tant, és significatiu que les parts reconeixin que la implantació d'aquestes noves tecnologies provoca canvis en les condicions de treball, i reconeixin que des de la negociació col·lectiva se'ls ha de donar resposta

Per aquest motiu, és important reforçar l'estructura de la negociació col·lectiva, potenciant els convenis col·lectius sectorials amb àmbits funcionals clars i ben definits, augmentant l'índex de cobertura en subsectors que ara manquen de regulació (AIC) i on s'afavoreix la precarització de les condicions de treball i la competència deslleial entre empreses.

5.2.1. Digitalització

La digitalització o l'aplicació de les tecnologies a les empreses i processos està transformant el disseny, els sistemes de producció i els productes i serveis. Es poden recopilar i analitzar dades entre màquines, cosa que permet l'existència de processos més ràpids, flexibles i eficients per produir béns de més qualitat a costos més reduïts. Això incrementa la productivitat, fomenta el creixement industrial i d'altres models de negoci, modifica el perfil de la mà d'obra i redefineix la dinàmica de la competitivitat global en les empreses i les regions. A més, possibilita l'aparició de nous models de negoci i permet tenir un coneixement predictiu dels hàbits d'ús i consum per avançar-se a les necessitats del client.

A mesura que la digitalització es vagi implantant, anirà afectant els llocs de treball actuals, i també anirà generant noves

La implantació de la digitalització afectarà els llocs de treball actuals anirà generant noves oportunitats

oportunitats. Precisament el talent, juntament amb una capacitat adequada per desenvolupar i aplicar aquestes tecnologies, són un element clau per aprofitar totes aquestes oportunitats.

5.2.2. Formació dels treballadors i treballadores

La formació dels treballadors i treballadores és imprescindible per aconseguir que la nova revolució tecnològica sigui inclusiva i no excloent. És necessari que comptin amb una formació contínua perquè s'adaptin a aquestes tecnologies, noves eines digitals i nous processos productius de manera simultània a la seva implementació.

D'altra banda, els canvis tecnològics que s'estan produint en les empreses, requereixen una sèrie de perfils específics de treballadors i treballadores altament especialitzats (AIC). Per tant, és

fonamental per a Catalunya l'adaptació dels sistemes formatius, tant de formació professional com universitària, per tal de donar resposta a la demanda prevista de nous perfils relacionats amb la digitalització de l'economia. **La formació professional ha de ser preferentment en modalitat dual o en el model d'alternança** (centre de treball/centre educatiu).

5.2.3. Subcontractació, *outsourcing* i *crowdsourcing*

En l'entorn digital ha aparegut una nova modalitat d'externalització productiva denominada *crowdsourcing*. Hi ha moltes empreses o plataformes digitals que gràcies a les noves tecnologies adopten aquesta modalitat de subcontractació. Així, gràcies a les noves tecnologies i mitjançant la divisió del treball en microtasques, aquestes plataformes descentralitzen el servei cap a un gran nombre de treballadors/es autònoms contractats a demanda, provocant una denominada «fugida del dret del treball» (Todolí, A. 2017, Ginès, A. 2018).

En la majoria de casos, *l'outsourcing* no té com a objectiu cercar una especialització en el servei subcontractat, sinó un abaratiment del seu cost, per la qual cosa la conseqüència directa és la pèrdua de llocs de treball de qualitat i estables i la creació d'ocupació precària.

En el cas de la majoria de plataformes digitals, es produeix el *crowdsourcing* i la contractació *on demand* d'autònoms que normalment no haurien de ser-ho perquè mantenen una relació de dependència similar a la d'un treballador per

Aquestes formes de treball estan modificant la distribució del risc de l'activitat econòmica i desplaçant-la a l'última baula de la cadena productiva. Les plataformes s'autodenominen *mediadors* i consideren les persones treballadores com a *col·laboradores*. Pretenen justificar així l'absència d'una relació laboral amb els seus col·laboradors i, en conseqüència, excloure tota responsabilitat laboral i de Seguretat Social (externalització del risc de la prestació del servei).

La fixació dels criteris sobre subcontractació i externalització de serveis a través de la negociació col·lectiva i de la normativa laboral, esdevé fonamental perquè la millora competitiva que es preveu que aportin les noves tecnologies no es converteixi en una competència per abaratir els costos laborals.

5.2.4. Riscos laborals

La implantació d'aquests nous models organitzatius i de producció lligats a la evolució tecnològica, pot provocar l'augment de determinats riscos laborals, com poden ser els psicosocials associats a l'aïllament que de vegades es pot produir davant la falta de poder interactuar

Els nous models organitzatius i de producció lligats a l'evolució tecnològica poden augmentar determinats riscos laborals. Cal extremer la vigilància de la seguretat i salut dels treballadors i treballadores

físicament amb altres persones treballadores o el que pot provocar el teletreball. L'estrès ocasionat a les persones treballadores per la implantació d'aquestes noves tecnologies i el nivell d'exigència i control, requereix una especial atenció. Per això les parts signatàries de l'AIC considerem que cal extremer la vigilància de la seguretat i salut dels treballadors i treballadores sobretot vinculada a aquest tipus de riscos. (AIC)

Els *smartphones* (telèfons intel·ligents) s'han convertit en una eina de treball habitual, a través d'ella pot establir-se geolocalització, navegació, correu electrònic, xats de treball per rebre instruccions, intranet, plataforma, entre altres; la connexió permanent amb l'empresa exigeix l'atenció permanent de la persona treballadora al dispositiu mòbil, la qual cosa pot provocar accidents de trànsit en els desplaçaments en vehicles. Això pren una especial rellevància en els serveis de missatgeria o comercials.

L'absència de fixació d'uns límits màxims de la jornada laboral diària, setmanal, mensual i anual, afegit a la falta d'una regulació sobre el salari mínim (en el cas que els treballadors i treballadores siguin considerats com a col·laboradors autònoms) provoca que les persones treballadores realitzin llargues jornades laborals per assolir i garantir un ingressos mínims. Aquest fet les porta a una situació d'estrès continu i de sobrecàrrega física i mental (riscos psicosocials) que fa que augmenti la possibilitat de patir un accident, lesions musculoesquelètiques i problemes psicosocials.

Les persones treballadores en règim especial d'autònoms no estan emmarcades en la Llei de prevenció de riscos laborals, cosa que augmenta les possibilitats de tenir afectacions a la salut com a conseqüència del desenvolupament de la seva activitat laboral, i les seves cobertures per accident laboral, malaltia professional o malaltia comuna es veuen reduïdes.

5.2.5. Ús de tecnologies de la informació i la comunicació (TIC)

Els mitjans electrònics i informàtics són instruments que l'empresa posa a disposició dels treballadors i les treballadores per al desenvolupament de les seves funcions en el lloc de treball.

Es mostra convenient regular l'ús per atorgar seguretat jurídica a les parts i evitar conflictes laborals. Ha de conjugar-se el legítim dret de l'empresari de controlar l'ús adequat i raonable de les eines i mitjans tècnics que posa a disposició de treballadors i treballadores per a realitzar la seva activitat professional, amb el dret a la intimitat de la persona treballadora. Tant per regular-ho com per les incidències possibles es garantirà la participació de la representació legal dels treballadors/es. (AIC)

L'actual estat de desenvolupament de les TIC permet que siguin, també, un instrument afavoridor de la conciliació de la vida laboral i personal, augmentant, així, l'eficiència de l'organització del treball, per a l'empresa i les persones treballadores. Per això es pot regular l'«ús

formals per garantir seguretat jurídica a les parts i evitar conflictes orals. S'ha de conjugar el dret ítm de l'empresa de controlar l'ús les eines que posa a disposició dels balladors i treballadores i el dret a la va intimitat. I tot això, amb la ticipació de la representació legal s treballadors i treballadores

social», és a dir, el dret de treballadors i treballadores a l'ús del telèfon, correu electrònic, i internet de manera equilibrada, proporcionada i responsable.

5.2.6. Dret a la desconnexió

El telèfon mòbil i internet incideixen en la manera com es presten les relacions laborals en l'actualitat. L'existència de l'anomenada interconnectivitat digital és innegable, però és tan important estar connectat com el dret a la desconnexió digital un cop finalitzada la jornada laboral.

Les organitzacions signatàries de l'AIC, conscients del desenvolupament tecnològic de les comunicacions i de la necessitat de trobar permanentment nous equilibris amb el dret a la conciliació de la vida laboral i personal, conscients, a més, de les possibles distorsions que el desenvolupament de les comunicacions provoca en el temps de treball i els usos socials del temps, i dels riscos per a la salut de les persones i l'obligació de prevenir-los, orientem al fet que la negociació col·lectiva incorpori la regulació del dret de les persones a la desconnexió.

Una **proposta** que s'està valorant dins els àmbits sindicals i en els convenis

«Les persones treballadores tenen dret, una vegada conclou la seva jornada laboral, a no rebre comunicacions telefòniques, ni rebre missatges o correus electrònics».
(AIC)

Com veiem, l'Acord Interprofessional de Catalunya ha estat sensible a aquesta nova realitat i reconeix la necessitat que la persona treballadora pugui desconnectar-se d'aquestes eines de comunicació per poder conciliar la vida personal, laboral i familiar.

5.2.7. Teletreball

Les noves tecnologies de la informació i la comunicació també han fet possible que el lloc de treball canviï. Actualment es pot treballar pràcticament des de qualsevol lloc, el centre de treball tendeix a desaparèixer en algunes empreses. Per tant, **cal establir mesures de protecció per a les persones que treballen en diferents entorns fora de l'empresa.**

L'Acord Marc Europeu sobre el Teletreball (AET) és una referència reguladora, útil i equilibrada per a les relacions derivades d'aquesta nova forma de gestió de l'activitat empresarial. És convenient que els convenis col·lectius de sector i d'empresa hi incorporin la seva regulació, amb independència de l'autonomia de les parts negociadores, per tal de desenvolupar i adaptar millor aquest acord a la realitat de les seves pròpies organitzacions del treball. (AIC)

Entre altres aspectes a considerar:

- La càrrega de treball objectivable i mesurable, proporcionada al temps de treball aplicable.
- El dret a la conciliació de la vida laboral i personal.
- Garantir els drets col·lectius afavorint el contacte amb la resta de treballadors/es.
- El lloc de treball adequat i amb l'avaluació de riscos laborals corresponent.
- Els costos dels subministres i l'equipament necessaris ha de ser assumit per l'empresa.

5.2.8. Protecció de dades de caràcter personal de treballadors i treballadores

La privacitat de treballadors i treballadores està cada cop més amenaçada per les noves tecnologies i l'increment de possibilitats de recopilar dades per part de l'empresa. La intimitat de treballadors i treballadores està amenaçada

perquè moltes vegades han d'utilitzar els seus propis dispositius amb objectius professionals.

Als efectes del que estableix la Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal (LOPD), **la persona treballadora ha d'autoritzar el tractament de les seves dades personals** i exercitar els seus drets d'accés a la informació, cancel·lació i oposició a les dades en els termes especificats a l'esmentada Llei orgànica, segons el procediment legalment establert.

5.2.9. Impacte sobre l'ocupació femenina de les TIC i les eines digitals

Les dades de bretxa digital, accés a les TIC i l'aprofitament d'aquestes, mostren que les dones encara estan lluny de la igualtat entre sexes en la utilització de les eines digitals. Les dones presenten un aprofitament més baix i un menor ús de les eines informàtiques, especialment en feines de més complexitat, com poden ser les configuracions d'aplicacions o la programació. D'altra banda, la presència de les dones en la formació acadèmica relacionada amb les TIC continua sent molt baixa. El curs 2016/17 a Espanya, tan sols un 10,3% d' l'alumnat matriculat en enginyeria informàtica eren dones, i les xifres són similars en carreres tècniques relacionades amb les TIC. Alhora, la presència de les dones en ocupacions de caràcter tecnològic mai no ha superat el 22% des del 2004 i actualment se situa en el 17,4%.

La igualtat entre sexes en la utilització d'eines digitals encara està molt lluny degut, en gran mesura, a estereotips culturals.

La conciliació en aquest sector, molt masculinitzat, no es percep com un element important.

El procés de digitalització de l'ocupació pot suposar un altre element de risc d'exclusió laboral per a les dones

Les barreres d'entrada, presència i continuïtat de les dones en les TIC es donen, bàsicament, com a conseqüència de les tradicions i els estereotips culturals, que perpetuen la concepció que les dones tenen capacitats més pobres per als estudis relacionats amb les tecnologies. D'altra banda, la conciliació en aquests sectors, on les plantilles són eminentment joves i

masculines, no es percep com un element d'importància al lloc de treball, fet que dificulta l'accés i la permanència de les dones, que segueixen ocupant el rol de cuidadores i mares.

Per causa de tot l'esmentat abans, és innegable que el procés de digitalització de l'ocupació representa el risc de generalitzar l'exclusió laboral de les dones dels centres de poder i d'incrementar les ja existents diferències laborals entres sexes.

5.3. Com són les persones que treballen a les empreses digitals?

En aquest apartat s'analitzarà les característiques de les persones que treballen a les empreses digitals per fer una aproximació bàsica al seu perfil sociològic.

Els estudis estadístics que tenen com a objectiu recollir dades bàsiques sobre l'extensió i les característiques de la gent que treballa en les plataformes mostren unes limitacions, ja que cada sector i/o servei on se situa cada plataforma té unes particularitats que varien molt les mitjanes expressades en anàlisis generals.

Amb l'objectiu de fer una aproximació quantitativa al col·lectiu, s'ha optat per fer ús de diferents fonts, unes més generals i altres més específiques, i així intentar pal·liar les limitacions que una anàlisi general ens pot mostrar respecte l'anàlisi de la realitat dels treballadors i les treballadores en les plataformes digitals.

A Espanya, hi ha al voltant d'un 15% de persones que han treballat en plataformes digitals, xifra que està per sobre d'altres països europeus

Població que treballa en plataformes digitals a Europa respecte el total de la població treballadora (en%)

	%
United Kingdom	12.6%
Spain	15.1%
Germany	11.8%
Netherlands	10.6%
Portugal	15.7%
Italy	13.5%
Lithuania	13.5%
Romania	14.2%
France	8.8%
Croatia	12.1%
Sweden	7.8%
Hungary	8.9%
Slovakia	8.5%
Finland	6.9%
Total	11.9%

Source: authors' elaboration using the COLLEEM dataset. Note: the percentage of platform workers in Europe, 2017.

Es calcula que prop del 15% de la població catalana en edat laboral, ha treballat o ha fet feines mitjançant plataformes digitals o empreses digitals¹¹. Altres països com Alemanya i el Regne Unit (12,6%) o Itàlia (13%) tenen percentatges força semblants (Platform Workers in Europe, 2017).

En l'actualitat i de manera general, en aquest tipus de feines hi predomina més la població masculina (62%, segons FEPS¹²) tot i que si distingim la tipologia de servei, els percentatges canvien significativament.

Un treball de camp centrat en les empreses Glovo i Deliveroo (n=127), ens mostra com el col·lectiu masculí és el predominant (95% d'homes). Altres estudis als EUA també marquen una diferència en aquests percentatges. Segons un estudi sobre l'empresa digital Uber, per exemple, les dones representen gairebé el 14% del personal conductor d'Uber (en els taxis convencionals les dones són un 8%). Es detecta que les dones d'Uber també treballen menys hores, de mitjana, que els conductors masculins.

¹¹Informe «La dimensió de l'economia de plataforma a Catalunya». Enquesta sobre treball mitjançant plataformes digitals, 18 de juny de 2018, elaborada per CCOO.

¹²FEPS-Foundation For European Progressive Studies (2017). *Work in the European Gig Economy Research Results from the Uk, Sweden, Germany, Austria, The Netherlands, Switzerland And Italy*.

A l'àmbit estatal, es detecten desigualtats segons sexe i segons el tipus de treball que porten a terme. Segons les entrevistes realitzades (R. Ranz), els homes estan més centrats en el repartiment i les dones en serveis més aviat d'àmbit domèstic, com la cura de persones i el treball domèstic. La reputació i/o valoració per part de les persones usuàries dels serveis potencia aquesta segmentació per raó de gènere. Per exemple, a Filipinasinternas.com, Yoppies.es i Canguroencasa.com, el 95% aproximadament dels anuncis corresponen a dones.

La segmentació de l'ocupació a les empreses digitals segons el sexe reproduïx la segmentació horitzontal del mercat de treball segons els sectors. Així, el treball femení es concentra en el sector serveis i de cures, mentre els masculí s'ocupa en sectors industrials o del transport. La segmentació ocupacional reflecteix la persistent separació de rols socials de gènere entre dones i homes, on a elles se les pressuposa més preparades per a tasques de cura i l'atenció a les persones.

És necessari destinar més recursos públics i voluntat política per lluitar contra els prejudicis de gènere que generen desigualtats al mercat de treball: invertint en educació per desfer els prejudicis de gènere, fomentant l'accés a la formació de noies en branques masculinitzades, aplicant polítiques d'igualtat al mercat laboral.

En aquest sentit, **s'ha de fer complir la llei d'igualtat que obliga les empreses de més de 250 persones treballadores a disposar de pla d'igualtat a l'empresa i a tenir mesures d'igualtat a la resta.** I, tot i no estar-hi obligades, tota empresa, també les digitals, hauria de desenvolupar plans d'igualtat que tinguin en compte la realitat i les característiques particulars.

Hi ha una disparitat d'edats predominants en la prestació del servei a l'empresa digital.

També es mostren disparitats en les franges d'edat predominants en les persones treballadores de plataformes. Una enquesta genèrica sobre el treball mitjançant plataformes a Catalunya mostra que l'edat predominant és la franja entre 30 i 44 anys, seguida de la d'edats superiors (de 45 a 59 anys).

En canvi, en càlculs més centrats en Glovo i Deliveroo, més de la meitat són persones per sota dels 30 anys (59%). El ventall de persones treballadores que ocupen aquesta mena de feines (repartiment) és heterogeni, encara que

hi ha una relació entre el tipus de transport i l'edat. Per exemple, la majoria de persones que fan repartiment (*delivery*) de productes amb bicicleta tenen menys de 35 anys. En canvi, quan el vehicle és una moto o un cotxe, la mitjana d'edat augmenta.

L'estudi a EUA sobre Uber (n=601) mostra que malgrat ser una feina propensa a ser ocupada per persones d'edat superior als 35 anys (respecte al treball de taxista), hi ha alts percentatges de persones joves (sota els 30 anys) treballant-hi (19%).

Les persones enquestades a Glovo i Deliveroo es distancien de les dades generals i mostren tenir percentatges significatius de col·lectius vulnerables i amb dificultats per trobar feina, la qual cosa vol dir que els ingressos són part

le les tendències internacionals atesa l'alta accessibilitat de col·lectius vulnerables que tenen dificultats per trobar feina per altres canals més ordinaris.

Tal com apunten alguns entrevistats estudiosos d'aquesta realitat (Francesc Soler), sembla un nínxol de treball precari per a col·lectius que no troben feina, a destacar el col·lectiu immigrant provinent d'Amèrica del Sud (un 50% dels registres del treball de camp són de persones de nacionalitat sud-americana, majoritàriament de menys de 30 anys). Pel que fa al nivell formatiu, es troba que un nombre significatiu de persones amb estudis superiors accedeixen a treballs a empreses digitals per manca d'oportunitats en la seva disciplina per tant, també es detecta un alt índex de subocupació.

Cal esmentar el nombre significatiu de població immigrant treballant en les plataformes digitals, ja que l'accessibilitat és molt alta degut a que no hi ha requisits o barreres per accedir al treball com podria ser l'experiència. Les mateixes plataformes fomenten aquest tipus de col·lectiu a través de les xarxes creant un efecte crida.

Un fenomen que també es reflecteix en altres sectors on la subcontractació és elevada i freqüent, com els autònoms que fan els treballs d'instal·lació per les contractes de subministrament de telefonia o internet.

En l'actualitat, no es mostren evidències clares que les plataformes digitals fomentin el treball a col·lectius amb dificultats per la inserció laboral. L'alta

accessibilitat fomenta l'accés i atracció a col·lectius que tenen dificultat per trobar feina però no per persones que tenen un treball. Per tant, es configura com una feina amb alt caràcter temporal.

Les dades, per tant, demostren que la implantació d'aquests nous models organitzatius augmenta el risc de discriminació i vulneració de drets en el treball d'aquells col·lectius més vulnerables i que tradicionalment pateixen discriminacions al mercat de treball.

La manca d'un marc legal que reguli aquestes noves formes de treball fa augmentar la vulnerabilitat de col·lectius: persones immigrades, persones amb discapacitats, joves, LGTBI, entre altres.

Cal prestar especial atenció a la vulneració de la igualtat de gènere i a les múltiples discriminacions per raó de sexe que es donen al ja regulat mercat laboral: discriminacions relacionades amb la maternitat/paternitat i drets de conciliació, assetjament sexual o per raó de sexe a les empreses, etc.

L'arbitrarietat i falta de regulació que ofereixen aquestes noves formes organitzatives que fragmenten el mercat laboral, incrementarà les expressions de les desigualtats en forma de bretxa salarial, barreres d'accés al mercat de treball o a la promoció professional, entre d'altres.

Pel que fa als ingressos de la gent que treballa a temps parcial, a temps des de la feina a temps complet, o que supleix altres fonts d'ingressos, fins a la feina que complementa altres (feines remunerades) i per tant, es porta a terme una combinació.

Es mostren diferents categories: en un extrem utilitzen els ingressos per suplir una activitat que troben positiva i la gaudeixen duent-la a terme, encara que no generi prou ingressos per viure. I a l'altre extrem, es troben persones que acumulen ingressos de les fonts o feines que sigui possible, independentment de la feina que facin, a fi d'obtenir ingressos. Entremig hi ha una variada gamma de combinacions pel que fa a les intencions, on es troben les empreses digitals o plataformes (FEPS).

L'estudi d'Uber classifica els conductors en tres categories: els que no tenen una altra feina (38%), els que continuen treballant a temps complet en un altre lloc (31%) i finalment, els que tenen feina a temps parcial a més de conduir per a Uber (30%). Gairebé una quarta part dels conductors confien en Uber com la seva única font d'ingressos, i un altre 16% diu que el servei és la seva font d'ingressos més gran.

En general, estudis europeus mostren que, en la majoria de casos, els ingressos obtinguts en les plataformes digitals formaven part d'un suplement molt ocasional per obtenir uns guanys addicionals.

El nombre de persones que guanyen més de la meitat dels seus ingressos del treball mitjançant les plataformes digitals és considerablement menor¹³. En l'enquesta a Uber, 9 de cada 10 enquestats van citar la raó sobre treballar a Uber: «obtenir més ingressos per a mi o per a la meua família»

En general, l'opció de treballar en una plataforma es pot considerar més com una sortida per obtenir ingressos que

Tal com indiquen estudis d'àmbit europeu, les persones treballadores d'empreses digitals són més propenses a buscar una feina estable i/o regular. Moltes persones treballadores d'aquest tipus d'empreses semblen estar utilitzant el treball en la plataforma digital com a una estratègia per obtenir ingressos, en comptes d'adoptar-la com una elecció de vida triada lliurement (FEPS).

Al voltant d'un terç dels conductors/es d'Uber porten a terme aquesta feina mentre busquen un treball estable a temps complet. A l'enquesta a Catalunya, per un 73% d'aquests conductors i conductores, la jornada laboral consisteix en treballar com a mínim algunes hores setmanals i un 36% més de 20 hores setmanals.

Aquests tipus de treballs són entesos com a feines temporals per poder obtenir uns ingressos i estabilitzar la seva situació. A l'àmbit estatal es considera, segons els entrevistats experts (R. Ranz i F. Soler), que la temporalitat de la feina és molt clara i mostra una alta relació amb la cotització que les persones treballadores han de fer. La denominada *tarifa*

¹³Tal com afirma la FEPS, la dimensió dels ingressos obtinguts en plataformes van des de l'1,6% de la població adulta als Països Baixos (equivalent a un estimat de 200.000 persones) a 5,1% a Itàlia (equivalents a 2.190.000 persones). A Àustria, el nombre estimat és de 130.000 (el 2,3% de la població); a Alemanya, 1.450.000 (2,5%); a Suècia 170.000 (2,7%), al Regne Unit 1.330.000 (2,7%) i a Suïssa 210.000 (3,5%).

plana (mesura que redueix el pagament de quota mensual d'autònom a la Seguretat Social) juga un paper en la rendibilitat de moltes persones (1. Laverne, Soler, F.).

La rotació en aquests tipus de feines està sotmesa en gran mesura a les expectatives de cada perfil de persones treballadores avaluades. En general, les persones amb nacionalitat espanyola ho considera un treball temporal i amb mancances en qualitat de les condicions laborals. En canvi, el col·lectiu immigrant es manifesta més flexible a assumir una precarietat laboral donat tenir un imaginari laboral diferent i de pitjors condicions.

La flexibilitat i l'autonomia són els punts forts i més valorats en aquest tipus de feina

En el conjunt de persones treballadores d'Uber, 8 de cada 10 persones citen la flexibilitat de l'horari i ser «el seu propi cap» com a factors més importants per realitzar aquesta feina.

La flexibilitat també va acompanyada de tenir un caràcter variat. També té una valoració positiva la flexibilitat del treball en la plataforma vinculada a la diversa naturalesa del treball i l'oportunitat per interactuar amb una àmplia gamma de clients (FEPS).

Darrera la flexibilitat i l'autonomia hi ha tot un conjunt de característiques de la feina que la devaluen

Tot i l'alta valoració que suposa la flexibilitat i l'autonomia, també es detecten queixes sobre molts aspectes de l'organització del treball i les condicions de treball. En particular l'estrès, les dificultats en la comunicació amb el personal de la plataforma, les decisions arbitràries, les percepcions que les plataformes es situen sempre al costat dels clients i, per tant, en contra dels treballadors i les treballadores o els canvis freqüents en els pagaments.

«Tu respuesta sindical ya» és una plataforma de la UGT configurada com a suport a les persones que desenvolupen les seves activitats professionals en plataformes digitals i recull queixes dels treballadors i les treballadores de les empreses digitals.

La majoria de les preguntes registrades (20% n=649) fan referència als canvis en l'aplicació i problemes amb aquestes respecte les condicions fixades. Sobretot es posa el focus en les condicions del sistema de valoració, les denominades «hores diamant» o suspensió del contracte o reducció progressiva de les hores de treball.

El grup de qüestions que segueixen (amb un 15%) són referides al salari que perceben i les formes de pagament. Concretament, pel que fa a problemes en la facturació correcta o pagament amb divises estrangeres, entre d'altres.

La tercera posició (amb un 12%) l'obté tot el que fa referència a drets sobre les condicions com les vacances, baixes per malaltia o assegurances privades.

Taula de registres sobre les qüestions més freqüents a la Plataforma sindical

Concepte	Nombre	%
en aplicació i problemes amb les condicions amb l'aplicació	132	20,34
formes de pagament	95	14,64
condicions de treball	75	11,56
salaris encobertes	64	9,71
seguretat social	63	9,57
desconnexions i descansaments	59	8,94
desconnexions anònims	44	6,77
actuació en matèria d'autònoms	15	2,29
Total	102	15,56
Total preguntes	649	100

Font: ·

En un primer estadi (d'un any de durada, aproximadament) es mostra l'accés al treball per a les plataformes mitjançant l'ús de la bicicleta. En un segon estadi (d'un any de durada, aproximadament) s'utilitza la moto (per rendibilitzar i millorar el treball). Un cop finalitzen el segon estadi, moltes persones opten per deixar la feina. En l'enquesta d'EUA, dins del primer mes, l'11% dels conductors/es d'Uber deixen la feina i gairebé la meitat segueixen actius un any més tard.

És un treball intensiu fins que acaben les bonificacions i reduccions de la quota d'autònoms. Per molts treballadors/ores és un compte enrere per rendibilitzar e

La tarifa plana és la quota de la Seguretat Social que l'autònom/a (RETA) ha de pagar cada mes. El seu pagament és reduït per l'aplicació de bonificacions i reduccions, però va augmentant de forma progressiva, ja que a la vegada aquestes bonificacions i reduccions van disminuint. Aquest assoliment de la quota normalitzada presenta dificultats en compensar hores de treball i pagament de la quota (fins que finalitza el primer tram de l'anomenada tarifa plana d'autònoms, molts dels treballadors manifesten que és rendible treballar segons la tarifa de la plataforma). Els primers dotze mesos s'abonen 50 euros/mes.

És per això que alguns treballadors i treballadores fan un treball molt intensiu per tenir el màxim d'ingressos possible. La plataforma sindical «Tu respuesta sindical ya» ha registrat persones que han treballat més de 60 hores setmanals.

Breu apunt clarificat sobre el funcionament de la tarifa plana (a partir de la Llei 6/2017 de mesures urgents al treball autònom)

a) Menors de 30 anys

Les persones treballadores de menys de 30 anys (homes) o de menys de 35 anys (dones) que es donen d'alta al règim especial de treballadors autònoms de la Seguretat Social (alta inicial o que no haguessin estat d'alta en els 2 anys immediatament anteriors, 3 anys si ja han gaudit de tarifa plana) poden gaudir d'unes bonificacions i reduccions que a continuació enumerem:

- 50 euros de quota (amb base mínima, si no 80% de reducció) durant 12 mesos
- 50% de reducció de la quota mínima els 6 mesos següents
- 30% de reducció i bonificació durant 18 mesos més
- Total període de bonificació: 36 mesos

b) Més grans de 30 anys

Les persones treballadores de 30 o més anys (homes) i de 35 o més anys (dones) que es donin d'alta al règim especial de treballadors autònoms de la Seguretat Social, podran gaudir de les bonificacions i reduccions següents (total 24 mesos):

- 50 euros de quota (amb base mínima, si no, 80% de reducció) durant 12 mesos
- 50% de reducció de la quota mínima els 6 mesos següents
- 30% de reducció i bonificació durant 6 mesos més
- Total període de bonificació: 24 mesos

Un altre aspecte que cal tenir en compte és que moltes d'aquestes feines tenen un temps de disponibilitat. Durant aquest temps de disponibilitat la persona treballadora roman «de guàrdia» a l'espera que se li adjudiqui el servei, però sense cobrar aquest temps. En aquests tipus de feina hi ha una alta rotació, que impacta negativament en la qualitat del treball i mercat laboral en general, que es fragmenta en petites feines de poc valor afegit.

Si ens centrem en la configuració i/o sistema de reputació i/o valoració individual fomenta la disponibilitat de la persona treballadora i indirectament quantitats elevades d'hores de treball. Glovo, per exemple, premia treballar durant les denominades «hores diamant», unes hores que tenen un alt valor atesa la seva situació (en divendres, dissabte o diumenge).

persones treballadores han de treballar al voltant de 10-13 hores diàries, les quals no compten com a hores extres i sense dies de descans (Ranz, R., Lavergne, J., Soler, F.).

Per assolir o superar els 1.000 euros mensuals, en general, es pot afirmar que es necessita treballar més de 8 hores diàries i descansar només un dia a la setmana. El nombre d'hores que es pot arribar a treballar són, en molts casos, 60 hores, inclús durant setmanes sense dies de descans.

S'ha pogut registrar que un 73% de les persones consultades se situen per sota del salari mínim interprofessional (SMI). Els ingressos són molt fluctuants, però les despeses són fixes i/o constants (la quota dels treballadors i treballadores autònoms, impostos i manteniment de les eines de treball).

En les entrevistes s'observen també indicis de desigualtat salarial entre homes i dones. El percentatge de dones que no arriben a l'SMI és més elevat que el dels homes (82%).

L'accessibilitat per trobar feina a les plataformes digitals és molt alta, ja que fan una captació molt gran per poder tenir

L'accés per treballar en les empreses digitals és fàcil i, fonamentalment, es basa en una sessió informativa en què es menciona l'alta llibertat laboral que hi ha i la bona retribució quinzenal. La facilitat per treballar en aquestes empreses, tal com s'ha esmentat anteriorment, genera un efecte crida entre els col·lectius amb greus dificultats per trobar feina, entre ells, les persones immigrades (extracomunitàries).

Un altre element a considerar és l'escenari d'alts índexs d'atur a escala estatal. Aquest context és una raó de pes per a l'alta demanda de llocs de treball i/o baixa oferta del mercat de treball i l'oferta de feina de les empreses digitals.

formació específica per portar a terme la seva feina sense riscos» (Lavergne, J.)

Existeix un ventall de riscos per a la salut física i psicosocial de les persones que treballen per a les plataformes. Alguns van relacionats amb les llargues hores de treball, incloent-hi llargs i imprevisibles períodes d'espera (que en la majoria dels casos no es retribueixen). El fet de rebutjar una feina considerada perillosa presenta una dificultat, ja que pot rebre una qualificació negativa per part del client i de la plataforma; feines amb riscos importants, incloent-hi l'assetjament sexual, atracaments i tasques que impliquen activitat relacionades amb el narcotràfic i manipulació de béns robats.

Hi ha altres tipus de riscos de la vessant psicosocial relacionats amb la tria d'horaris. L'horari és un element clau per millorar la competitivitat, ja que com més persones tenen aquell horari, més competitivitat hi ha per assumir comandes. Aquesta pressió constant per vincular la puntuació al nivell d'ingressos genera, en molts casos, estrès i síndrome de *burnout*.

5.4. Apunt jurídic sobre el refugi de les plataformes digitals en la figura del fals autònom amb dependència i alienitat¹⁴

Les demandes i problemàtiques derivades de les relació i condicions laborals en les empreses digitals es focalitzen en diferents conceptes que des del punt de vista jurídic són clau per a la compressió i la resolució dels conflictes laborals.

¹⁴Alienitat entesa com la qualitat de les relacions laborals per compte d'altri, en contraposició al treball autònom. S'aprecia en els resultats de la feina (no pertanyen a la persona treballadora) i en els riscos: el cost del treball va a càrrec de l'empresa i la persona treballadora no es veu afectada pel resultat econòmic de l'ocupador/a ni pels riscos que l'ocupador/a assumeix.

5.4.1. L'ús i abús del fals/a autònom/a

La figura del fals/a autònom/a és una relació laboral que des de la crisi econòmica i després de la reforma laboral s'ha generalitzat a poc a poc en moltes empreses, que l'han utilitzada per disminuir de forma significativa els costos de la seva plantilla.

No obstant això, l'ús d'aquesta figura es considera una acció il·legal, ja que comporta evadir la Seguretat Social i la Hisenda Pública perquè no s'hi aporten les cotitzacions ni tributacions corresponents dels treballadors i treballadores.

Per tant, es pot entendre que els falsos autònoms són treballadors i treballadores que estan inscrits en el Règim Especial de Treballadors Autònoms però que presten els seus serveis a una empresa com si fossin persones que treballen per compte d'altri.

Els falsos autònoms són persones treballadores inscrites en el règim especial de treballadors autònoms, però presten els seus serveis a una empresa com si fossin treballadors/ores per compte d'altri. La situació és falsa perquè no tenen autonomia en la seva feina i depenen de les directrius de l'empresa, de manera que actuen com a

Es denominen així perquè encara que se'ls considera autònoms, i la seva és una situació «falsa», ja que no tenen autonomia en la seva feina, sinó que depenen de les directrius que s'imposen per part de l'empresari o la direcció de l'empresa, i actuen com a personal empleat.

Aquesta és una figura il·legal, que es va estenent cada vegada més en alguns àmbits empresarials. La il·legalitat se centra que no s'aportin les tributacions i cotitzacions correctes. Cal recordar que en les relacions contractuals «els contractes són el que són, i no el que les parts diuen que siguin». Això fa referència al fet que tant és que es digui que un treballador és autònom si compleix amb les condicions d'un treballador per compte d'altri.

Els falsos autònoms són molt beneficiosos per a les empreses ja que, d'aquesta forma, aquestes s'estalvien grans quantitats de diners en la Seguretat Social. Per la seva banda, els treballadors són els grans perjudicats amb aquesta mena de feines. Els falsos autònoms tenen tots els

desavantatges i les obligacions fiscals dels treballadors autònoms i, a més, tenen moltes complicacions per accedir a alguns dels seus drets.

Característiques dels falsos/es autònoms/es

Per conèixer les característiques dels falsos/es autònoms/es es poden posar exemples que ajuden a entendre aquesta figura. Un exemple de falsa autònoma podria ser una dissenyadora gràfica que treballa per a una empresa amb una jornada completa de 40 hores setmanals, però que està inscrita al RETA com a treballadora autònoma.

Aquesta persona **no té cap contracte laboral amb l'empresa**, per la qual cosa **no té una nòmina**, sinó que cobra la seva feina mitjançant **l'emissió de factures per a l'empresa**. A més, aquesta treballadora haurà de pagar la seva **quota d'autònoms mensual** i fer les seves **declaracions d'IRPF i d'IVA**, mentre que l'empresa s'estalviarà totes les despeses de cotització a la Seguretat Social per la treballadora.

D'altra banda, **aquesta treballadora no té dret a l'aplicació de cap tipus de conveni col·lectiu ni de l'Estatut dels treballadors** que regeix els drets laborals dels treballadors inscrits en el règim general. La seva feina **es regeix pel dret civil i mercantil**, com tots els autònoms, amb la **pèrdua de prestacions** que això comporta.

Aquesta figura totalment irregular (fals autònom) està present majoritàriament en l'economia col·laborativa, tot i que no és l'únic sector que se serveix d'aquesta figura il·legal.

S'apunta a la sentència del Jutjat social núm. 6 de València contra Deliveroo, després de l'ús que es fa de la figura fraudulenta coneguda com a fals autònom.

Aquesta figura doctrinal «és tan veterana com el nostre ordenament laboral» i es troba no solament en sectors d'economia col·laborativa, com és el cas de Deliveroo (empresa de repartiment de menjar a domicili), sinó també en transport de mercaderies per carretera, alimentació i en el sector sanitari o en branques com l'odontologia.

5.4.2. Estudi de cas. Conflictivitat a Espanya, compte d'altri o compte propi

Les plataformes de repartiment a domicili com les multinacionals britàniques Just Eat, Deliveroo, UberEATS, Glovo o Resta-in arrossegueu una conflictivitat en el sector provocada per les condicions laborals.

La controvèrsia prové del tractament que les empreses donen a les persones treballadores que fan el repartiment, ja que les consideren com a «col·laboradors» i no com a personal treballador de la seva empresa. Conseqüentment, el personal que fa el repartiment en la majoria de casos estan donats d'alta en el règim d'autònoms i s'externalitza qualsevol responsabilitat i compromís per part de l'empresa.

La intenció d'allunyar-se de la relació laboral d'aquestes plataformes manté punts incoherents amb el seu missatge empresarial i model de negoci. Deliveroo, des de la seva creació, ha manifestat ser una empresa de repartiment de menjar a domicili, allunyant-se de la figura d'intermediari digital entre particulars (entre altres raons, perquè seria absurd, atès que una de les parts no són particulars, sinó restaurants). L'ús de plataforma digital, per tant, no té res a veure amb la tipologia i model de negoci¹⁵. Fins i tot alguna empresa ho anuncia així, «Demana un glovus, ja hi anem nosaltres».

Cas de Deliveroo

A l'estiu de 2017 va néixer Riders X Derechos fruit de diverses mobilitzacions de vaga que van ser seguides per més de 150 treballadors i treballadores i que van aconseguir paralitzar el servei a Barcelona. A Madrid van tenir un seguiment també significatiu. La resposta de l'empresa Deliveroo va ser oferir un nou contracte mercantil als *riders* amb la figura del TRADE, però això no va servir per aturar les denúncies a Inspecció de Treball presentades a Barcelona i Madrid. Amb aquestes denúncies reclamaven el vincle laboral de la relació amb la plataforma, basant-se en clars indicis de dependència en l'execució de la seva feina, i per tant, la falta d'autonomia en la prestació del servei.

Aquestes primeres mobilitzacions i denúncies estaven centrades en els repartidors i repartidores de l'empresa Deliveroo, però aviat es va anar estenent a tot el sector i afectant empreses com Glovo, Stuart o Ubereats. Cal esmentar que, malgrat el volum i expansió de les mobilitzacions, algunes empreses de comerç *on line* segueixen amb la fórmula de repartiment a través

¹⁵ Borja Adsuara Varela, expert en dret, estratègia i comunicació digital, a *Tres reflexiones sobre la situación contractual de los repartidores en bici*; RETINA, El País.

de «col·laboradors». El novembre de 2017 l'empresa Amazon endega AmazonFlex, on particulars amb els seus propis mitjans fan el repartiment de paquets mitjançant la figura de l'autònom.

El desembre de 2017, Inspecció de Treball (IT) de València determina que els *riders* són assalariats encara que en els contractes figurin com a treballadors i treballadores per compte propi. L'acta d'infracció diu que:

«La qualificació que les parts donin al contracte no ho defineix», així, «ha de prevaler el veritable contracte sobre el pacte fingit o aparentat», i afegeix que «la relació civil que (l'empresa) pretén encobrir amaga una relació laboral».

Això es correspon amb el que entenem que és un fals autònom, la resolució diu que «En el present supòsit, no obstant això l'existència formal de contractes i factures entre ambdues parts, la relació civil que pretén amagar, en realitat, una veritable relació laboral», deixant clar també que «tampoc no s'adapta, com pretén Deliveroo des de juliol de 2017, a la figura del TRADE». Per aquest motiu, la Inspecció exigeix a l'empresa 160.814,9 euros per cotitzacions a la Seguretat Social no pagades, tot i que l'empresa ha presentat al·legacions.

La recerca duta a terme per la IT de València determina que les persones treballadores depenen de l'empresa per organitzar la seva feina. Encara que aparentment Deliveroo permeti triar jornada i horari, això no és determinant, perquè «és ella (l'empresa) la que decideix finalment els dies, zones i horari». A més, l'empresa pot «[...] dictar noves instruccions i els treballadors han d'obeir, perquè les úniques opcions que tenen és acceptar les condicions o cessar en la prestació del servei». En el supòsit de no acceptar els serveis de manera reiterada, Deliveroo respon amb la «desconnexió» o acomiadament telemàtic.

Les condicions econòmiques també les fixa de manera unilateral l'empresa, i la plataforma aporta «tota la infraestructura» substancial de la pròpia activitat: «Mitjans materials i humans, inclosa la pròpia aplicació informàtica, element nuclear de la relació, la relació amb els restaurants i clients i tot el suport necessari», d'aquesta forma, està considerant que els mitjans propis que aporta el treballador o treballadora no són els determinants per a la prestació del servei.

Després de conèixer el resultat de la Inspecció de Treball de València, el sindicat UGT considera que aquesta resolució ha de ser extensible a totes les províncies i empreses que utilitzen el mateix sistema de treball. Per aquest motiu, UGT ha denunciat davant la Direcció General de Treball la situació de frau a les empreses de Deliveroo, Glovo, Uber eats i Stuart, a les quals acusa de relació fraudulenta per utilitzar la figura de fals autònom amb els seus *riders* i altres missatgers que distribueixen menjars i paquets a les principals

La UGT ha denunciat davant la Direcció General de Treball la situació de frau d'empreses com Deliveroo, Glovo, Uber eats i Stuart. Les acusa d'utilitzar de manera fraudulenta la figura de fals autònom amb els seus *riders* i altres missatgers que distribueixen menjars i paquets a les principals ciutats d'Espanya. Aquest tipus de personal depèn del tot de l'empresa

L'argument és el mateix que en les denúncies anteriors, considerant que aquests treballadors i treballadores depenen totalment de l'empresa i són els qui carreguen amb tota la responsabilitat de la relació laboral (IVA, IRPF, Seguretat Social, etc.). La UGT addicionalment, relaciona l'ús de les eines digitals per fer aquest frau i reclama a la Direcció general de Treball que regularitzi les relacions laborals d'aquelles empreses que utilitzen la digitalització per erosionar els drets dels treballadors i treballadores.

El gener de 2018, la Inspecció de Treball de Madrid va mantenir el criteri que ja va apuntar a València: els repartidors de Deliveroo són falsos autònoms i, per tant, assalariats. Així que és l'empresa que hauria de donar-los d'alta i no carregar aquest cost en els *riders*.

En vista de les actuacions d'Inspecció de Treball, sembla evident la utilització de la figura del fals autònom, i de com s'aprofiten les ajudes al règim de treball autònom per estendre aquest model. Amb aquest argument, en roda de premsa també el mes de gener, la Confederació de Treballadors Autònoms de Catalunya de la UGT denuncia que l'ús que les aplicacions fan de la tarifa plana de 50 euros per a autònoms «obre la porta al frau empresarial». La presidenta del sindicat, Sandra Zapatero, va criticar que la mesura s'ha convertit en una «barra lliure per als empresaris», ja que molts repartidors es donen d'alta com a autònoms només durant l'any en què es poden beneficiar del descompte.

L'estiu de 2018, com a conseqüència de les actuacions de la Inspecció de Treball de Barcelona, els repartidors de la plataforma Roofoods Spain S.L (Deliveroo) reben missatges de la Seguretat Social en què se'ls informa de les seves altes a la Seguretat Social fins al 31 de desembre de 2017 com a treballadors d'aquesta empresa. Aquestes altes d'ofici posen de manifest que la Inspecció ha trobat una relació laboral i no mercantil. En estar mal enquadrats, els treballadors i treballadores poden demanar la devolució de les quotes indegudament pagades com a autònoms.

Al juny de 2018 apareix la primera sentència sobre la relació d'alienitat dels *riders* amb les plataformes. La SJS/6 València, d'1 de juny de 2018, dictamina que els missatgers de la plataforma Deliveroo són treballadors i treballadores per compte d'altri. De manera que la fi de la relació que unia un d'ells amb l'empresa ha de ser qualificat com un acomiadament improcedent. És un pronunciament molt rellevant, que ha d'afegir-se a les actuacions de la Inspecció de Treball.

Cas de Glovo

El juliol de 2018 la Inspecció de Treball va comprovar que, des del mes de setembre del 2016, els repartidors que treballaven a Saragossa no complien la condició de treballadors autònoms i, per tant, havien de ser considerats empleats per compte d'altri. Els fets mostraven clars indicis d'alienitat i dependència, els dos conceptes nuclears per determinar si un treballador és assalariat.

L'acta de liquidació aixecada per la Inspecció de Treball i Seguretat Social va concloure que hi havia 326 falsos autònoms a Glovo, i reclamava a l'empresa 379.963,09 euros pel pagament de les cotitzacions socials endarrerides. Alhora obligava Glovo a donar d'alta aquests treballadors i treballadores en el règim general de la Seguretat Social.

Després d'aquest fet, els *riders* de diverses plataformes es van manifestar pels carrers de Barcelona i van fer arribar una denúncia a la Inspecció de Treball perquè intensifiqués les seves actuacions.

La Inspecció de Treball de Barcelona ja investiga si els repartidors de Glovo a la ciutat són «col·laboradors», com indica l'empresa, o treballadors que haurien d'estar donats d'alta a la Seguretat Social. Centenars de repartidors estan rebent un correu electrònic que els cita a les oficines de la Inspecció i demanen que aportin diferent documentació: des dels contractes subscrits amb l'empresa, les factures emeses des de l'inici de l'activitat i els xats o correus electrònics mantinguts amb la plataforma.

Les mobilitzacions han continuat; el setembre de 2018 els treballadors i treballadores de Glovo van fer una vaga que va tenir el seu origen a Saragossa, però que es va estendre a Màlaga, Barcelona i Madrid. Va ser una vaga «col·laborativa», ja que els *riders* es van posar d'acord a deixar sense servei determinades franges horàries per bloquejar l'aplicació.

No obstant això, una sentència (la SJS/39) de Madrid no va en la mateixa línia que les anteriors resolucions judicials. Aquesta sentència considera que un treballador de Glovo està correctament emmarcat com a TRADE i que, per tant, pot ser autònom.

La sentència diu que:

«Els contractes subscrits per les parts, unit a la falta de prova d'una realitat material diferent de la reflectida en ells, és un indicati contrari als postulats del treballador. No preval la voluntat conjunta i lliurement expressada a través d'un contracte ha de prendre's almenys com a punt de partida per al seu examen.»

És a dir, es considera que la formalització del contracte mercantil preval d'alguna manera sobre la realitat de la relació.

Aquesta sentència ha provocat sorpresa entre les veus més reconegudes en les anàlisis jurídiques, en aquest sentit, A. Todolí diu:

«[...] xoca frontalment amb la presumpció de laboralitat que la doctrina científica i judicial porta temps sostenint, això és, que el rellevant no és el que les parts van pactar sinó la realitat material, i a més, qui ha de provar que la prestació de serveis era autònoma és l'empresa, entenent que és laboral en cas que no s'aconsegueixi "destruir" aquesta presumpció de laboralitat...».

E. Rojo posa l'èmfasi en els riscos assumits pel treballador com a indicati d'alienitat;

«L'alienitat pot donar-se també en els riscos, al mercat i en els factors de producció, i suggereixo especialment que es pensi quina és l'autonomia d'un repartidor per triar als seus clients i si realment no estem davant un clar i flagrant supòsit d'alienitat al mercat».

En la mateixa línia, I. Beltrán posa l'èmfasi en el mitjà que sosté l'empresa i el servei;

«La importància (absolutament essencial) de l'App per al funcionament de tot el servei. I això en termes d'accés al mercat, informació sobre les preferències dels usuaris i d'operativitat íntegra dels encàrrecs i, per tant, la seva incidència (a l'efecte de la laboralitat) en si el repartidor està inserit o no en l'estructura organitzativa de l'empresa».

5.4.3. Test de laboralitat i visió del tribunal de Londres. Apunts sobre el fals autònom amb dependència i alienitat

Tal com apunta Ruben Agote en el seu informe sobre l'economia *on demand*, i a partir de les aportacions de la seva entrevista, hi ha elements que són susceptibles a un qüestionament jurídic.

- **El test de laboralitat**, instrument fonamental per als tribunals laborals de diverses jurisdiccions a fi de determinar la naturalesa de la relació jurídica entre les persones prestadores de serveis i les plataformes digitals. (Annex 2)
- Els tribunals van adaptant les característiques de la prestació digital als requisits **d'alienitat i dependència** dins el nou entorn.
- En la Resolució de 28 d'octubre de 2016 del Central London Employment Tribunal, cas núm. 2202551/2015, es manifesta que el Tribunal va **considerar els conductors «workers» d'Uber**. El Tribunal va entendre que Uber no es limita a actuar com una plataforma digital de trobada o intermediària.

Tal com es podrà comprovar en l'apartat 8, en el resum d'actuacions a altres països, a Suïssa, l'any 2017 una empresa asseguradora es va negar a considerar un conductor d'Uber com a treballador per compte propi aplicant el test tradicional de laboralitat. Es va entendre que la persona treballadora tenia una sèrie de drets típicament laborals (com la compensació salari-treball) encara que no d'altres com el dret a ser indemnitzat per la finalització de contracte.

6

REGULACIÓ DE LES RELACIONS LABORALS

L'activitat laboral té tota una normativa que ordena i pauta l'activitat d'una persona dins un marc laboral consensuat, tenint en compte l'apartat anterior (grau de dependència) i el concepte de qualitat de les condicions laborals.

El dret del treball sempre ha defensat l'aspecte social del contracte de treball, però en l'actualitat es mostren signes de retrocés pel que fa a drets laborals dels treballadors i treballadores, sobretot les que treballen per a aquestes empreses digitals. El dret del treball protegeix econòmicament el més feble, i tendeix a aplicar-se en persones en una situació socioeconòmica molt similar a persones treballadores dependents, encara que no tinguin tal característica (Rodríguez Piñero M. i González Ortega S.)

Al mateix temps, el treball autònom s'ha anat configurant tradicionalment dins d'un marc de relacions jurídiques propi del dret privat, per tant, les seves referències normatives queden disperses al llarg de tot l'ordenament jurídic.

En els països de la Unió Europea passa el mateix que aquí, les referències a la figura de la persona treballadora autònoma, es troben disperses a tota la legislació de Seguretat Social i de la prevenció de riscos, principalment.

Per tant, entenem que **l'Estatut del Treball Autònom i les seves normes de desenvolupament** (Llei 20/2007 de l'11 de juliol), constitueixen una fita en el nostre ordenament jurídic, i cal ressaltar la importància que té com a **primer exemple de regulació sistemàtica i unitària del treball autònom dins de la Unió Europea.**

A fi de poder clarificar la tipologia de relacions laborals que es poden establir en les persones treballadores de les empreses digitals, a continuació es detallen les característiques dels dos règims als quals es poden afiliar.

6.1 Treball Autònom (RETA)

La figura del treballador/a autònom/a i del fals autònom són les més utilitzades per les empreses digitals. És una persona física de més de 18 anys que realitza una activitat econòmica, de forma habitual, personal i directa a títol lucratiu, sense subjecció a contracte de treball i encara que utilitzi el servei remunerat d'altres persones per dur a terme la seva activitat (assalariats de l'autònom en règim general).

D'aquesta manera, la responsabilitat de l'autònom/a és il·limitada i respon de les activitats del negoci amb tots els seus béns presents i futurs, de manera que no hi ha separació entre el patrimoni personal i el de l'empresa. A Espanya, qualsevol treballador o treballadora ha d'inscriure's a la Seguretat Social, però els seus drets no són equivalents als del règim general de la Seguretat Social.

El règim en què s'emmarca la figura de l'autònom/a és la del **Règim Especial de Treballadors Autònoms (RETA)**.

- L'abast del requisit **d'habitualitat** no està precisat de manera concreta en la normativa, i els tribunals, a l'empara de la normativa anterior, van estimar, com a indicador d'aquesta, la superació del llindar de l'SMI percebut l'any natural (TS 29-10-97)
- No és el mateix habitualitat que periodicitat. **Fa falta que l'activitat, encara que periòdica, constitueixi un mitjà de vida**, per la qual cosa es considera inclosa dins del camp d'aplicació d'aquest règim especial quan l'activitat és fonamental per atendre les necessitats (TSJ Castella i Lleó 27-5-97); i no així quan es tracta d'una activitat complementària o marginal (TSJ Castella-la Manxa 19-6-00, EDJ 23817).

És rellevant tenir en compte que hi ha altres règims especials que integren treballadors per compte propi: el règim especial dels treballadors del mar, i el d'empleades de la llar.

I hi estan inclosos (art. 305.5 LGSS):

- Treballadors agraris
- Direcció i gerència
- Els socis industrials de societats regulades col·lectives i societats comanditàries

- Els treballadors autònoms econòmicament dependents
- Els membres dels cossos de notaris i de registradors de la propietat, mercantils i de béns mobles
- Col·legi professional
- El personal estatutari dels serveis de salut que prestin serveis, a temps complet o en els serveis de salut de les diferents comunitats autònomes, o en els centres dependents de l'Institut Nacional de Gestió Sanitària, per les activitats complementàries privades que determinin la inclusió en el sistema de la seguretat social. Tots aquells en l'àmbit d'aplicació de la Llei 55/2003
- El cònjuge i els parents de la persona treballadora per compte propi o autònom per consanguinitat o afinitat
- Els socis treballadors de les cooperatives de treball associat dedicats a la venda ambulants, que percebin ingressos directament dels compradors

És important tenir en compte també que per poder considerar-se persones treballadores per compte propi han de complir també altres requisits:

- Persones de més de 18 anys que de forma habitual, personal i directa realitzen una activitat econòmica a títol lucratiu.
- Persones treballadores estrangeres que resideixin i exerceixin legalment la seva activitat laboral a títol lucratiu en territori espanyol.
- Treballadors i treballadores agrícoles, titulars d'explotacions agràries.
- Professionals que exerceixin una activitat per compte propi i que aquest col·lectiu estigui incorporat a un col·legi professional el qual s'ha d'integrar al règim especial de treballadors autònoms.
- Els socis industrials de societats regulars col·lectives i de societats comanditàries.
- Els socis d'una comunitat de béns i els socis de societats civils irregulars.
- El qui exerceix les funcions d'administració i gerència que comporta l'acompliment del càrrec de conseller o administrador.
- Autònom col·laborador: el familiar o autònom col·laborador és un tipus d'autònom amb unes característiques i que ha de complir uns requisits molt concrets. Fa referència al cònjuge o familiars directes de l'autònom que treballen amb ell de forma habitual.

Cotització a la Seguretat Social en el règim especial de treballadors autònoms

El treballador autònom és el responsable de l'ingrés de les seves quotes i té l'obligació de cotitzar des del primer dia del mes que iniciï la teva activitat. La quota té caràcter mensual i es paga per mesos complets independentment del nombre de dies que s'estigui d'alta cada mes. L'ingrés de les quotes corresponents a cada mes es realitza dins d'aquest mateix mes.

Tributació en el règim especial de treball autònom

En la majoria dels casos els treballadors i treballadores autònoms cotitzen per activitat professional en l'impost d'activitats econòmiques (IAE), porten la fiscalitat mitjançant mòduls i fan l'estimació objectiva dels seus guanys amb relació a les declaracions de l'IRPF

6.1.1. Tipologies de persones i treballadores en règim d'autònom

Autònoms administradors de societats

Totes les societats mercantils requereixen per llei un administrador al capdavant d'elles o un consell d'administració. Això és el que es coneix com autònom societari. L'administrador o administradora d'una societat o autònom/a societari, sempre que sigui una persona física, haurà de cotitzar a la Seguretat Social de manera obligatòria en el règim d'autònoms.

Diferències entre treballador/a autònom/a i professional autònom

És important, a l'hora d'iniciar una activitat, conèixer aquesta diferència, i és que, alguns d'aquests factors van a determinar l'epígraf que finalment escollim per definir l'activitat.

Encara que de forma tradicional se sol parlar indistintament de *treballador/a autònom/a* i *professional autònom*, realment sí que hi ha matisos i diferències entre tots dos termes.

Treballador/a autònom/a

El terme *treballador/a autònom/a* fa referència al professional que exerceix una activitat laboral en el règim especial de treballadors autònoms, en lloc del règim general en el qual formen part els empleats per compte d'altri. Són professionals que gestionen un petit negoci i que poden tenir empleats al seu càrrec, però tot i així **el gruix de l'administració i la gestió la duen a terme ells mateixos per al seu negoci.**

Dins d'aquest grup trobem els **artistes, esportistes** o **professionals dedicats al món de l'espectacle**, i per descomptat, els **autònoms empresarials**. Es denominen així els que porten a terme activitats que **requereixen d'una jerarquia empresarial** i no es recullen en les professions liberals.

El professional autònom

Quan parlem de professionals autònoms ens referim a **treballadors/ores independents que desenvolupen una professió liberal**, és a dir, una activitat per la qual es requereix d'un títol acadèmic i en què predomina el treball individual en lloc de l'estructura empresarial. L'activitat laboral d'aquests professionals autònoms s'inclou dins del llistat de professionals liberals que recull el llistat d'activitats professionals de l'IAE.

Els professionals autònoms poden estar col·legiats (en el cas de metges, farmacèutics, veterinaris, advocats, psicòlegs, etc.), ja que sigui obligatori per dur a terme la seva activitat; o bé, no estar-ho, com és el cas dels traductors, programadors informàtics, publicistes, professionals de màrqueting, maquilladors, etc.

Així, les diferències entre treballador autònom i professional autònom són més que notables i marcaran l'objectiu de negoci i el tipus d'activitat a realitzar.

Els autònoms econòmicament dependents (TRADE)

Els treballadors i treballadores autònoms econòmicament dependents, o TRADE, són persones treballadores autònomes que **perceben, al menys, el 75% dels seus ingressos del mateix client**. També han de presentar la resta de condicions establertes en l'article 11 de la Llei 20/2007 de l'Estatut del treball autònom, sense diferenciar que es tracti de treballadors o professionals autònoms.

Aquest tipus d'autònom té més protecció legal que altres grups d'autònoms.

Requisits dels treballadors autònoms econòmicament dependents (TRADE):

- **No fer servir el servei d'altres persones** per a l'activitat contractada, ni contractar o subcontractar l'activitat a tercers, excepte treballadors per compte d'altri, en cas que hagin d'interrompre l'activitat per conciliació amb la vida familiar.
- **No executar l'activitat de manera conjunta i indiferenciada** amb treballadors que prestin serveis per compte d'altri.
- Disposar **d'infraestructura productiva i de material propi** necessaris per a l'exercici de l'activitat.
- Desenvolupar l'activitat sota **critèris organitzatius propis**, sense perjudici de les indicacions tècniques de caràcter general que pugui rebre del seu client.
- Percebre una **contraprestació econòmica en funció del resultat** de la seva activitat, d'acord amb el que s'hagi pactat amb el client, i assumint el treballador/a autònom el **RISC I VENTURA de l'activitat**.
- La **condició de dependent només** pot exercir-se respecte **d'un únic client** (art. 12.2).
- Els titulars d'establiments comercials o industrials, d'oficines o despatxos i els professionals que exerceixin la seva funció en règim societari, o una altra forma jurídica, no poden considerar-se TRADE (art. 11.3).

L'autònom/a econòmicament dependent i el client han de formalitzar un contracte per escrit que s'ha de registrar a l'oficina pública corresponent, les característiques del qual seran objecte de regulació per via reglamentària. A falta de contracte escrit, s'entendrà que és indefinit (12.4).

Pel que fa al **registre dels contractes**:

- És obligatori registrar els contractes per part del TRADE en el termini de 10 dies hàbils, i comunicar-ho al client en el termini de 5 dies del seu registre
- Si en 15 dies no es registra, el client l'haurà de registrar en el termini de 10 dies hàbils
- El registre es farà al Servicio Público de Empleo Estatal
- Es registren els aspectes necessaris i obligatoris del contracte

6.1.2. Condicions laborals de la prestació de servei dels treballadors i treballadores autònoms

L'extinció del contracte pot generar-se per:

- Mutu acord
- Desistiment de l'autònom econòmicament dependent
- Invalidesa, mort o jubilació
- Voluntat del client per causa justificada

Indemnització per danys i perjudicis en cas d'extinció del contracte sense causa justificada, per causes no imputables al treballador o treballadora. Per determinar la quantia de la indemnització s'ha de tenir en compte el temps restant previst de durada del contracte, la gravetat de l'incompliment del client, les inversions i les despeses anticipades pel treballador autònom econòmicament dependent, i el termini de preavís atorgat pel client sobre la data de l'extinció del contracte.

L'autònom/a econòmicament dependent té dret a un mínim de **18 dies hàbils de vacances no retribuïdes**.

Mitjançant **contracte individual o acord d'interès professional** es determina: el règim de descans setmanal, el corresponent als festius, la quantia màxima de la jornada d'activitat; i en el cas que es computi per mes o any, la distribució setmanal (art. 14.2).

Es fixen una sèrie de **drets col·lectius i el dret als acords d'interès professional** concertats entre associacions d'autònoms i professionals i sindicats que representin el col·lectiu. Aquests acords han de ser per escrit, seran nul·les les clàusules contràries a disposicions legals, incloses les dels acords professionals. L'eficàcia d'aquests acords serà limitada a les parts signants o, si escau, als afiliats a les associacions d'autònoms o sindicats signants que hagin demostrat expressament el seu consentiment.

La jurisdicció social és la competent per resoldre les possibles discrepàncies entre les parts. Serà preceptiu un intent previ de conciliació davant de l'òrgan administratiu que assumeix aquestes funcions a fi d'evitar la celebració de l'acte del judici. Avantatges de la jurisdicció social: agilitat i celeritat.

6.2 Treball per compte d'altri (RGSS)

El sistema espanyol de Seguretat Social, garantit per l'article 41 de la Constitució espanyola de 1978, està estructurat en diferents règims on el més àmpliament emprat per establir una relació laboral és el règim de treballadors per compte d'altri, emmarcat dins el règim general de la Seguretat Social (RGSS).

6.2.1. Cotització a la Seguretat Social sota el règim general dels treballadors per compte d'altri

A Espanya qualsevol persona treballadora ha d'inscriure's a la Seguretat Social. Cotitzar és una activitat en la qual els subjectes obligats aporten recursos econòmics al sistema de la Seguretat Social en el règim que els correspongui segons la naturalesa de la seva relació laboral.

A més dels imports (vegeu l'Annex 3), la diferència fonamental entre el règim de treball autònom i el règim general són els subjectes obligats a cotitzar. Estan obligats a cotitzar en el règim general de la Seguretat Social tant treballadors com empresaris. No obstant això, per les contingències d'accidents de treball i malalties professionals i la cotització al FOGASA (Fons de Garantia Salarial), l'únic responsable d'aquesta obligació és l'empresari. A més, es considera nul tot pacte, individual o col·lectiu que alteri la càrrega d'aquesta obligació.

Alta de persones treballadores en el règim general

El tràmit d'afiliació ens incorpora per primera vegada a la Seguretat Social, amb un número d'afiliació i d'identificació de membre propietari d'un conjunt de drets i obligacions, mentre que el tràmit d'alta i baixa es realitza tantes vegades com sigui necessari en funció de si es té una relació laboral o no i de la seva naturalesa.

El tràmit en si **de l'alta d'afiliació en el Sistema de Seguretat Social** no té cap cost per a la persona afiliada al règim general, tan sols el temps invertit en el tràmit, o la minuta del gestor oportú, però no hi ha cap taxa per formalitzar l'alta.

Quan neix l'obligació de cotitzar?

L'obligació de cotitzar neix des del començament de la prestació del treball i es manté mentre la persona treballadora està en alta prestant els seus serveis. També l'obligació de cotitzar es manté en els supòsits següents:

- a) Incapacitat temporal
- b) Descans per maternitat, paternitat, adopció i acolliment preadoptiu o permanent
- c) Risc durant l'embaràs
- d) Compliment de deures de caràcter públic o acompliment de càrrecs sindicals sempre que no donin dret a excedència en el treball
- e) Conveni especial amb la Tresoreria de la Seguretat Social
- f) Risc durant la lactància natural
- g) Vacances no gaudides i abonades en extingir-se el contracte de treball

Quan se suspèn o s'acaba l'obligació de cotitzar?

L'obligació de cotitzar se suspèn quan acaba formalment la relació laboral. Parlem llavors de períodes de vaga legal o tancament patronal, excedències, suspensió d'ocupació i sou per motius disciplinaris i altres causes de suspensió si així s'acorda. L'obligació de cotitzar s'extingeix per la finalització de la relació laboral i la corresponent comunicació a la Direcció provincial de la Tresoreria General de la Seguretat Social dins el termini establert i en la forma escaient.

En el cas que el període de cotització hagi generat dret a prestació per desocupació i es donin els requisits necessaris per poder-se'n beneficiar, l'Estat passa a abonar aquesta prestació pel temps que correspongui, i a cotitzar durant aquest període.

En canvi, en altres supòsits com l'exercici del dret de vaga, o la suspensió d'ocupació i sou per causes disciplinàries, es generen buits de cotització.

Com és l'import de les cotitzacions a la seguretat social dels treballadors per compte d'altri?

A diferència del RETA, en què la base de cotització la tria l'autònom, en el règim general la base depèn del salari que percep el treballador, la categoria, el conveni col·lectiu d'aplicació, etc.

Per al seu càlcul no s'ha de confondre el salari net (que finalment percebrà el treballador) amb el salari brut: aquí parlem sempre de salari brut sense descomptar la seguretat social del treballador, ni l'IRPF de la nòmina ni cap altre concepte.

Finalment, cal afegir que hem de respectar les bases mínimes i màximes que cada any aprova el Govern.

El límit màxim de la base de cotització al règim general serà, a partir de l'1 de gener de 2018, de **3.751,20 euros mensuals**, i la base mínima no podrà ser inferior a **858,60 euros mensuals**. (Vegeu annex 3.)

Qui té l'obligació de retenir i ingressar les quotes de la seguretat social en el treball per compte d'altri?

A diferència del règim d'autònoms, en el treball per compte d'altri és l'empresari el responsable absolut de l'obligació de cotitzar així com de l'ingrés de la totalitat de la quota, és a dir, ha d'abonar la seva part i la de la persona treballadora, l'aportació de la qual se li retindrà en el moment de fer efectives les retribucions, descomptant-la de les nòmines.

6.2.2. Condicions laborals dels treballadors i treballadores per compte d'altri. Convenis col·lectius

La majoria dels treballadors i treballadores per compte d'altri regulen les condicions de treball a l'**Estatut dels treballadors (ET)**, que és la norma que determina l'articulació de les relacions laborals per als col·lectius que s'hi recullen.

El seu article 1, a l'apartat 1, determina l'àmbit d'aplicació:

«Aquesta llei és aplicable als **treballadors que voluntàriament prestin serveis retribuïts per compte d'altri i dins de l'àmbit d'organització i direcció d'una altra persona, física o jurídica**, anomenada ocupador o empresari».

Però aquestes característiques són pròpies de diversos col·lectius, per la qual cosa a l'apartat 3 del mateix article **n'exclou alguns**:

- Funcionaris públics
- Les prestacions personals obligatòries
- L'activitat que es limiti a conseller o membre dels òrgans d'administració en les empreses que revesteixin la forma jurídica de societat
- Els treballs realitzats a títol d'amistat, benevolència o bon veïnatge
- Els treballs familiars
- L'activitat de les persones que intervinguin en operacions mercantils per compte d'una o més empreses, sempre que quedin personalment obligats a respondre de la bona fi de l'operació assumint el risc i ventura d'aquesta
- Les persones prestadores del servei de transport a l'empara d'autoritacions administratives de les quals siguin titulars i prestin el servei amb la tarifa corresponent, amb vehicles comercials de servei públic de la seva propietat o dels que puguin disposar.

En l'Estatut dels treballadors es recullen una sèrie de matèries relacionades amb **les condicions de treball per compte d'altri** i que són alguns dels pilars bàsics del dret del treball assolits al llarg de molts anys de conquestes socials de la classe treballadora.

Entre altres matèries podem destacar aquells **drets laborals bàsics constitucionals**, com poden ser el dret al treball i la lliure elecció de professió o ofici, a la no discriminació, a la lliure sindicació, a la negociació col·lectiva, a les mesures de conflicte col·lectiu, a vaga, a reunió, informació, consulta i participació en l'empresa.

Però d'altra banda també concreta determinades matèries constituint un **mínim de dret en matèries** com contractació, classificació professional i promoció en el treball, salaris i garanties salarials, temps de treball, modificació de les condicions laborals, extinció del contracte de treball, mobilitat funcional i geogràfica, suspensió de contracte, drets col·lectius i representació legal dels treballadors/as, faltes i sancions, etc.

El **dret a la negociació col·lectiva**, recollit en l'art.4 de l'Estatut dels treballadors, es desenvolupa en el seu Títol III i faculta les parts legitimades a negociar convenis col·lectius.

La negociació col·lectiva és l'àmbit on es **determinen les condicions laborals i econòmiques de milers de treballadors i treballadores** i alguns dels condicionants essencials per a la **competitivitat i el model de producció** de les empreses del nostre país.

Els resultats que s'obtinguin d'aquesta negociació dependran en gran mesura dels que s'obtinguin en matèria de **quantitat i qualitat en l'ocupació, nivell i distribució de rendes, o la garantia de la igualtat en tots els àmbits**, entre molts altres.

Com ja s'ha dit, en el Títol III es recullen la regles i mecanismes que regulen la negociació col·lectiva, els processos de negociació i també les matèries objecte de negociació.

Quins són els contingut mínims dels convenis col·lectius?

La llei estableix que els convenis col·lectius hauran d'expressar com a contingut mínim el següent (article 85.3 de l'Estatut dels Treballadors, d'ara endavant ET):

1. La **determinació de les parts** que el concerten, que no són altres que les legitimades pels articles 87 i 88 de l'ET. (Art. 85.3 a de l'ET).

2. L'**àmbit personal, funcional, territorial i temporal** d'aplicació del conveni (Art. 85.3.b de l'ET.).

3. Els **procediments per solucionar de manera efectiva les discrepàncies** que puguin sorgir per a la no aplicació de les condicions de treball a què es refereix l'art. 82.3 de l'ET, amb l'adaptació, si s'escau, dels procediments que s'estableixin sobre això en els acords interprofessionals d'àmbit estatal i autonòmic conforme de conformitat amb el que disposa aquest article (art. 85.3.c de l'ET).

4. La **forma, condicions i termini mínim de preavis de la denúncia** del conveni col·lectiu (art. 85.3.d de l'ET).

5. La **designació d'una comissió paritària** de la representació de les parts negociadores per entendre de les qüestions establertes a la llei i de totes les altres que li siguin atribuïdes, i establiment dels procediments i termini d'actuació d'aquesta comissió, inclosa la submissió de les discrepàncies produïdes en el seu si als sistemes no judicials de solució de conflictes establerts mitjançant els acords interprofessionals d'àmbit estatal i autonòmic que preveu l'art. 83 de l'ET (art. 85.3 f) de l'ET).

6. **Igualtat de tracte i no discriminació (plans d'igualtat)**. Art. 85.1 ET

7. **Classificació professional**. Art. 22 ET, Disposició addicional novena L3/2011 de 6 de juliol

Quines matèries poden regular-se en convenis col·lectius?

A més de les matèries mínimes que obligatòriament han d'aparèixer en els convenis col·lectius, l'Estatut dels treballadors en l'article 85.1 diu que poden incloure-hi una sèrie de matèries:

- Salaris
- Condicions laborals
- Drets sindicals
- Condicions d'ocupació
- Procediments per resoldre
- Mobilitat geogràfica (art. 40 ET)
- Modificació substancial de condicions (art. 41 ET)
- Expedients de regulació temporal d'ocupació (ERTO) (art. 47 ET)
- Expedients de regulació d'ocupació (ERO) (art. 51 ET)
- Procediments d'informació i seguiment d'acomiadaments i seguiment d'acomiadaments objectius (art. 85.2 ET)

Quines matèries tenen prioritat aplicativa en els convenis d'empresa (Art.84.2 ET)?

Les reformes laborals de 2011 i 2012 donen prioritat aplicativa als convenis col·lectius d'empresa en determinades matèries (article 84.2 de l'ET). Aquesta prioritat **ha dinamitat el nostre model de negociació col·lectiva**, ja que abans els convenis col·lectius sectorials eren els que determinaven les condicions mínimes per evitar la competència deslleial entre empreses.

Apostar pels convenis col·lectius de sector és rebutjar i evitar la individualització de les relacions laborals i impulsar la dimensió reguladora i protectora del conveni, garantint la igualtat, atenant a la diversitat dels diferents grups i col·lectius i corregint desigualtats.

Les matèries amb prioritats aplicatives dels convenis d'empresa (Art. 84.2 ET)

- **Salari** (incloses les pagues extres)
- **Horari i distribució del temps de treball**
- Adaptació de la classificació professional
- Adaptació de les fórmules de contractació
- Mesures de **conciliació personal, laboral i familiar**

A més de les que estableixin els convenis col·lectius estatals.

Quines matèries són competència exclusiva dels convenis sectorials estatals?

- **Estructura de la negociació col·lectiva** (art. 83.1 ET)
- **Període de prova**
- **Modalitats de contractació**
- **Classificació professional**
- **Jornada màxima anual** (art. 84.4 ET)
- **Règim disciplinari**
- Normes mínimes en **PRL**
- **Mobilitat geogràfica**

6.3 Persones treballadores mal enquadrades. Falsos autònoms

Drets i deures

Quan parlem de drets i deures, hem de contemplar la nova situació del fenomen del **fals autònom**, què és aquell treballador o treballadora que compleix els requisits i condicions per enquadrar-se en el règim general però que es troba donat d'alta com a autònom en el règim especial de treballadors autònoms (RETA) de la Seguretat Social.

Com hem vist al llarg de l'estudi, l'enquadrament és fonamental perquè la persona treballadora tingui millors drets i unes obligacions econòmiques i de risc menors.

Per què les empreses fan servir aquesta figura il·legal?

Els **costos són infinitament menors** que el d'un treballador donat d'alta en el règim laboral, així, s'estalvien:

- **Els costos directes** de cotitzacions a la Seguretat Social, al voltant del 30% del salari.
- **Els costos indirectes**, al no existir vacances, salari mínim interprofessional, permisos retribuïts, pagues extres, antiguitat, indemnització per acomiadament improcedent, etc.

Quina és la doctrina del Tribunal Suprem?

El Tribunal Suprem ha establert que, **per dilucidar si una persona treballadora és autònoma o treballadora laboral, cal conèixer la realitat diària d'aquesta relació**, independentment del nom que se li doni al contracte, i del règim en el qual hagi cursat l'alta.

En aquest sentit, per al Tribunal, la realitat fàctica ha de prevaler per sobre de la denominació que rebi el contracte, ja que **«els contractes tenen la naturalesa que es deriva del seu contingut d'obligació real, independentment de la qualificació jurídica que els donin les parts**, de manera que a l'hora de qualificar la naturalesa laboral o no d'una relació ha de prevaler sobre la atribuïda per les parts, la que es derivi de la concurrència dels requisits que determinen la laboralitat i de les prestacions realment dutes a terme».

Quin és el millor moment per reclamar judicialment el canvi de règim?

El gran avantatge de **demandar mentre s'estigui treballant** és que en el moment que el jutjat social determina que la relació és laboral, l'empresa no pot acomiadar la persona treballadora. I si aquest fet es produeix, l'acomiadament serà nul i no improcedent.

Durant la prestació de treball:

- L'empresa no pot acomiadar la persona treballadora.
- El jutjat social condemnarà l'empresa a reconèixer el caràcter de la relació laboral i a donar d'alta el treballador o treballadora al règim general de la Seguretat Social.
- Abonarà la diferència de salari segons el conveni col·lectiu d'aplicació amb caràcter retroactiu d'un màxim de 12 mesos.
- Abonarà cotitzacions a la Seguretat Social per un màxim de 4 anys.
- Si es produeix un acomiadament com a represàlia a l'exercici d'un dret (demandar l'empresa), s'incorre en discriminació (principi d'indemnitat), i per tant, l'empresa ha de reincorporar la persona treballadora i abonar-li els salaris de tramitació. Els salaris de tramitació o «de tràmit» són aquells que havia d'haver cobrat el/la treballador/a des del dia de l'acomiadament fins al dia que, després de la sentència condemnatòria d'acomiadament nul, s'incorpori efectivament a la feina.

Una vegada finalitzat el treball:

S'estima que s'ha produït un acomiadament i es qualificarà d'improcedent, amb la consegüent indemnització.

6.4. Breu comparativa del règim general (RG) versus el règim especial de treball autònom (RETA)

De forma molt visual, podem veure les característiques bàsiques que tenim en ambdós règims.

Voluntarietat	Personal
Retribució	Directa
Alienietat	Habitual
Dependència	Lucrativa
	Risc i ventura
	Fora de l'àmbit de direcció i organització d'una altra persona
	Donin feina o no a treballadors per compte aliè

- a) **La persona treballadora per compte d'altri** es troba **subjecta a l'organització de l'empresa**, que és la que determina en quin moment es presten els serveis. Així, aquesta empresa estableix, per exemple, quan es fan els descansos o quan es poden gaudir les vacances. En el cas del treballador autònom, és ell qui s'organitza la feina i determina en quin moment la desenvolupa.
- b) **Centre de treball i lloc de prestació del servei.** Els serveis que realitza la persona treballadora en relació de dependència solen prestar-se a més, al domicili de l'empresa o en un altre diferent designat per ella, utilitzant els materials que aquesta posa a disposició. En el cas de l'autònom, aquest és qui planifica on es presta el servei i sol fer servir les seves pròpies eines de treball.
- c) **La persona que treballa per compte d'altri rep de forma estable** en quantitats iguals o semblants en dotze o catorze mensualitats el seu **salari**, i aquest sol tenir una quantia fixa. Per contra, el treballador autònom no rep una quantia fixa pel seu treball, hi ha mesos que cobra quanties més elevades que en d'altres.
- d) Quan és l'empresa la que rep la utilitat del treball i el treballador només una retribució pel mateix, estem parlant d'un **treballador per compte d'altri**. En el **cas de l'autònom**, és ell qui assumeix el **risc econòmic** del negoci i, per tant, reverteixen en ell tant les pèrdues com els guanys, per la qual cosa els ingressos no solen ser tan estables.

La persona en règim d'autònom (RETA):

1. **Respon** dels deutes contrets en el seu treball **amb el seu patrimoni** personal i familiar.
2. **Té les obligacions laborals i fiscals** d'una empresa i executa les tasques amb total independència i autonomia.
3. **No té vacances retribuïdes.**
4. **No genera** drets laborals salarials per acumulació **d'antiguitat** en l'empresa.
5. **No té llicències o permisos retribuïts.**

6. El seu cessament en l'empresa no constitueix acomiadament, ja que la seva relació amb la resta d'empreses s'estableix mitjançant un contracte mercantil i no laboral.

Es considera una persona treballadora laboral per compte d'altri quan es donen les característiques següents:

1. **Alienitat:** Els fruits del treball se'ls apropia l'empresa i, posteriorment, l'empresa abona al treballador el salari acordat. (Els treballadors creen riquesa a l'empresa i l'empresa els n'abona una part en concepte de salari).
2. **Dependència:** El treballador es troba sota l'organització i la direcció de l'empresari (estableix rutes, forma de treballar, lliura utensilis, vehicles, instruccions sobre com forma desenvolupar la feina).
3. **Retribució:** És la contraprestació a la seva feina. Ha de ser una quantitat acordada, pactada o establerta legalment (SMI).
4. Les característiques de l'activitat són les que determinen si un treballador ha de donar-se d'alta o no com a autònom.
5. **Les seves condicions i drets laborals estan determinades per un conveni col·lectiu d'obligat compliment.**

7

SITUACIÓ ACTUAL EN L'ÀMBIT INTERNACIONAL

Una característica de les empreses o plataformes digitals, com Uber, Airbnb, Glovo, Deliveroo, Sandeman o Myfixpert és la possibilitat d'expandir el seu negoci per tot el món a baix cost. Un cop creada la plataforma, el seu baix cost d'expansió afavoreix l'estímul de transformar-se en negoci global i d'expandir-se arreu del món.

L'expansió de la marca arreu del món permet aprofitar l'escalabilitat de la seva economia i assentar i consolidar la seva imatge.

En l'actualitat, es pot constatar que cada país aborda aquest model de negoci de manera diferent, ja que tenen diferents realitats jurídiques i socials. L'any 2015, els EUA, a través del Federal Trade Commission, van fer una anàlisi sobre aquestes noves economies. La UE també va endegar un debat per harmonitzar les lleis que haurien de seguir els països comunitaris. No obstant això, el fenomen local (a més a més del global) que tenen aquestes empreses dificulta prendre i dissenyar solucions generals, ja que cada realitat té unes singularitats pròpies a tenir a compte.

Avui dia, les empreses que més impacte han tingut en les economies dels països són dels sectors del transport de persones (Uber), del lloguer d'habitatge (Airbnb) i del repartiment de «primera milla» (Glovo, Deliveroo). Però també amb un impacte menor estan creixent les activitats com la cura de persones, serveis domèstics de neteja i moltes altres que van tenint el seu creixement de forma desigual, segons el país, l'empresa, etc.

Estats Units

Els Estats Units, com altres comunitats econòmiques, no tenen una legislació unificada, però hi ha regulacions específiques en cada estat per poder anar «apedaçant» els diferents conflictes que s'hi generen.

La companyia Uber Technologies Inc., dins del sector del transport públic, té una regulació o una altra segons l'Estat. Es pot constatar que Carolina del Nord, Nevada i Califòrnia tenen regulacions fins i tot disperses en l'autorització de l'activitat d'Uber. Des de la prohibició a Nevada perquè Uber hi operi, fins a la regulació de la llicència administrativa anual a Carolina del Nord.

En canvi, a Airbnb hi ha menys disparitat i més permissivitat en l'autorització de la plataforma per operar en els diferents estats. En general, es permet l'activitat sota unes condicions segons el país, pel que fa al registre dels espais disponibles, la recollida de les corresponents taxes i impostos, l'establiment d'uns mínims pel que fa a la infraestructura (nombre d'habitacions, llits, entre altres) i, finalment, les condicions pel que fa a la convivència ciutadana (control de sorolls molestos, festes turístiques, etc.). En les principals ciutats d'EUA, es considera legal l'activitat d'Airbnb i es revisa constantment la seva regulació.

Dinamarca

El Govern ha presentat 22 noves mesures amb l'objectiu de fer que Dinamarca sigui pionera en la regulació de l'economia de plataformes. L'executiu pretén convertir els nous models de negoci en un impuls per al creixement i la innovació.

Entre les noves iniciatives, cal destacar, d'una banda, l'establiment d'una nova pàgina web —on els ciutadans i les empreses podran obtenir respostes ràpides a les preguntes relacionades amb l'economia col·laborativa— i, d'altra banda, l'augment de la quantia de les rendes de lloguer exemptes d'impostos, de 24.000 corones/any (aprox. 3.200 euros) a 36.000 corones/any (aprox. 4.800 euros) per als propietaris que lloguin els seus habitatges a través d'una agència que faciliti les dades a l'Agència Tributària danesa, SKAT, com Airbnb.

Les mesures facilitaran les condicions de les empreses i dels usuaris i, al mateix temps, es garantiran els pagaments dels impostos mitjançant la col·laboració amb les autoritats fiscals. Per a això, el govern estableix una plataforma digital perquè les empreses basades en economia de plataforma comuniquin els ingressos dels seus usuaris a l'Agència Tributària.

L'habitatge de lloguer turístic és molt utilitzat a Dinamarca, i el govern adoptarà normes específiques que contribuiran a fer més atractius els lloguers de curta durada, però també millorarà la comunicació dels particulars per al pagament dels impostos corresponents.

França

A França, després de la mediació entre els taxis i els vehicles de turisme amb xofer (VTC), amb l'anomenada llei Thevenoud (en vigor des de 2015) es va elaborar la proposta de llei per a les empreses de transport. Aquesta llei regula l'ús de VTC, que només es poden utilitzar mitjançant la reserva amb antelació. També incideix en les matriculacions de VTC, on només es concedeixen a conductors i conductores amb certificació professional i a empreses que demostrin una solvència adequada.

La llei Thevenoud no va ser ben rebuda per la Unió Europea per impedir el desenvolupament econòmic i la innovació. En l'actualitat, les protestes col·lectives fan que les regulacions siguin complexes i difícils d'instaurar. El Govern francès vol introduir una regulació laboral bàsica per a les persones treballadores de les empreses i/o plataformes digitals, com poden ser Uber (servei de taxi) o Deliveroo (servei de repartiment) que es posicionen dins un buit legal en la regulació.

Es pretén que les empreses reconeixin, de forma voluntària, la relació amb els seus empleats, i que les hores treballades per aquests els permeti accedir a la formació professional contínua.

En aquest sentit, la formació és una entrada al denominat *compte personal de formació*, que activa un mecanisme per tenir una protecció de l'Estat sobre riscos professionals i poder obtenir un subsidi d'atur. Així mateix, d'altra banda, és una manera perquè les empreses reconeixin la relació laboral.

Això no obstant, en l'actualitat es mostren posicionaments contraris a aquestes mesures, ja que posen en qüestió el dret laboral francès.

Alemanya

Aquest Estat ha publicat el seu Llibre Verd sobre plataformes digitals. En ell s'informa de la normativa ja existent en matèria de protecció de dades i de competència. Així mateix, fa saber que està en procés de creació una autoritat supervisora del mercat que tingui com a objectiu principal una vigilància més sistemàtica del mercat a partir de les reclamacions, dels estudis estadístics i empírics, entre altres. La idea és identificar les deficiències que, de manera

sistemàtica, es produeixen en aquest entorn i proposar cobrir aquesta necessitat de regulació en un període transitori a través de l'autoregulació (codis de conducta) i d'instruments de coregulació (privats-col·lectius). (Vilalta Nicuesa, A. E. 2018)

Malgrat això, i de manera general, la relació d'Alemanya amb les empreses digitals (concretament dels sectors del transport i l'allotjament) es presenta molt reticent i proteccionista. En general, Alemanya veta les activitats de manera molt contundent amb sancions severes.

Itàlia

A Itàlia es va presentar una proposta de llei d'economia col·laborativa en què s'encomanava a l'Autoritat Garant de la Competència i del Mercat (AGCM) la tasca de regular i supervisar les plataformes digitals. Es va preveure que es creés un registre nacional de plataformes digitals, i hi ha l'accés públic i gratuït.

L'AGCM tindria la potestat d'obligar els usuaris a la contractació de pòlisses d'assegurança per cobrir els riscos habituals que sorgeixen de l'activitat. Les plataformes han d'adoptar un document de política corporativa subjecte a l'aprovació de l'AGCM.

Es proposa que les plataformes comuniquin a l'Institut Nacional d'Estadística (ISTAT) el nombre d'usuaris, volum de transaccions, així com el tipus de béns i serveis oferts i contractats. Cal esmentar que UberPop té prohibida la seva activitat per competència deslleial arrel d'una sentència del tribunal de Milà.

Tot i la voluntat de regular algunes de les empreses digitals, últimament s'han generat protestes importants a ciutats com Milà, Bolonya, Florència, Palerm, Trieste o Roma al voltant de sector del transport (taxi).

Regne Unit

Al Regne Unit en l'actualitat no hi ha una normativa específica, tot i que existeix l'interès recollit a l'agenda política anglesa. L'objectiu central és que les empreses emmarcades en l'economia col·laborativa, on hi ha representades les empreses digitals, tinguin espai per desenvolupar els seus negocis.

Uber ha guanyat diverses demandes i té possibilitat d'operar a Londres.

En el sector de l'allotjament es permet que qualsevol residència, sigui habitual o secundària, pugui ser cedida fins a 90 dies a l'any sense necessitat de fer cap tràmit.

Actualment les empreses digitals i plataformes d'economia col·laborativa s'han associat i des de l'any 2015 compten amb una organització —SEUK— que vetlla pels seus interessos i representa els negocis vinculats a aquesta modalitat.

Suècia

Suècia té una bona predisposició i és molt procliu a l'economia col·laborativa, tot i que en l'actualitat no té cap normativa específica. En concret, el sector del finançament col·lectiu o alternatiu (*crowdfunding*) encara considera que la regulació existent pels préstecs P2P és massa estricta. Suècia ha regulat l'estatut de «comerciant únic» per facilitar la gestió de l'activitat dels autònoms.

Tot i així, diferents veus autoritzades de Suècia adverteixen de les creixents desigualtats que pateixen les persones treballadores de les plataformes digitals. El sindicat suec Unionen ha generat un portal web per establir una normativa i unes directrius digitals, dirigides a les empreses que desitgin seguir les normes establertes pel treball participatiu en la web.

Holanda

Holanda segueix una ambivalència amb les empreses digitals. UberPop té prohibida la seva activitat, ja que el conductors no tenien la llicència requerida. En canvi, amb Aribnb hi ha una certa permissivitat.

La idea del govern ha estat revisar recentment la seva normativa per prioritzar el desenvolupament de l'economia col·laborativa i garantir que cap treballador es trobi en desavantatge a causa de la seva elecció tecnològica.

Tal com s'ha esmentat anteriorment, en el sector de l'allotjament, la ciutat d'Amsterdam va signar l'any 2015 un acord amb Airbnb que permet explícitament llogar habitacions a través de la plataforma digital. Com a contrapartida, Airbnb ha d'aplicar l'impost turístic corresponent. Les residències habituals poden ser cedides en tot o en part, amb una limitació de 4 hostes, si s'assegura que l'allotjament és adequat i la cessió per menys de 60 dies a l'any és considerada com una activitat no professional no subjecta a autoritzacions ni obligacions addicionals.

Unió Europea

La Unió Europea concep els nous models de negoci digitals com una oportunitat per millorar la competitivitat, el creixement i l'ocupació. Encara que també aposta per una responsabilitat en aquesta activitat, ja que pot derivar cap a uns resultats no desitjats ni positius per a la societat europea.

La Comissió Europea posa de manifest a través d'informes, com *A European agenda for the collaborative economy*, que cada país té la clau per vehicular aquesta nova realitat econòmica i que les lleis laborals són competència gairebé exclusiva de cada país tenint en compte un marc bàsic de la UE.

L'any 2013, el Comitè Econòmic i Social Europeu va elaborar un dictamen sobre consum col·laboratiu o participatiu i, més endavant, el 2016, la Comissió al Parlament Europeu i el Consell van plantejar els reptes i oportunitats per a Europa sobre les plataformes digitals i el mercat únic digital, a fi d'establir condicions i marc uniformes per a les plataformes digitals a partir de diferents i importants directrius.

La Comissió d'Indústria, Recerca i Energia i la Comissió de Mercat Interior i Protecció del Consumidor està elaborant un informe sobre les plataformes digitals i el mercat únic digital (2016/2276, INI) per abordar les principals preocupacions amb vista a la definició de la responsabilitat d'aquestes plataformes.

No s'ha d'oblidar que la Unió Europea ja aborda diferents elements relacionats amb l'economia digital. I així es pot entendre que ja hi ha un «patrimoni» previ i regulatori del camp de les tecnologies. A mode d'exemple es poden citar: la Directiva sobre el comerç electrònic (2000/31/CE), la Directiva sobre protecció de dades personals (95/46/CE), la Directiva de serveis (2006/123/CE), la Directiva sobre drets dels consumidors (2011/83/CE), la Directiva sobre el temps de treball (2003/88/CE), la Directiva sobre els drets ciutadans (2004/38/CE), la Directiva sobre qualificacions professionals (2005/36/CE), la Directiva ADR de consum (2013/11/UE) i el Reglament ODR de consum (524/2013).

I encara més, estableix que els règims d'autorització i requisits de llicència no han de ser discriminatoris, i han de ser necessaris per assolir un objectiu d'interès públic clarament identificat, i proporcional a l'assoliment d'aquest interès (no han d'imposar més requisits dels estrictament necessaris). En aquest sentit, segons la legislació de la UE, aquests requisits han de ser justificats i proporcionats, tenint en compte les especificitats del model de negoci i dels serveis innovadors que es tracta, sense afavorir un model de negoci sobre l'altre. Així, la intervenció reguladora sol tenir una motivació.

8

PILAR DE REFERÈNCIA, CAP A L'AGENDA 2030

La institucionalització de les relacions laborals després de la Segona Guerra Mundial a Europa suposa un marc que proporciona continuïtat i estabilitat a la societat i l'economia (Köhler, H. D. I Artiles, A. M.). Una etapa que es caracteritza per una progressiva consolidació de les relacions laborals, l'establiment de procediments estables de regulació, el desenvolupament d'una legislació laboral i els drets de la negociació col·lectiva com a institució per regular les condicions de treball.

Tota la institucionalització ha ordenat l'activitat econòmica a partir de tres actors principals; Govern, sindicats i empresa, i ha transformat el capitalisme en un capitalisme «organitzat» consolidant drets socials.

En aquest capítol s'assenyala la importància per al creixement econòmic basat en el diàleg social tripartit davant de la desregularització del mercat laboral. Aquest apartat presenta un enfocament més ampli, global, estructural i de sistema per poder tenir en compte l'impacte en el mercat laboral, l'aportació social i les eines, com la negociació col·lectiva i els acords d'interès professionals, per preservar els avenços que al llarg de la història de la societat en matèria laboral s'han aconseguit a fi de millorar la societat on es conviu.

El pilars de referència institucionalitzats que ordenen l'activitat econòmica, com els drets laborals en el marc de la negociació col·lectiva i els acords d'interès professionals, la qualitat del mercat laboral, l'ordenació i l'ús correcte dels règims establerts per llei, les tendències consensuades per l'Agenda 2030 i la contribució social de l'empresa a la societat on opera, són referències que cal incloure en l'anàlisi de l'impacte de les empreses digitals. Una anàlisi que té una vessant més enfocada en l'impacte a les estructures que configuren el món laboral i la societat en general.

«El pilar bàsic del sistema de relacions laborals contemporani resideix en l'establiment de regles, normes i d'institucions socials (drets de ciutadania, sindicats, associació empresarial, etc.) per canalitzar pacíficament els conflictes socials i per frenar la lliure actuació de les forces del mercat, atenuant les situacions de desigualtat social i disfuncions que s'hi generen.» (Köhler, H. D. I Artiles, A. M.)

8.1. Qualitat del mercat laboral

El concepte de qualitat del mercat de treball, entès com una característica del mercat laboral on tothom hi guanya: persones treballadores, empresariat i societat, en general, tenint en compte el marc d'anàlisi on se situa aquest estudi, en el qual les persones pateixen una desigualtat, ja que tenen una reducció dels seus drets i condicions de treball.

La qualitat del treball és un factor significatiu per entendre l'emergència i la consolidació de les feines precàries en una societat. Avui la qualitat del mercat del treball a Espanya està en hores baixes.

Tal com es pot comprovar en les dades següents, l'evolució del mercat de treball des de l'inici de la crisi ha empitjorat. I no sembla que la tendència sigui de millora, pel que fa a l'accés, les condicions laborals, la protecció social i la bretxa de gènere. **La UGT de Catalunya ha desenvolupat l'Índex de Qualitat en el Treball (IQT) per poder observar l'evolució en qualitat del mercat de treball.** Els resultats d'aquest índex han estat els següents:

ACCÉS I MANTENIMENT AL MERCAT DE TREBALL:

- El col·lectiu de joves és el que en surt més malparat i el més afectat per l'atur.
- El risc de pobresa augmenta: passa de ser del 3,9% el 2008 a del 21% el 2016.
- Augmenta la dificultat en el trànsit de l'atur a l'ocupació: el 2008 és del 33,8% i el 2016 es redueix fins al 19%.
- Augmenta la població activa del col·lectiu de dones, especialment el de menys de 54 anys.
- Hi ha una reducció generalitzada de població activa per l'efecte desànim.
- Augmenta la taxa d'atur.

CONDICIONS LABORALS

- El salari mitjà brut disminueix a partir de 2014.
- De 2010 a 2014 els salaris baixos cauen exponencialment.
- Des de 2012 es detecta una congelació salarial, però els sous alts van continuar pujant.
- La riquesa nacional ha caigut des de 2009.
- Es produeix una desigualtat entre rendes del treball i les rendes del capital, on han guanyat aquestes últimes.
- Augmenta el percentatge de persones que es col·loquen però tornen a trobar en situació de desocupació en algun dels sis mesos següents.
- La parcialitat involuntària es consolida en el mercat de treball gràcies a la reforma laboral que impulsa la jornada parcial i la realització d'hores complementàries.
- La rotació laboral, la contractació laboral inferior a set dies i la qualitat de mercat de les empreses de treball temporal, augmenten clarament.
- Amb la crisi, la sinistralitat va baixar clarament per la disminució de persones contractades; actualment augmenta per la manca d'inversió i per l'afebliment de la negociació col·lectiva.
- Augmenten clarament els ERO des del 2009 fins al 2013.
- Pel que fa a les conciliacions individuals i col·lectives, l'any 2013 va ser l'any en què van produir-se'n més intents, fins a arribar a un 3,5% de col·lectives i a un 47,9% d'individuals.

PROTECCIO SOCIAL PER DESOCUPACIO:

- Hi ha hagut grans reduccions en l'accés a les prestacions.
- Ha augmentat el nombre de persones que estan a l'atur, però en canvi, la quantia de les prestacions ha disminuït.
- Hi ha hagut una reducció continuada de la taxa de cobertura.
- La població beneficiària de prestacions és superior que el 2009 però la despesa mitjana per persona beneficiària és inferior.

- Tot i l'evolució positiva que presenta aquesta dimensió en el període analitzat, la bretxa de gènere és un problema que persisteix amb força en el nostre mercat de treball.
- La bretxa salarial ja es produeix en la incorporació al mercat de treball de la dona jove respecte a l'home jove.
- La jornada parcial continua sent clarament femenina. Tot i així, durant la crisi, l'ocupació parcial que més ha crescut ha estat la masculina.
- Cal destacar la importància que té la involuntarietat en el treball a temps parcial. És a dir, ara no s'escull la parcialitat, sinó que s'ha d'agafar perquè no es té una altra opció.

Malgrat la precarietat del mercat laboral en qualsevol règim laboral, la figura actual del TRADE és la més utilitzada per les plataformes digitals i mostra el desequilibri de forces més accentuat entre prestador de serveis i empresa digital i/o plataforma.

Un treballador/ora dependent que realitza feines de forma pràcticament exclusiva per a una empresa (de la qual rep més del 75% dels seus ingressos) agrupa moltes de les característiques que presenta el treball precari.

L'estabilitat laboral és de dubtosa qualitat ja que el treball a curt termini no la garanteix. La temporalitat és la situació permanent que el col·lectiu treballador de les plataformes normalitza, atesa la seva dependència a la plataforma pel que fa a la durada del seu contracte. La plataforma revisa diàriament la temporalitat en funció del rendiment diari o setmanal.

El poder adquisitiu i la renda del col·lectiu treballador en general està determinada per les hores de feina. El preu unitari en condicions normals (els autònoms suporten una càrrega fiscal del 40%) és baix i obliga a dedicar moltes hores per poder obtenir uns guanys suficients per a una renda mínima.

El temps de treball passa a ser, per norma general de **jornades atípiques**, sense ser reconeguda les retribució especial (negociada per conveni).

La **salut laboral té baixes garanties** per no tenir una adequada instrucció inicial en riscos laborals ni control de les eines per la prevenció de riscos laborals homologades.

En general tampoc no es mostren indicis que siguin un entorn laboral integrador i que garanteixi la igualtat en l'accessibilitat i alts graus de subjectivitat. L'empresa digital impedeix la subjectivació de la seva situació a nivell col·lectiu, i es fomenta **l'aïllament** i, per tant, **l'alienació i la pèrdua de sentiment de col·lectivitat** (Carbó, M, Presas i altres, 2018). **El dret a sindicació**, per tant, **també es redueix dràsticament**.

A Catalunya s'estima que pot haver entre 10.000 i 15.000 falsos autònoms (CTAC, 2018), tot i estar adscrits al règim d'aquest col·lectiu, el RETA, les característiques tan en grau de dependència, horaris, tasques són més properes als treballadors assalariats encara que comparteixin els mateixos drets laborals ni el règim general.

La promoció per part de les empreses emmarcades en l'economia de plataformes per a la no cotització en el RGSS i la competència deslleial en altres empreses que compleixen les obligacions i la legalitat, boicotegen la qualitat del mercat laboral i les condicions de treball generals. El foment i el respecte cap als drets dels treballadors i treballadores i el compliment de les obligacions fiscals són avenços socials. Enforteixen el progrés de la societat i contribueixen al manteniment del sistema (contributiu) de la Seguretat Social mitjançant les cotitzacions adequades.

8.1.1. Principals diferències entre el règim general i el règim especial de treball autònom

Malgrat la precarietat que en els dos règims laborals es poden constatar amb les dades sobre la qualitat del mercat laboral (punt anterior), els règims presenten realitats diferents que es manifesten més clarament segons la tipologia de treball.

En llocs de treball amb elevada remuneració i qualificació, en què els salaris poden distanciar-se de la precarietat, el règim laboral no té el mateix impacte

que en feines sense qualificació i de salari baix, com la majoria de feines que generen les empreses digitals.

Es pot entendre que els règims que es presenten a continuació tenen uns efectes positius i uns d'adversos segons la tipologia de les condicions laborals. Quan es tracta de tasques manuals, amb poc valor afegit i poc retribuïdes, el règim d'autònoms perd valor i es transforma en una externalització de la mà d'obra d'una empresa i una clara devaluació de la qualitat del treball. En l'externalització d'una activitat, la persona externalitzada la majoria de vegades es troba desprotegida i perd poder de negociació amb l'empresa. Un fet que genera una disfunció i desigualtat entre els actors involucrats (empresa i persona treballadora) que afebleix la qualitat del mercat laboral general.

La qualitat del mercat de laboral determina clarament les persones que estan disposades a treballar de manera parcial, poc protegides i amb condicions que amb un mercat amb baixes taxes d'atur i de qualitat no tindrien cabuda a aquesta realitat. La feina de l'autònom, tal com s'ha apuntat en els apartats anteriors, és una eina encoberta que aguditza la precarització de col·lectius vulnerables amb poques possibilitats d'accedir a treballs amb bones condicions.

La cotització i la tributació donen tot un conjunt de drets de la Seguretat Social garantits amb la Constitució espanyola de 1978. Tal com es pot comprovar en els següents quadrants, la Seguretat Social garanteix a tots els ciutadans l'assistència i les prestacions socials davant les necessitats, especialment en cas de desocupació. No obstant això, el règim d'autònoms, en el tipus de feines que generen les empreses o plataformes digitals, redueix el grau de protecció social, formació, salut laboral i jubilació.

a) TIPUS DE COTITZACIÓ:

	RÈGIM GENERAL	RÈGIM D'AUTÒNOMS
Contingències Comunes	treballador/a: 4,7% empresa: 23,6%	29,9%
Accidents de treball i malalties professionals	inclòs anteriorment	De 0,9% a 7,15%
Prestació d'atur	temporal: treballador: 1,6% empresa: 6,7%	-

	indefinit: treballador: 1,55% empresa: 5,50%	-
Prestació de cessament d'activitat	-	2,2% (-reducció 0,5%) 1,7%
Formació Professional	treballador: 0,10% empresa: 0,60%	-
FOGASA	0,20%	-

b) PER BASE DE COTITZACIÓ:

	RÈGIM GENERAL	RÈGIM D'AUTÒNOMS
Bases mínimes	de 858,60 a 1.199,10 €	932,70 €
Bases màximes	3.803,70 €	3.803,70 € (*)

(*) En funció de l'edat la base de cotització pot estar limitada a 2.052,00 euros.

c) JUBILACIÓ:

El 82% del col·lectiu de treballadors i treballadores autònomes, s'acullen a la base mínima de cotització de 932,70 euros. És per aquest motiu, que a l'hora de realitzar el càlcul per la prestació de jubilació, la quantia resultant de la mateixa, sempre estarà més a prop de les pensions mínimes contributives.

Els requisits de cotització per accedir-hi:

- tenir 65 anys d'edat
- Si hi ha cònjuge a càrrec: 810,60 €
- Si no hi ha cònjuge a càrrec: 656,90 €
- Amb cònjuge però no a càrrec: 623,40 €

d) TRIBUTACIÓ:

RÈGIM GENERAL	RÈGIM D'AUTÒNOMS
S'aplica el percentatge en funció del salari. Si al llarg de l'any hi ha modificacions, es va regularitzant.	Aquest règim efectua pagaments a compte del resultat trimestral de l'activitat amb un tipus fix del 20%. la seva regularització s'efectua a la declaració de la renda.

(Per a més detalls, vegeu l'Annex 3.)

8.2. Drets laborals en el marc de la negociació col·lectiva i acords d'interès professionals

Els drets laborals també formen part d'aquest marc de referència on se situa l'Agenda 2030. Els drets laborals emmarcats en els convenis col·lectius suposen un repte per a la societat actual davant d'aquest nou tipus de negocis emergents. L'avenç en els drets laborals al llarg de la història, com el marc estable de preferència i garantia del respecte de l'autonomia de les parts en la negociació col·lectiva (en referència al frau en les empreses digitals) i el concepte de precarietat laboral generada arran de les reformes laborals, són fites històriques. Com també ho és el **valor de la negociació col·lectiva com element per evitar el dúmping empresarial i la precarització de les condicions de treball.**

També es preveu analitzar la importància per a la negociació col·lectiva i les condicions de treball, els acords aconseguits en l'Acord Interprofessional de Catalunya (AIC) en matèria d'economia de plataformes digitals, innovació i noves tecnologies, i ús de les Tecnologies de la Informació i la Comunicació (TIC).

JURISDICCIÓ:

Segons la jurisdicció, si hi ha un **contracte d'autònom dependent**, cal que hi hagi reflectida una quantitat per la indemnització per resolució unilateral del contracte per part de l'empresa davant de l'autònom. Si no s'hi ha reflectit cap quantitat o hi ha discrepància per la quantia de la indemnització, cal fer una reclamació judicial, bé per la via laboral, bé per la via civil.

COMPETÈNCIA: JURISDICCIO SOCIAL. És preceptiu fer un intent previ de conciliació davant de l'òrgan administratiu que assumeix aquestes funcions a fi d'evitar la celebració de l'acte del judici. Els avantatges de la jurisdicció social són l'agilitat i la celeritat en el tràmit i en la resolució.

Si hi ha un **contracte mercantil**, bé de subministrament, bé de prestació de serveis, estem en un cas idèntic a l'anterior, tret que, en aquesta circumstància, si l'autònom no es pot qualificar d'autònom dependent, només podrà reclamar la indemnització oportuna per la via civil.

Si **entre les parts no existeix cap tipus de contracte**, és a dir, no hi ha un contracte escrit, les diferències seran màximes, però si que es pot demostrar la relació comercial sense gaires problemes, mitjançant les factures emeses, correus electrònics, factures de telèfon, fax i tota la documentació que demostrï que hem treballat de manera gairebé exclusiva per a aquesta empresa.

8.2.1. Acords d'interès professional

Els **acords d'interès professional són concertats entre associacions d'autònoms i professionals i sindicats que representin el col·lectiu.** Aquests acords han de ser per escrit, i són nul·les les clàusules contràries a disposicions legals, incloses les dels acords professionals. L'eficàcia d'aquests acords està limitada a les parts signants o, si escau, als afiliats a les associacions d'autònoms o sindicats signants que hagin demostrat expressament el seu consentiment.

Aquests acords d'interès professional són la via per establir les condicions de manera, temps i lloc d'execució dels serveis prestats pels treballadors autònoms econòmicament dependents a les empreses per les quals presten aquest servei, així com altres condicions generals de contractació. Es regulen a l'Estatut del Treball Autònom del 2007.

Objectiu: millorar les condicions dels TRADE

Els acords d'interès professional són necessaris per millorar les condicions de prestació de serveis dels treballadors autònoms econòmicament dependents. D'aquesta manera, els TRADE es troben més protegits. A més, també és positiu per a l'empresa, ja que aquesta evita la rotació de personal perquè el treballador se sent part de la companyia.

No és un conveni col·lectiu

La diferència bàsica entre un acord d'interès professional i un conveni col·lectiu radica en la clàusula *erga omnes* (en relació amb tots). En contraposició amb les normes *inter parts* (entre les parts), *erga omnes* és derivable a tercers. Per tant, atès que són acords d'aplicació general a tots els treballadors i treballadores relacionats amb l'activitat, un conveni col·lectiu resulta posseïdor de la clàusula *erga omnes*. En canvi, un acord d'interès professional està mancat d'aquesta clàusula a favor de la norma *inter parts*, ja que solament vincula els TRADE i l'empresa a la qual presten els seus serveis, és a dir, a aquelles persones que van signar-lo.

L'Estatut del Treball Autònom estableix que aquests acords han de respectar els límits i les condicions establerts en la legislació de defensa de la competència i ser concertats per escrit. A més, diu que els òrgans jurisdiccionals de l'ordre social són els encarregats de conèixer els pactes en el contracte celebrat entre un treballador autònom econòmicament dependent i el seu client, i ser observadors del seu posterior compliment.

Exemple de l'acord d'interès professional amb Panrico

L'abril de 2009 es va signar el primer acord d'interès professional a Espanya, que va vincular uns 3.000 empleats, dedicats fonamentalment a tasques de distribució, amb l'empresa Panrico. Joan Cornudella, conseller delegat de Panrico; Maravillas Rojo, secretària general d'Ocupació; i Juan José Barrera, director general d'Economia Social; van signar llavors aquest acord, sota la supervisió i amb el beneplàcit dels sindicats i les associacions de treballadors per compte propi.

8.2.2. Negociació col·lectiva

Com ja hem comentat en apartats anteriors d'aquest estudi (sobretot en el 6.2.2.), **la negociació col·lectiva és la principal eina de consens per millorar les condicions laborals, la competitivitat de les empreses i evitar el dúmping social i empresarial.**

Els convenis col·lectius són el mecanisme de redistribució del valor generat pel treball, i les condicions de treball són una forma de responsabilitat social de les empreses.

«Els convenis col·lectius, com a resultat de la **negociació** desenvolupada pels **representants dels treballadors i dels empresaris**, constitueixen l'expressió de l'acord lliurement adoptat per ells en virtut de la seva autonomia col·lectiva.» (Art.82.1 ET)

L'Estatut dels treballadors atribueix a la negociació col·lectiva una sèrie de possibilitats sobre **matèries** tan importants com (entre altres):

- **Igualtat de gènere:** Mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de les dones a totes les professions, podent establir-se reserves i preferències en les condicions de contractació (art. 17.4). La possibilitat de fixar criteris i procediments per equilibrar la presència d'homes i dones mitjançant contractes formatius (art.11.3). Marcar criteris i sistemes que garanteixin l'absència de discriminació directa o indirecta entre treballadors d'un i l'altre sexe (art.23.2.).
- **Formació:** Compromisos d'accions formatives dirigides a l'obtenció de formació professional per a l'ocupació (art.23.3.).
- **Contractació estable:** La possible conversió dels contractes formatius en indefinits (art.11.3), l'impuls de contractes de relleu (art.12.7.), fixar mecanismes de prevenció d'utilització abusiva de contractes temporals, inclosos els ETT, per a un mateix lloc de treball (art.15.7).
- **Promoció:** A través de la comunicació de llocs vacants (art.15.7) o fixant mecanismes i terminis de mobilitat funcional per reclamar vacants (art.39.2.). Establint el sistema de classificació professional (art.22) que, a més, afecta a els salaris.
- **Salaris:** Determinar l'estructura del salari, amb salari base fix per unitat de temps o d'obra i complements salarials que obeeixin a les circumstàncies de la persona treballadora, als resultats de l'empresa etc. (Art.26.3)
- **Conciliació:** Regulació del dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral mitjançant l'adaptació de la durada de la jornada i la seva distribució (art.34.8.). Possibilitat d'establir períodes d'excedències més llargs (art.46). Acumulació dels períodes de lactància en jornades completes (art.37.4.).
- **Treball nocturn.** Retribució específica i compensació en descansos (Art.36.2.).
- **Modificació substancial de condicions de treball.** Període de consultes (art.41.4).

Com es pot apreciar, les possibilitats de la negociació són infinitament més grans per als treballadors/as per compte d'un altre que per als autònoms, és per això que el grau de protecció és més elevat i la defensa dels drets individuals i col·lectius està garantida.

Exemple de conveni col·lectiu de la plataforma Hilfr.dk (Dinamarca)

Dinamarca pretén ser un dels països pioners a regular l'economia col·laborativa, i això sembla que s'ha traslladat també a algunes empreses.

És el cas de la pàgina [web Hilfr.dk](http://web.hilfr.dk) que ofereix serveis de neteja per a uns 1.700 clients a tot Dinamarca i té uns 450 treballadors i treballadores. L'agost de 2018 va signar un acord per un any amb el sindicat més gran del país, 3F (Federació Unida de Treballadors Danesos).

El conveni, que consideren que està en període «de prova» i té una durada d'un any, consisteix que les persones treballadores que obrin un perfil a la plataforma Hilfr durant el proper any, començaran com a personal autònom, però després de 100 hores de treball l'algorisme de la plataforma passarà automàticament la seva condició a empleat per compte d'altri.

Així, aquests empleats, coneguts com «Super Hilfrs», estaran immediatament coberts pel nou conveni i rebran d'Hilfr, de forma automàtica, les seves cotitzacions per a la jubilació, paga de vacances i prestacions per malaltia.

Però a més de les cotitzacions, també percebran uns salaris notablement més elevats acordats en el conveni col·lectiu: un mínim de 141 corones daneses per hora (al voltant de 19 euros, uns 22 dòlars); com a autònoms reben unes 115 corones daneses per hora (aproximadament 15,50 euros, uns 18,05 dòlars) i no perceben cotitzacions per a la jubilació, paga de vacances ni prestacions per malaltia.

Si després d'haver treballat 100 hores, un treballador d'Hilfr desitja continuar per compte propi, haurà de presentar una sol·licitud per a això.

Cal veure com evoluciona aquest conveni col·lectiu, però demostra que l'ocupació oferta per les plataformes no necessita una regulació específica, sinó que acudint a la negociació col·lectiva es pot fer un conveni col·lectiu en què prevalgui l'estabilitat i les condicions laborals sobre el preu i la precarietat laboral.

8.3. Responsabilitat social a l'empresa digital

Una altra dimensió que caldria considerar és si aquestes empreses digitals (plataformes) que viuen dels darrers avenços tecnològics, en ajuden a tots plegats com a ciutadans a avançar també com a societat, accedint, com sovint utilitzen en les seves comunicacions, a una mena «d'estadi superior de desenvolupament humà i a la conquesta de la felicitat».

En aquest sentit, res millor que reflexionar des de la perspectiva de l'Agenda 2030 per al desenvolupament sostenible de les Nacions Unides, màxim consens mundial sobre què cal fer en els propers anys. Com és conegut, es cerca el desenvolupament sostenible en les seves tres dimensions — econòmica, social i ambiental— mitjançant els 17 Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS), amb 169 fites que són objecte de mesura i seguiment periòdic.

La conclusió a què s'ha arribat després d'analitzar-ne el comportament al llarg d'aquest estudi, és que aquestes empreses digitals s'aprofiten de tots els avantatges que ofereix la nostra societat, tant materials —com infraestructures viàries i telecomunicacions— com personals —com l'educació, la salut, i la formació dels seus treballadors— però es neguen a contribuir al seu sosteniment.

de tots els avantatges que els ofereix la nostra societat, però no contribueixen al seu sosteniment. Externalitzen a la societat la major part dels seus costos i tenen un comportament de «polissó» o «gorrer»

Així externalitzen a la societat la major part dels seus costos i els centrifuguen als proveïdors, clientela, persones treballadores i societat en general, que via impostos i contribucions socials han d'acabar pagant el que elles han eludit. Tenen el comportament que la literatura econòmica tradicional denomina «polissó» o «gorrer».

No mostren ni un comportament ni responsable ni sostenible, i la generalització d'aquestes pràctiques ens allunya cada com més del treball digne (ODS¹⁶ 8), de la reducció de les desigualtats (ODS 10), del

¹⁶Objectius de Desenvolupament Sostenible 2030 (ODS).

consum i producció responsables (ODS 12), de l'acció climàtica (ODS 13), i de la pau, justícia i institucions sòlides (ODS 16).

Al mateix temps, aquest model treballa decididament (com tots els mal anomenats *low cost*) en contra de l'ODS 9 —indústria, innovació, infraestructures—, doncs **desincentiva la recerca i la innovació**, que queda en mans d'unes quantes empreses que divideixen el treball en tasques a fi de reduir la qualificació i abaratir els costos (salaris).

També dificulta, per la seva no contribució, els ODS 3 —Salut i benestar—, ODS 4 —Educació de qualitat—, ODS 6 —Aigua neta i sanejament—, ODS 7 —Energia neta i assequible— i ODS 11 —Ciutats i comunitat sostenibles—, perquè **no contribueixen econòmicament ni al manteniment ni a la millora de l'estat del benestar**, ja que el seu model està basat en baixes cotitzacions a la seguretat social a càrrec dels treballadors i les treballadores, i en una contribució fiscal simbòlica en ser empreses domiciliades en altres països.

Per tot això afirmem que aquestes empreses digitals, contràriament a allò que publiciten, endarrereixen el progrés social i actuen contra el desenvolupament sostenible del nostre món.

8.3.1. El model de plataformes afavoreix l'equilibri territorial?

La cerca de l'equilibri territorial i la igualtat d'oportunitats de tots els ciutadans i ciutadanes independentment d'on visquin, és una prioritat per a tots els governs.

És necessari buscar l'equilibri entre els **ODS 10 (Reducció de les desigualtats)** i **l'11 (Ciutats i comunitats sostenibles)**, en aquest sentit, la nova Agenda Urbana que es va aprovar en la Conferència dels Nacions Unides sobre l'Habitatge i el Desenvolupament Sostenible (Hàbitat III) celebrada a Quito (Equador), el 20 d'octubre de 2016, representa un ideal comú per aconseguir un futur millor i més sostenible, en el qual totes les persones gaudeixin d'igualtat de dret i d'accés als beneficis i oportunitats que els ciutats poden oferir.

El 5 de novembre de 2018 s'ha creat a Catalunya un **òrgan col·legiat** interadministratiu de caràcter consultiu, que té entre les seves funcions la de tutelar el procés d'elaboració i validar els continguts de **l'Agenda Urbana**

de Catalunya per a la seva ulterior aprovació per part del Govern de la Generalitat.

La dimensió territorial és molt important, i s'ha de garantir la integració urbana al territori i la redistribució territorial de la riquesa i de les oportunitats.

El model de **les plataformes de consum requereix**, perquè tingui èxit, dos aspectes fonamentals, un nombre elevat de prestadors del servei (persones treballadores) i un nombre elevat de clients potencials. Això provoca que la *gig economy* es localitzi al voltant de les **grans ciutats**, per la qual cosa el valor que pugui generar no es distribueix al llarg del territori.

Aquest és un altre element a destacar sobre la **ineficiència de la responsabilitat social de les plataformes «no col·laboratives»**.

En canvi, si considerem plataformes col·laboratives de consum compartit, de coneixement o de teletreball, sí que estarem potenciant que els ciutadans i ciutadanes que viuen lluny dels grans nuclis urbans puguin treballar i es generarà riquesa per a aquests territoris.

8.3.2. Exemple de models col·laboratius de transport de viatgers més responsables i alineats amb un desenvolupament més sostenible

Tal com s'ha pogut comprovar en l'apartat del sector de transport de viatgers, es pot afirmar que Uber i Cabify no pertanyen a models d'economia col·laborativa, tot i que existeixen altres plataformes que estan basades en la compartició de despeses de transport.

És el cas, per exemple, de l'aplicació BlaBlaCar, que és una xarxa social que connecta persones que fan un trajecte en comú per carretera. La web facilita informació dels diferents usuaris/àries per poder veure certes afinitats que generin confiança per utilitzar el cotxe d'alguns d'ells per viatjar junts.

La persona propietària del cotxe no busca lucre, sinó compartir les despeses d'un viatge que ha de fer, normalment de mitjana i llarga distància. La plataforma cobra una comissió per aquesta mediació i posa una pòlissa d'assegurança durant el desplaçament.

Tampoc no ha estat exempta d'intervenció judicial la Confederació Espanyola de Transport amb autobús Confebús, contra Comuto Iberia S. L. i Comuto S.A., en què es va presentar una demanda per competència deslleial contra BlaBlaCar (el titular del jutjat del mercantil núm. 2 de Madrid va desestimar la demanda el febrer de 2007 en entendre que després de les proves practicades i «excepte desviacions excepcionals», encara que tampoc no suposarien cap evidència clara que Blablacar és una societat que realitza tasques de transports de viatgers).

Aquesta plataforma du a terme una activitat aliena a la regulada per la Llei d'Ordenació de Transport Terrestre (LOTT), ja que posa en contacte a particulars amb més o menys requisits, amb un control de pagaments, amb una crítica de les persones intervinents sobre retards o sobre la qualitat d'altres serveis ja que no és una activitat subjecta a aquesta ordenació.

Iniciatives de consum compartit

L'elevat nombre de desplaçaments en cotxes particulars per anar als centres de treball posa en risc la sostenibilitat mediambiental i la qualitat de l'aire de les zones industrials i urbanes. Per això, sorgeixen iniciatives de consum compartit de vehicles col·lectius o particulars a través d'aplicacions digitals.

Seat ha creat aquest 2018 XMOBA, una empresa independent que té com a objectiu desenvolupar i testar nous serveis de mobilitat intel·ligent. Amb aquesta nova companyia la marca pretén impulsar nous models de negoci i arribar a un públic general, més enllà dels seus propis clients.

Per exemple, XMOBA ofereix el servei de Commuting Ride Sharing, un sistema semblant al de BlaBlaCar però amb més regularitat i per a desplaçaments curts.

La idea és una aplicació que posa en contacte persones treballadores que habitualment fan el mateix trajecte per anar i/o tornar de la feina i que puguin compartir cotxe i despeses. Però alhora també és una opció col·lectiva que les empreses poden oferir com un benefici social a les persones treballadores compensant les despeses de desplaçament dels qui comparteixin el seu cotxe i promoure així la mobilitat sostenible.

En transport col·lectiu, plataformes digitals com **BUSUP** permeten que empreses ubicades en zones amb poca disponibilitat de transport públic, puguin compartir el servei d'autobús en ús discrecional, contractat en benefici dels seus treballadors, per tal de reduir els costos, contaminació, temps, i riscos.

Les empreses comparteixen les rutes a través d'una plataforma digital personalitzada per a cada empresa, en què les persones treballadores de les diferents empreses que contracten aquest servei poden adquirir els seus abonaments de transport. Cada empresa decideix amb quin import finança l'abonament del seu treballador (total o parcial).

En els casos de **BlaBlaCar** i **Commuting Ride Sharing**, les persones que posen a disposició el seu vehicle només tenen una compensació econòmica per les despeses que comporta el desplaçament, per tant no sembla que hi hagi una relació laboral entre els passatgers i la persona conductora, ni entre aquesta i la plataforma.

BusUp no té vehicles propis sinó que subcontracta diferents operadors de serveis discrecionals de transport que són els que proporcionen tant el vehicle com el conductor. La relació laboral entre el/la conductor/a i l'operador de transport està regida pels convenis laborals del sector. A Catalunya, el conveni col·lectiu que afecta les persones conductores d'autobusos és el del sector de transports mecànics de viatgers de la província corresponent.

Molts ajuntaments estan promocionant aquests tipus d'iniciatives que faciliten la mobilitat sostenible al territori i que complementen el transport públic existent, permetent així connectar els diferents polígons.

9

CONCLUSIONS I PROPOSTES D'ACTUACIÓ

L'objectiu d'aquest apartat és l'ordenació de tota l'anàlisi, l'aproximació a l'abordatge que fan altres països i les propostes per adequar els nous models de negoci o empreses digitals a la societat, tenint en compte els drets laborals i les condicions que se'n deriven.

9.1. Principals conclusions

Una intenció del present estudi ha estat aportar claredat a les diferents modalitats empresarials existents sota el paraigües de l'economia col·laborativa.

Les aportacions i anàlisis sobre els nous models de negoci tendeixen a pensar que sota el paraigües de les tecnologies hi ha una realitat molt heterogènia de modalitats empresarials. En general es pot comprovar que dins el concepte d'oportunitat que pot generar les tecnologies, també es genera un oportunisme empresarial.

Oportunisme en un sentit que tot i tenir un marc normatiu que facilita la diferenciació entre una bona i mala praxis, la configuració dels nous models de negoci sota el vestit de les tecnologies TIC generen nous escenaris que emmascaren una vulneració dels drets laborals.

1. Un primer element es que la disrupció de les tecnologies TIC dificulta la detecció de males praxis laborals que van en la direcció contrària a l'Agenda 2030

Tal com s'ha pogut comprovar, les plataformes digitals han anat adquirint protagonisme en la realitat econòmica. Inicialment el tipus d'economia analitzada en aquest informe s'emmarcava en l'economia col·laborativa, un tipus d'economia que ha anat adquirint importància en els últims deu anys per l'ús de les tecnologies com a mecanisme per a la col·laboració.

Fonaments de l'economia col·laborativa com tenir accés, compartir i col·laborar, no només són propiciats per les noves tecnologies sinó també pels valors en què es basa aquesta economia, com ara la confiança i la responsabilitat. Tot apuntava cap a l'inici d'un nou tipus d'actitud respecte al consum i la propietat.

En un context de recessió es pot comprovar que s'ha promogut aquesta economia en associacions i moviments com una forma de resoldre grans reptes que es presenten en una societat molt damnificada per la crisi econòmica. Les plataformes d'economia col·laborativa fomenten l'accessibilitat a recursos i oportunitats compartint temps, espais i serveis, entre altres.

Moltes de les iniciatives desenvolupades en l'economia col·laborativa cerquen una transformació social (consum responsable, eficiència energètica, ús responsable de béns infrautilitzats, etc.) i adopten diferents formes societàries (com per exemple, l'economia social i cooperativa).

Tal com esmenta el CTESC, «la naturalesa i els àmbits de l'economia en què es poden identificar iniciatives de caràcter col·laboratiu són amplis» i de moltes formes diferents. Institucions públiques com el Comitè Econòmic i Social Europeu (CESE) i el Comitè de les Regions (CR) reconeixen la dificultat d'encabir-hi totes les possibilitats que es van donant i, per tant, d'arribar a una definició adient sobre l'economia col·laborativa.

L'estudi fa palès que **els nous models de negoci tractats en aquest estudi s'allunyen d'aquesta economia** descrita fins ara. Aquesta manera d'intercanviar béns i serveis de l'economia col·laborativa està molt distant de nous models de negoci amb una finalitat purament lucrativa. Es pot afirmar que la idea o concepte «col·laboratiu» i altres característiques essencials per a la classificació més ajustada en l'economia col·laborativa, no

regeixen els nous models de negoci aquí tractats (fins i tot de vegades passa tot el contrari).

L'empresa digital s'ha situat en algunes anàlisis dins l'economia col·laborativa, però en realitat és una empresa prestadora de serveis sustentada per tres pilars fonamentals: clients, prestadors de serveis i treballadors/ores de l'empresa.

Una de les principals idees de l'estudi per diferenciar amb rotunditat una anàlisi de rigor és que **l'empresa digital ofereix un servei i en fa un negoci jurídicament ben delimitat. Aquest negoci no es regeix pel criteri de col·laboració, sinó pel criteri propi de qualsevol empresa que ven un servei o producte al mercat.**

Una següent derivada addicional i important que més s'aborda en aquest estudi és, conseqüentment, que tota la gestió o procés que hagi de fer l'empresa digital per posar a disposició de la clientela el producte o servei contractat és responsabilitat exclusiva de l'empresa *online*, inclosos els treballs físics subjacents o derivats de la pròpia activitat econòmica.

L'empresa digital, per poder prestar els seus serveis i portar a terme el seu negoci jurídic i/o activitat principal, necessita un conjunt de massa crítica de persones treballadores.

Una característica de l'empresa digital és la **mínima infraestructura** que tenen tant en l'espai de negoci (sense una ubicació física per portar a terme l'activitat) com d'estructura de funcionament del negoci.

Per tant, i com a conseqüència lògica, el grup de persones que executen el servei és externalitzat de la seva estructura bàsica de negoci. **L'empresa digital desenvolupa una política clara d'externalització i mercantilització del treball**, un fet que impacta en la relació laboral treballador/ora i empresa i posa en qüestió els drets fonamentals actuals del treball.

3. La figura jurídica de l'autònom s'utilitza com a recurs per obtenir un guany amb flexibilitat i reduir la responsabilitat en l'estructura de personal de l'empresa. L'ús de la figura de l'autònom és fraudulent ja que hi ha una dependència clara

la regulació bàsica de treball i/o mínims estipulats en els convenis col·lectius i que s'ha anat construint amb consens i pactes al llarg del temps. L'impacte negatiu que hi ha en l'aspecte social del contracte treball i a la doctrina que sempre ha defensat el dret del treball es fa patent al llarg de l'estudi.

L'estalvi en protecció social cap als treballadors (és a dir, estalvi de la cotització a la seguretat social) el transforma en una aparent falsa competitivitat empresarial que és costejada directament per les persones treballadores que accedeixen a aquests tipus de feines que ofereixen algunes empreses digitals i, indirectament, per altres empreses que compleixen la legislació actual.

Realment, en l'actualitat, l'empresa digital fa ús de la figura del TRADE, i fomenta així una gran inseguretat jurídica pel que fa a les normes que s'han d'aplicar a les persones que treballen per a la plataforma digital. Les demandes judicials van en aquesta línia, encara que les plataformes van aplicant noves variacions per mantenir aquesta pugna amb la legislació vigent.

important paper en les relacions laborals establertes, ja que configura i emmascara el tipus de relació laboral entre l'empresa i les persones treballadores (amb la intenció de

El programa assumeix les tasques de direcció del personal a través de la geolocalització, intel·ligència artificial i sistema de control de l'acció, espai i temps, assentant el concepte de control en un entorn digital.

persones treballadores dels nous models de negoci digital esmentats no tendeix a ser una millora per al món laboral ans al contrari, tot apunta cap a l'allunyament del treba

6. Les empreses digitals de plataforma, mitjançant les noves tecnologies i la divisió del treball en microtasques descentralitzen el servei cap a un gran nombre de persones treballadores autònomes contractades «a demanda» provocant l'anomenada fugida del dret del treball. (Todolí A. 2017, Ginès, A. 2018)

quantas en la jornada, retribucions, condicions laborals, formació, estabilitat i protecció social. En el cas que els treballadors treballadores autònoms siguin considerats col·laboradors autònoms, hi ha una absència de fixació d'uns límits màxims de jornada laboral diària, setmanal, mensual i anual, i una falta de regulació sobre el salari mínim

8. L'entorn tecnològic té un impacte en les condicions laborals

En l'estudi es pot comprovar com l'entorn tecnològic té un impacte en les condicions laborals. L'ús de tecnologies de la informació i comunicació (TIC) a la feina genera tot un conjunt de noves problemàtiques al voltant de la interconnectivitat que prenen rellevància en els tipus de feines tractades en l'estudi.

Els *smartphone* (telèfons intel·ligents) són una eina de treball fonamentals amb què s'estableix una connexió permanent amb l'empresa, que exigeix una atenció permanent per part del treballador o la treballadora al dispositiu mòbil. Aquest aspecte pot suposar nous riscos en el treball (com accidents de trànsit) com també noves formes de control de la persona treballadora.

9. El dret a la desconexió i l'existència de la «interconnectivitat digital» generen nous desequilibris amb el dret a la conciliació de la vida laboral i personal

Aquest fet, juntament amb el teletreball, mostra com són necessàries mesures de protecció per a les persones que treballen en diferents entorns per aconseguir la qualitat a la feina.

Juntament amb la protecció de dades i de privacitat, l'Acord Marc Europeu sobre el Teletreball (AET) es fa ressò de la necessitat de regular tot aquest camp a què diàriament s'exposen les persones treballadores de les empreses digitals.

10. Tenint en compte la perspectiva de l'Agenda 2030 per al desenvolupament sostenible de les Nacions Unides i en màxim consens mundial sobre què cal fer en els pròxims anys, és important la reflexió sobre com s'han d'emmarcar les actuacions de les empreses digitals dins desenvolupament sostenible

Promoure empreses digitals i empreses en general, que gaudeixin dels avantatges que els ofereix la societat on operen, però també que contribueixin a sostenir-la i a millorar-la.

9.2. Propostes d'actuació

1. Distinció entre els diferents tipus de plataformes digitals que estan actuant en el mercat i creació d'un registre

- Diferenciar sota quines condicions un servei no és empresarial, pel fet de ser ocasional o de mera comunitat i, en la mesura del possible, establir un límit que permeti aquesta diferenciació.
- A partir de la classificació de les plataformes de serveis aprovada per la Comissió Interdepartamental de la Generalitat de Catalunya, cal diferenciar entre:
 - Plataformes en les quals la mà d'obra està subjecte a les normes que es fixen per part de la pròpia plataforma (relació laboral; treballadors per compte aliena).
 - Plataformes en les quals la mà d'obra no està subjecta a normes i aquesta es limita a posar en contacte professionals amb usuaris (relació d'autònoms; treballadors/ores per compte propi).
 - Plataformes que es limiten a posar en contacte necessitats per compartir despeses entre els usuaris (no hi ha relació laboral).
 - Plataformes que afavoreixen els treballs d'amistat, benevolència o bon veïnatge, o serveixen d'intermediàries per a l'exercici del voluntariat (no hi ha relació laboral).
- Fer difusió d'aquesta classificació perquè sigui d'utilitat per a la inspecció del treball, les plataformes digitals i, especialment, per als prestadors de serveis.
- Establir les obligacions de les plataformes connectores d'oferta i demanda com a intermediàries de la transacció.

Actualment, amb la gran varietat d'activitats i models existents, és summament complex delimitar el concepte d'economia col·laborativa. En canvi com hem vist, és molt més senzill si tenim en compte les relacions laborals que es generen realment entre el mediador o intermediador i les persones que presten el servei o ofereixen els béns.

Però perquè es pugui conèixer, és necessari un **registre públic** on les plataformes identifiquin clarament com o quins són els béns o serveis que ofereixen, el nombre d'usuaris, el volum de transaccions i les dades identificatives de les persones que presten aquests serveis o produeixen els béns.

Tal com diuen les conclusions de l'informe del CTEESC sobre aspectes laborals, «la plataforma sigui ocupadora, hauria de tenir un paper proactiu en el subministrament d'informació a les persones treballadores en relació amb la normativa, els drets i les obligacions».

Aquest registre públic hauria de ser obligatori a iniciativa del govern estatal, tal com s'ha fet a Dinamarca o a Itàlia, però també podria ser impulsada per administracions locals i municipis o ciutats grans com Barcelona, on l'economia col·laborativa té la massa crítica suficient per poder-hi actuar.

2. Fomentar la responsabilitat social i ètica de les empreses digitals incentivant el retorn social a la societat on operen

La responsabilitat social i/o compartida en què la política de l'empresa adquireix responsabilitats sobre les externalitats socials de la seva activitat i contribueixi al progrés social és un element que cal fomentar.

És fonamental la responsabilitat social i l'ètica en la configuració del disseny del programari, algorismes i estructura de l'empresa. És important que institucions que fomenten l'emprenedoria, la innovació i altres elements que estan lligats a la creació de les plataformes digitals, incloguin la responsabilitat social i l'ètica en el projecte i execució del negoci.

És per això que cal considerar la contribució social que les empreses digitals (plataformes) porten a terme, i valorar quin retorn social aporten les empreses digitals que poden fer ús de tots els avantatges que els ofereix la societat en què operen, tant materials —com les infraestructures viàries i de telecomunicacions— com personals —com l'educació, la salut, i la formació dels seus treballadors.

En aquesta línia, cal que les administracions públiques, a tots els nivells, fomentin **codis de bones pràctiques de les plataformes digitals** per incentivar la responsabilitat i l'aportació que les plataformes poden fer a la societat on s'implanten per establir el negoci; fins i tot, creant distintius de «plataforma socialment responsable» a nivell de ciutat per a aquelles que

demonstrin els seus compromisos amb els treballadors i treballadores, la societat i amb l'entorn en què operen.

3. Determinar de manera clara l'ús fraudulent del RETA-TRADE de les empreses digitals

És important que no es perdi de vista que, malgrat les singularitat que tenen aquests nous models de negoci descrits en aquest informe, les empreses digitals volen situar-se fora d'una regulació de la seva força de treball a fi d'estalviar-se moltes despeses, com la inversió en prevenció de riscos laborals, costos laborals com la cotització a la Seguretat Social, una possible indemnització (en cas de prescindir dels prestadors de serveis) o respectar els mínims estipulats en el conveni col·lectiu. El guany competitiu és més gran però en detriment dels drets laborals, la qual cosa els permet competir deslleialment amb altres empreses que compleixen amb la normativa.

S'ha pogut comprovar que les persones treballadores de les empreses digitals tenen una manca d'oportunitats de ser independents i aporten treball sense que hi hagi una possibilitat real de desenvolupament empresarial, per tant, hi ha un subordinació econòmica i social.

Tot i donar la possibilitat a la persona de poder afiliar-se al règim autònom, es recomana tendir cap al foment del règim general de la Seguretat Social amb més protecció laboral i dels drets tant de la persona treballadora com de l'empresa, i fugir de figures que desprotegeixen i van en detriment de la qualitat de l'ocupació, com el TRADE.

L'autoritat laboral ha d'exigir i controlar que les plataformes digitals apliquin de manera adequada, transparent i clara la regulació fiscal i laboral exercint el seu poder sancionador quan sigui necessari per restablir el compliment de les normes. Les plataformes, juntament amb l'Administració, han de garantir:

- a) Compliment de les normes fiscals i laborals dels prestadors de serveis o productors.
- b) Compliment de les normes generals i sectorials, adaptades a aquest tipus d'economia.
- c) Compliment del principi de proporcionalitat en les obligacions fiscals i laborals.

El Govern de l'Estat és el competent en matèria laboral, per tant, ha **d'incorporar en la normativa de l'Estatut dels Treballadors i en el Règim de Treballadors Autònoms la doctrina de la**

jurisprudència respecte als indicis de laboralitat, és imprescindible delimitar d'una manera clara les característiques dels diferents tipus de prestació laboral i el seu enquadrament en un règim o en l'altre.

Les administracions autonòmiques i locals han d'incidir en el Govern estatal perquè aquests canvis es produeixin i evitar la incertesa, que és un problema per a les persones treballadores que presten els serveis en els seus territoris i a les seves ciutats, atès el fort impacte local de l'economia de plataformes.

La situació d'extrema fragilitat de les condicions contractuals per la qual transiten els treballadors i treballadores autònoms dependents que realitzen un treball poc qualificat responen més a una extensió de mà d'obra externalitzada.

En l'actualitat, la manca de contractes registrats en el Servei Públic d'Ocupació (SEPE) fa patent **incapacitat per detectar, amb dades reals, el nombre de persones físiques autònomes que desenvolupen, en condicions d'exclusivitat, serveis a empreses.**

En aquesta línia, calen una sèrie de modificacions en les competències de la Inspecció de Treball i Seguretat Social que ha de fer el Govern de l'Estat perquè aquest sigui un cos de l'Administració que pugui entrar d'ofici en el fons de la qüestió.

En l'actualitat, la Inspecció de Treball i Seguretat Social queda fora d'aquest àmbit en ser contractes de caràcter civil i no laboral, i tan sols pot determinar el compliment en matèria de l'adequada inscripció a la Seguretat Social, sense poder entrar a definir un altre tipus de relacions contractuals.

Alhora, es fa necessària la cooperació entre l'Agència Tributària i la pròpia Seguretat Social per poder determinar en primera instància qui emet una factura com a professional en condicions d'exclusivitat i, per tant, quina empresa és la pagadora, a través del resum anual d'IRPF, contrastant aquesta dada amb l'alta generada a la Seguretat Social.

Amb aquesta connexió de dades, podrem acostar-nos a una informació estadística sobre la realitat dels TRADE. En aquest sentit, només d'aquesta manera s'acabarà la confusió entre els anomenats falsos autònoms i els

TRADE. Aquests últims, tot i que tenen condicions de dependència econòmica amb el seu empresari, són una figura legal i reconeguda.

5. Evitar la tergiversació de la finalitat de la tarifa plana en el règim especial del treball autònom

La tarifa plana hauria d'estar controlada a fi d'evitar el frau. La tarifa plana ha significat un abús i unes relacions laborals encobertes (falsos autònoms) que no ha incentivat l'emprenedoria en el món del treball i s'ha utilitzat per captar gent jove, o situació econòmica complicada, que està necessitada, poc instruïda i molt susceptible d'accidentalitat laboral per la inexperiència.

Es fa palès que la tarifa plana de 50 euros durant 12 mesos de cotització, per a aquells autònoms/es que inicien una activitat per compte propi, és una bona mesura i anima al fet que moltes persones que estaven indecises per començar el seu projecte, el puguin iniciar.

Malgrat això, la tarifa plana és una arma de doble tall. D'una banda, ajuda a qui realment vol iniciar un projecte per compte propi, però de l'altra, les grans empreses i les empreses digitals observades en aquest estudi estan fent un ús inadequat i abusant de la tarifa plana per estalviar costos en Seguretat Social al Règim General.

S'estan produint molts casos de persones que es troben en recerca de feina, i quan són entrevistades per l'empresa que els l'ofereix, se'ls acaba exigint fer-se autònoms, perquè «només et costarà 50 euros al mes». Això porta a la precarització del col·lectiu de treballadors i treballadores autònoms.

Així mateix, s'ha de recalcar que encara que la Tarifa Plana en alguns casos és molt profitosa i útil i que creï molt treball autònom, en d'altres provoca que se'n destrueixi molt. Aquesta destrucció arriba majoritàriament entre els 6 i els 11 mesos d'haver iniciat l'activitat, just després d'esgotar la tarifa plana o i la seva pròrroga.

Per això, la tarifa plana hauria d'estar controlada, tant per evitar el frau com per aconseguir que les persones puguin emprendre amb garanties, continuïtat i dignitat, i perquè no entrem en el bucle de la precarietat i l'empobriment.

Cal dir que en l'actualitat el perfil del treball autònom a Catalunya respecte la base de cotització és que el 85,7% del col·lectiu cotitza sobre la base mínima. Per això, la prestació de llarga durada (la prestació de jubilació) és tan baixa en el col·lectiu, essent d'un 40% la diferència davant el règim general.

El Govern de l'Estat ha de fer una modificació que impedeixi que la tarifa plana per a autònoms s'utilitzi en empreses de l'entorn de l'economia de plataformes que no ofereixin realment un treball autònom, per a la qual cosa hauria d'establir un requisit de prova que permetés accedir al contracte civil i les seves condicions.

6. Reforçar i dotar de mitjans humans i econòmics suficients a la Inspecció de Treball i Seguretat Social estatal i a la Inspecció de Treball de Catalunya

Com hem vist en l'estudi, i en moltes de les propostes d'actuació, les fallades de regulació i els fraus que s'estan produint dins de l'economia de plataformes estan sent detectats i sancionats per inspecció de treball.

Però també sabem que aquestes actuacions no són suficients, i que són molts els casos que s'escapen del sistema i del control de l'autoritat laboral per falta de mitjans humans, tècnics i econòmics.

La Inspecció de Treball i Seguretat Social és la que té les competències en matèria de cotitzacions, per tant, quan es produeixen situacions de falsos autònoms, és qui insta que es donin les altes d'ofici a la Seguretat Social. La seva labor, per tant, té un important paper de regularització, però també de recaptació per al sistema.

Per això considerem que és imprescindible que es reforci la Inspecció de Treball, tant a àmbit estatal com de Catalunya, per augmentar el volum d'inspeccions que ajudin a fer aflorar tots les irregularitats d'enquadrament que estan precaritzant les condicions de treball de milers de persones.

7. Fomentar el conveni laboral com a eina per equilibrar i cohesionar la societat i trobar les fórmules adequades per encabir els nous models de negoci per fer front a la fugida

La responsabilitat compartida entre poders polítics i agents socials i econòmics és fonamental per poder conduir l'emergència dels nous models de negoci digital cap a la contribució a la millora social. Des d'aquesta perspectiva, el Govern de l'Estat ha de posar en marxa una veritable taula de diàleg social

amb tots els agents econòmics i socials per abordar la realitat de l'economia de plataformes.

La negociació col·lectiva sectorial té un paper fonamental; per tant, és necessari que les taules de negociació dels convenis col·lectius acordin l'ampliació de l'àmbit funcional per encabir les noves feines per construir un treball digne en aquests nous negocis digitals.

D'altra banda, en l'actualitat, i tal com s'ha pogut comprovar en l'estudi, hi ha un desequilibri del poder negociador entre empresa digital i personal treballador, i el contracte de treball és convenient defensar-lo com a eina regulatòria fonamental entre les parts. Les dinàmiques en aquestes empreses no afavoreixen la presència de representació unitària dels treballadors i treballadores, la qual cosa dificulta la defensa dels seus interessos i drets col·lectius; per tant, és important una protecció més gran de la normativa laboral que surti d'aquest diàleg social.

D'aquesta manera, és patent que calen anàlisis sectorials per encabir aquestes feines i poder tenir una regulació i protecció adient a la tipologia d'empresa i feines. Es fa convenient avançar cap al plantejament de regulació i reforma que potenciï els acords sectorials, escoltant tots els sectors afectats, sobre les bases de l'anàlisi de les barreres d'entrada a les activitats dels prosumidors i la protecció de les persones treballadores.

Els convenis col·lectius sectorials són el marc que assegura la defensa dels drets individuals i col·lectius, i una mínima seguretat personal i seguretat econòmica, elements bàsics per la qualitat del treball.

Per la seva part, la Generalitat de Catalunya ha de vigilar, potenciar i ajudar en la reglamentació de la Comissió Tècnica creada al si del Consell de Relacions Laborals «per analitzar els supòsits concrets en aquesta matèria, dins dels marges establerts legalment i de les competències dels agents socials», tal com recull l'Acord Interprofessional de Catalunya.

El treball desenvolupat entre tots els actors socials de l'entorn europeu per aplicar l'Agenda 2030 de les Nacions Unides per al Desenvolupament Sostenible, aprovada pels dirigents mundials el 2015, constitueix el nou marc per al desenvolupament sostenible a escala mundial i estableix 17 Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS).

És una oportunitat per adquirir el referent i compromís per erradicar la pobresa i aconseguir el desenvolupament sostenible d'aquí a 2030, sense excloure ningú i tenint en compte la visió global a partir de les tres dimensions del desenvolupament sostenible: econòmica, social i mediambiental.

Al Consell de Relacions Laborals es treballa, conjuntament amb el Govern de la Generalitat de Catalunya i les organitzacions sindicals i empresarials més representatives, per millorar el convenis col·lectius i fer un seguiment de les polítiques laborals amb el propòsit de contribuir a augmentar els nivells de qualitat de l'ocupació i la competitivitat i productivitat de les empreses.

Cal, a més, la màxima implicació en aquest sentit des del Govern de l'Estat, el CADS (Consell Assessor de Desenvolupament Sostenible) de la Generalitat de Catalunya i dels òrgans competents de les Administracions locals en matèria d'ODS 2030. D'aquesta manera, tractar l'emergència dels nous models de negoci digitals dins aquest marc ODS i poder integrar-los en la seva activitat o el treball que desenvolupen.

L'ús que les empreses digitals fan de la figura de l'autònom en determinades condicions aboca cap a la precarització ràpida i, en condicions extremes i de necessitat, pot ser que la persona treballadora les hagi d'assumir.

Els treballadors i treballadores autònoms poden escollir la seva base de cotització dins els límits mínims i màxims establerts cada any. L'obligatorietat només radica en les contingències comunes (malaltia comuna i accident comú) i, per tant, se'n deriva que hi ha molta desprotecció pel que fa a les contingències professionals (accident de treball o malaltia professional), ja que no és obligatori cotitzar per aquestes contingències.

Tampoc no és obligatori cotitzar per la protecció del cessament d'activitat, per tant, la principal diferència pel que fa a protecció social la tenim en les prestacions derivades de contingències professionals i cessament de l'activitat. Precisament, calen mesures urgents d'actuació ràpida per als col·lectius actuals, com per exemple:

1. La cotització per trams en funció del rendiment net de l'activitat econòmica per tenir una cotització i aportació justa, solidària i progressiva.
2. Definir un salari mínim lligat al nombre màxim d'hores treballades per dia i sense que les taxes d'acceptació puguin ser utilitzades per desactivar o rescindir contractes laborals.

3. Una protecció social per establir la protecció social i salut laboral bàsica.
4. Regular el tipus i la freqüència de les formes tecnològiques de control i l'ús de les dades dels treballadors i treballadores a fi de garantir la protecció de la seva intimitat.
5. Garantir que la classificació algorítmica automàtica de les plataformes i les qualificacions de reputació no produeixin discriminació respecte al gènere, l'ètnia i edat, entre altres.

És necessària una **important campanya d'informació i sensibilització, impulsada pels agents socials, econòmics i per les administracions** a tots els nivells, perquè els treballadors i treballadores coneguin els seus drets i obligacions, i les conseqüències d'unes cotitzacions socials baixes o d'un enquadrament en un règim laboral equivocat.

Els contractes civils o laborals no tenen la naturalesa que les parts li vulguin atribuir, sinó que la relació real entre les parts, per tant, dels drets dels treballadors i treballadores, són irrenunciables.

10. La regulació de l'entorn tecnològic on se situen les feines de les empreses digitals

L'entorn tecnològic té impacte en les condicions laborals, i la baixa o nul·la formació en l'ús de tecnologies de la informació i comunicació (TIC) a la feina genera tot un conjunt de noves problemàtiques al voltant de la interconnectivitat, que prenen rellevància en el tipus de treballs tractats en l'estudi.

Els *smartphone* (telèfons intel·ligents) són una eina de treball fonamentals amb què s'estableix l'assignació de tasques del treball; és important fomentar una regulació al respecte per incloure de manera adequada aquestes noves eines de treball.

Un estudi de la UE sobre les noves formes de treball que transcendeixen les fronteres nacionals esmenta que representen que és un cas clar per adaptar i ampliar el patrimoni comunitari en matèria de protecció i condicions laborals. La recent proposta de creació d'una Autoritat Europea del Treball podria proporcionar una oportunitat per controlar millor aquestes noves formes d'ocupació a escala supranacional.

El Govern de l'Estat és el competent per a fer les modificacions legislatives generals que regulin l'ús de les TIC en el món laboral, el dret a la desconexió, l'impacte de la digitalització, el teletreball, aquestes eines de treball no poden suposar la renúncia als drets individuals i col·lectius de les persones ni com a treballadors i treballadores ni com a ciutadans i ciutadanes.

Però de la mateixa forma, totes les administracions públiques tenen al seu càrrec persones treballadores, i són generadores d'ocupació a través de la contractació pública, per tant, també han de vetllar per l'ús adequat d'aquestes eines digitals a la feina.

11. Valorar les oportunitats i els riscos en les plataformes de cooperació i les cooperatives

Tot i que la Comissió Interdepartamental de la Generalitat de Catalunya ha centrat el seu treball en els àmbits sectorials de turisme i habitatge, transport i mobilitat i en els transversals de fiscal i laboral, reconeix l'impacte d'aquests nous models en altres sectors i activitats.

La cooperativa Mensakas ha obert una nova manera de dignificar les condicions de treball de les persones repartidores mitjançant la figura legal de la cooperativa. Un opció que millora les condicions dels treballadors i treballadores que anteriorment treballaven per a les plataformes digitals Glovo o Deliveroo.

Per tant, proposem dur a terme una revisió de la normativa sectorial i transversal catalana (entre elles, la llei de cooperatives) amb l'objectiu d'incloure aquesta nova visió fent ús de les següents premisses:

- Impulsar les plataformes de cooperació en l'àmbit de l'economia col·laborativa, ja que s'identifica una oportunitat que cal aprofitar, no tant per l'experiència de la persona usuària, sinó pel sentit de pertinença, la mutualització i la participació democràtica.
- Incloure aquest binomi cooperativa-economia col·laborativa en algunes de les línies d'ajut del departament competent en matèria de cooperatives, en el sentit d'aportar recursos per a nous projectes empresarials que activin una emprenedoria amb impacte social, relacions laborals justes i base oberta.
- Aquestes cooperatives han de tenir com a missió la protecció dels drets dels treballadors en els serveis col·laboratius, exercir el dret dels

treballadors a organitzar-se, a emprendre accions col·lectives i a negociar convenis col·lectius segons el que preveu la pràctica laboral i la normativa.

Totes aquestes mesures són per evitar la mala utilització de la fórmula de la cooperativa, ja que en determinats sectors com la indústria càrnia ha suposat un element més de precarització, fent passar falsos treballadors autònoms a falsos cooperativistes.

Els ajuntaments poden incentivar accions de titularitat pública per millorar la gestió en la distribució urbana de mercaderies, sector en què operen plataformes digitals i altres empreses amb falsos autònoms que són els que corren amb el risc i suporten la ineficiència dels sistemes de distribució.

El creixement en la densitat de trànsit pel transport de mercaderies, el que s'anomena en logística *l'última milla* —el trajecte final que realitzen els vehicles de repartiment des dels centres de logística al seu destinatari—, en d'actualitat està adquirint un volums alts per la compra en línia de molts productes.

En aquest sentit, cal un resposta per ordenar la intensitat de trànsit creixent que en l'actualitat hi ha a les grans ciutats com Barcelona i Madrid. I tendir a plantejar una zona de repartiment (i els consegüents repartidors/es) per a la distribució més sostenible i ordenada dels productes de cada zona de la ciutat. En línia amb iniciatives i bones pràctiques, Seat, tal com s'esmenta en aquest informe, emprèn la idea d'apostar per una mobilitat intel·ligent. Així, amb aquesta nova iniciativa, Seat pretén impulsar nous models de negoci i arribar a un públic general, més enllà dels seus propis clients.

La idea és posar en contacte persones treballadores que habitualment fan el mateix trajecte per anar i/o tornar de la feina i que puguin compartir cotxe i despeses. Però també és una opció col·lectiva que les empreses poden oferir com un benefici social per a les persones treballadores, compensant les despeses de desplaçament i promovent una mobilitat sostenible.

De la mateixa forma, a iniciativa pública, es podrien establir sistemes de col·laboració de lliurament entre diferents empreses o plataformes per a optimitzar el repartiment, fet que faria disminuir el volum de trànsit i reduir

les emissions. Aquesta millora en l'eficiència impactaria també en la millora de les condicions de treball dels repartidors i repartidores *d'última milla*.

13. Impulsar iniciatives locals sobre habitatges de lloguer turístic

A través del Pla Estratègic de Turisme de BCN s'han implementat diverses actuacions amb l'objectiu a garantir més control i seguiment dels efectes negatius provocats pel turisme massiu a la ciutat. En concret, algunes d'elles s'han articulades al voltant dels habitatges de lloguer turístic i l'activitat il·legal que es genera en determinats àmbits.

Després d'un ampli procés participatiu, s'aprova el Pla Especial de Habitatge d'Ús Turístic, cobrint amb això el buit existent en termes de regulació i reglamentació a Catalunya.

Producte del PEUAT, s'acorden un conjunt de mesures concretades en un pla de xoc per garantir la convivència, el dret a l'habitatge i un model urbà sostenible.

El pla inclou cinc blocs de mesures: mesures de detecció, de col·laboració interadministrativa, actualització de normativa, de sensibilització, i totes aquelles relacionades amb la inspecció i sanció. Això suposa més control de les activitats il·lícites de particulars, però també un augment de la pressió a les plataformes mitjançant l'ús del poder sancionador amb la imposició de sancions màximes a les plataformes reincidents.

Tot això es va fer a través de la contractació de visualitzadors i del reforç dels equips d'inspecció municipal.

Atesa l'experiència positiva que ha suposat l'enfortiment de la capacitat inspectora, pensem que s'hauria de seguir mantenint i, fins i tot, d'incrementar en alguns districtes i barris on la denúncia ciutadana segueix persistint i s'hi ha detectat activitat il·legal.

D'altra banda, és important que l'Ajuntament de Barcelona incideixi en els canvis normatius que s'estan produint en àmbit dels habitatges de lloguer turístic, tant en el Projecte de decret de reglament de turisme de Catalunya, com en els canvis que el Ministeri vol fer en la Llei d'arrendaments urbans (LAU) i la Llei de propietat horitzontal.

La problemàtica dels lloguers d'habitatges turístics no està solament en la concessió descontrolada de llicències a particulars i l'ús que en facin, sinó en l'acumulació de llicències en mans de persones físiques i jurídiques, i la seva oferta sense control a través de plataformes que converteixen el mercat dels lloguers turístics en un monopoli que afecta significativament els preus de l'habitatge, sobretot en grans nuclis urbans.

L'impacte sobre el sector hoteler és notable i contribueix a la debilitació de la negociació col·lectiva provocant la precarització de les condicions dels treballadors i treballadores del sector. S'han vist especialment afectades les cambres de pis, que s'han convertit en el col·lectiu utilitzat per abaratir costos d'algunes empreses hoteleres.

Com ja hem explicat al llarg de l'estudi, dos sectors molt importants de l'economia de plataformes estan supeditats a l'obtenció de llicències administratives per part de les administracions públiques. Ens referim als VTC i als habitatges de lloguer turístic.

Com hem vist, l'Ajuntament de Barcelona ha actuat de manera contundent en tots dos sectors, suspent la concessió de llicències d'habitatges turístics a l'abril de 2014, i establint una llicència addicional als VTC per operar a Barcelona.

En tots dos sectors estan havent-hi canvis normatius que afectaran les llicències administratives i, per tant, és imprescindible que els ajuntaments continuïn evitant l'acumulació de llicències en mans d'uns pocs propietaris per evitar la monopolització d'aquests serveis i tots els problemes que això comporta.

En particular, en el cas de les llicències VTC, després de la validació del Reial decret llei de 25 d'octubre de 2018, ja es permet que Catalunya i els ajuntaments assumeixin competència en matèria de llicències. Per tant, la Generalitat de Catalunya i l'Ajuntament de Barcelona han d'incidir perquè la tramitació de la Llei al Congrés dels Diputats respecti aquesta autonomia territorial i local com a garantia reguladora per millorar la prestació de serveis als ciutadans i ciutadanes, i millori les condicions de treball de les persones del sector.

10

BIBLIOGRAFIA

- Informe de la Comissió Interdepartamental de l'Economia Col·laborativa. *Codi de bones pràctiques de les plataformes d'economia col·laborativa*, 2017.
- Informe de posicionament del CTEESC sobre l'economia col·laborativa, 2017.
- Acord Interprofessional de Catalunya (AIC). Resolució TSF/2053/2018, de 4 de setembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord Interprofessional de Catalunya per als anys 2018-2020 (codi de conveni núm. 79100065092016).
- UGT de Catalunya. Decàleg de Negociació Col·lectiva 2018 http://www.ugt.cat/download/mon_del_treball/negociaci%C3%B3_col%C2%B7lectiva/Decaleg-NC.pdf [juliol 2018].
- Adrián Todolí, A. (2017). *El trabajador en la «Uber economy»: ni dependiente ni autónomo, sino todo lo contrario*. Trabajo y Derecho, N. 25. Ed. Wolters Kluwer
- Agote, R. (2017). *On Demand Economy: 10 claves de entendimiento laboral*. IUSLabor.
- Bauer, J. M. (2017). *The Internet and income inequality: Socio-economic challenges in a hyperconnected society*. Telecommunications Policy. doi:10.1016/j.telpol.2017.05.009. Published online 16 June 2017.
- Carbó, M, Presas, C., Giner, G., Said, H. (2018). *Riders: un estudi de cas basat en el control disciplinari de Foucault*. UAB
- CC.OO. (2018). *La dimensió de l'economia de plataforma a Catalunya. Enquesta sobre treball mitjançant plataformes digitals*.
- Ezquerro, L. (2018). *La unidad productiva virtual bajo la economía col·laborativa. Start-Ups, emprendimiento, economía social y colaborativa. Un nuevo modelo de relaciones laborales*.
- Feps-Foundation For European Progressive Studies. (2017). *Work in the European Gig Economy Research Results from the UK, Sweden, Germany, Austria, The Netherlands, Switzerland And Italy*.
- Ginès i Fabrellas, A. (2017). *Crowdsourcing y contratación on-demand: ¿una modalidad lícita de externalización productiva en el nuevo entorno digital?* In Serrani, L. (Coord.), Mella Méndez, L. (Dir.), Los actuales cambios sociales y laborales: nuevos retos para el mundo del Trabajo. Libro 1: Cambios tecnológicos y Nuevos retos para el mundo del Trabajo (Portugal, España, Colombia, Italia, Francia) (pp. 1-25). Bern: Peter Lang. DOI: 10.3726/b10983.

- Ginès i Fabrellas, A. (2017). «*Crowdsourcing. Nueva modalidad de externalización productiva en el entorno digital. Reflexiones sobre su viabilidad jurídica*». XXVIII Jornades catalanes de dret social. Los nuevos retos del derecho del trabajo: Cambios en la organización productiva y nuevos criterios jurisprudenciales. Comunicación a la ponencia «Cambios en la organización productiva: externalización y empresas multiservicios», a càrrec de M. Arántzazu Vicente Palacio
- Köhler, H. D., & Artiles, A. M. (2010). *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Delta Publicaciones.
- Melián González, S. y Bulchand Gidumal, J. (2017). «La importancia de llamarse economía colaborativa». Retina de *El País*. En línia: https://retina.elpais.com/retina/2017/04/23/tendencias/1492948396_255740.html [juliol 2018].
- Solomon, B. (2015). *The Numbers Behind Uber's Exploding Driver Force* (en línia: <https://www.forbes.com/sites/briansolomon/2015/05/01/the-numbers-behind-ubers-exploding-driver-force/#3d521af95750>). [agost 2018].
- Todolí, A. (2015). *El impacto de la "ubereconomy" en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de Trabajo*. IUSLabor 3/2015.
- Sánchez-Urán Azaña; M.Y. (2017). «Economía de plataformas digitales y servicios compuestos. El impacto en el Derecho, en especial, en el Derecho del Trabajo». Estudio a partir de la STJUE de 20 de diciembre de 2017, C-434/15, Asunto Asociación Profesional Élite Taxi y Uber Systems Spain S.L.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO M., «La dependencia y la extensión del ámbito del Derecho del Trabajo», RPS, n. 71, 1969, págs. 59-63.
- GONZALEZ ORTEGA, S. «La difícil coyuntura del Derecho del Trabajo», RL, II, 1987, pág. 278.
- Vilalta Nicuesa, A. E. (2018). La regulación europea de las plataformas de intermediarios digitales en la era de la economía col·laborativa.
- Borja Adsuara Varela (2018). «Tres reflexiones sobre la situación contractual de los repartidores en bici», Retina, *El País*. https://retina.elpais.com/retina/2017/12/26/tendencias/1514309363_988993.html [setembre 2018].
- Pérez Curiel, C. Luque Ortiz, S. (2017). «El marketing de influencia en moda. Estudio del nuevo modelo de consumo en Instagram de los millennials universitarios». Ad comunica revista.

<http://www.adcomunicarevista.com/ojs/index.php/adcomunica/article/view/445/411> [juliol 2018].

- Pàgina web del Ajuntament de Barcelona https://ajuntament.barcelona.cat/turisme/es/noticia/airbnb-es-compromet-a-retirar-els-pisos-turisticos-il%25c2%25b7legals-de-la-seva-plataforma-3_537256 [agost 2018].
- Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Revista *Actualidad Internacional Sociolaboral*, n. 216.

11

ANNEXOS

ANNEX 1

GUIÓ DE L'ENTREVISTA DE TREBALL DE CAMP SOBRE L'ECONOMIA DE PLATAFORMES

Entrevista semioberta

1/CAMP D'ANÀLISI

COM DESCRIRIES L'ESCENARI O EL CAMP ON ES LOCALITZEN ELS NOUS NEGOCIS DEL MÓN DIGITAL?

- Economia de plataformes (col·laborativa) i principals actors.
- Relacions entre els actors (plataforma, consumidor, productor, prosumidor...).
- Diferenciació amb els models tradicionals de negoci.
- Tipus d'empresa.
- Paper de la plataforma digital (mediació o intermediació).
Software (programari) com a empresa.

2/ PRINCIPALS REPTES EN LES RELACIONS LABORALS

AL TEU PARER, QUINS SÓN ELS NOUS REPTES LABORALS EN MATÈRIA DE RELACIONS LABORALS PEL QUE FA REFERÈNCIA ALS NOUS MODELS DE NEGOCI BASATS SOBRETOT AMB EL MÓN DIGITAL, PLATAFORMA DIGITAL, ETC.?

- Temporalitat en la contractació.
- Grau dependència i alienitat.
- Traspàs a la persona treballadora dels riscos inherents a l'activitat (cotitzacions, fiscalitat, mitjans de producció, salut laboral...).
- Condicions laborals:
 - a) Baixa estabilitat de les condicions del contracte (en funció de reputació, de la demanda del mercat, etc.).
 - b) Drets laborals individuals i col·lectius (ET, convenis col·lectius...).
 - c) Sancions encobertes (penalitzacions sobre la base de la disponibilitat, reputació...).
 - d) Acomiadaments i/o desconexions (finalització de la relació laboral).
 - e) Relació laboral amb la plataforma (autònom, contracte laboral, submergit, etc.).

- Qualitat del treball:
 - Accessibilitat (entrada, sortides, acomiadaments, desconnexions).
 - Estabilitat laboral (temporalitat, rotació anual, trimestral).
 - Salari i renda (formes de pagament, nivell salarial, salari brut/hores, regularitat).
 - Salut laboral (accidents laborals, cobertura per baixa, estrès, danys psicosocials, etc.).
 - Equilibri entre vida laboral i no laboral (disponibilitat, jornada laboral, nombre d'hores, jornada asocial, reputació, diumenges, dissabtes, nit de divendres, temps parcial, impacte maternitat, compatibilitat vida no laboral / familiar, etc.).
 - Integració col·lectius amb dificultats (joves, aturats llarga durada, immigració).
 - Satisfacció laboral (grau satisfacció amb treball, formació, subocupació).
 - Protecció social (nivell de prestació d'atur, salari mínim, etc.).
 - Desigualtat entre sexes.

- Principals punts en l'àmbit jurídic.

3/ PROPOSTES D'ACTUACIÓ A DIFERENTS NIVELLS, ESTATAL, AUTONÒMIC I/O LOCAL

QUINES ACTUACIONS CREUS QUE ES PODEN IMPLEMENTAR PER MILLORAR LA REALITAT LABORAL EN AQUEST ESCENARI?

ANNEX 2

TEST DE LABORALITAT

Actualment no hi ha una definició del concepte de *dependència* en què la jurisprudència s'hagi pogut recolzar. Tant és així, que s'ha hagut d'anar definint el concepte en cada cas. El procediment per aclarir la situació que avui utilitza el món jurídic per fer una valoració significativa del grau dependència és mitjançant el «test de laboralitat» o «test de dependència».

Amb aquest procediment s'intenta indagar i constatar indicis a partir de diferents hipòtesis que normalment caracteritzen la relació laboral. Per tant, s'intenta trobar respostes sobre les següents qüestions:

- 1) Prestació personal del servei.
- 2) Inserció en una organització total o parcialment aliena.
- 3) Propietat dels bens amb els quals es verifica la prestació de servei.
- 4) Lloc on s'executa el treball.
- 5) Existència d'horaris.
- 6) Forma i temps de retribució.
- 7) Control i vigilància del treball.
- 8) Subjecció a un règim disciplinari.
- 9) Existència d'ordres verbals o escrites, tàcites o expresses.
- 10) Assumpció de guanys o pèrdues per la persona que executa el treball o presta el servei.
- 11) Certa exclusivitat de la prestació.
- 12) Utilització de signes corporatius.
- 13) Obligació de rendir comptes.
- 14) Certa continuïtat i vocació de permanència de la relació.
- 15) Naturalesa del contracte, independentment de la denominació que les parts li confereixin.

ANNEX 3

1. Bases mínimes i màximes de cotització

Mensuals

Grup cotització	Mínimes Euros/mes	Màximes Euros/mes
1	1.199,10	3.751,20
2	994,20	3.751,20
3	864,90	3.751,20
4	858,60	3.751,20
5	858,60	3.751,20
6	858,60	3.751,20
7	858,60	3.751,20
Grup cotització	Mínimes Euros/dia	Màximes Euros/dia
8	28,62	125,04
9	28,62	125,04
10	28,62	125,04
11	28,62	125,04

2. Tipus de cotització

Els tipus de cotització per contingències comunes i per hores extraordinàries seran els següents:

Contingència	Empresa	Treballador	Total
C. comunes	23,60	4,70	28,30
Hores extres de força major	12	2	14
Hores extres (no de força major)	23,60	4,70	28,30

BASES I TIPUS DE COTITZACIÓ EN EL SISTEMA ESPECIAL PER A TREBALLADORS DE LA LLAR, ESTABLERT EN EL RÈGIM GENERAL DE LA SEGURETAT SOCIAL

Tram	Retribució mensual incrementada amb la proporció de pagues extraordinàries Euros/mes	Bases cotització Euros/mes
1	Fins a 196,15	167,74
2	Des de 196,16 fins a 306,40	277,51
3	Des de 306,41 fins a 416,80	387,29
4	Des de 416,81 fins a 527,10	497,08
5	Des de 527,11 fins a 637,40	606,86
6	Des de 637,41 fins a 746,90	716,65
7	Des de 746,91 fins a 858,60	858,60
8	Des de 858,61	896,94

Durant l'any 2018, el tipus de cotització per contingències comunes, sobre la base de cotització que correspongui, serà el 27,40%, essent el 22,85% a càrrec de l'ocupador i el 4,55% a càrrec del treballador. Per les contingències professionals, sobre la base de cotització que correspongui s'aplica el tipus de cotització previst a la tarifa de primes aprovada per la disposició addicional quarta de la Llei 42/2006, de 28 de desembre, essent la quota resultant a càrrec exclusiu de l'empresari.

Durant l'any 2018, serà aplicable una reducció del 20% a l'aportació empresarial a la cotització a la Seguretat Social a aquelles contractacions efectuades en aquest règim a partir de l'1/2/12, sempre que el treballador no hagués figurat en alta en el règim especial de treballadors de la llar a temps complet, pel mateix ocupador, dins del període comprès entre el 2/8/11 i el 31/12/11.

Aquesta reducció no és aplicable quan els treballadors de la llar prestin serveis durant almenys 60 hores mensuals per ocupador.

RÈGIM ESPECIAL DE TREBALLADORS PER COMPTE PROPI O AUTÒNOMS**1. Tipus de cotització**

Tipus cotització	29,80 %
Tipus cotització per AT i EP o cessament activitat	29,30%
Treballadors que no tinguin protecció per incapacitat temporal	26,50%
Treballadors sense cobertura AT i EP	29,80% + 0,1%

2. Bases de cotització

Base mínima	919,80 euros mensuals
Base màxima	3.751,20 euros mensuals

Treballadors autònoms que a 1 de gener de 2018 tinguin menys de 47 anys d'edat. La base de cotització serà l'escollida per aquests entre les bases màximes i mínimes fixades en l'apartat anterior. Igual elecció podran efectuar aquells treballadors autònoms que en aquesta data tinguin 47 anys, i la seva base de cotització en el mes de desembre de 2017 hagi estat igual o superior a 2.023,50 euros mensuals, o que d'alta en aquest règim especial.

Treballadors autònoms que a 1 de gener de 2018 tinguin 47 anys d'edat. Si la seva base de cotització fos inferior a 2.023,50 euros mensuals, no podran escollir una base de quantia superior a 2.023,50 euros mensuals, llevat que exercitin la seva opció en tal sentit abans del 30 de juny de 2018, fet que produirà efectes a partir de l'1 de juliol del mateix any, o que es tracti del cònjuge supervivent del titular del negoci que, com a conseqüència de la mort d'aquest, s'hagi hagut de posar al capdavant de l'empresa i donar-se d'alta en aquest règim especial amb 47 anys d'edat. En aquest cas no existeix aquesta limitació.

Treballadors autònoms que a 1 de gener de 2018 tinguin 48 anys o més anys. La base de cotització estarà compresa entre les quanties de 992,10 i 2.023,50 euros mensuals, llevat que es tracti del cònjuge supervivent del titular del negoci que, com a conseqüència de la mort d'aquest, s'hagi hagut de posar al capdavant de l'empresa i donar-se d'alta en aquest règim especial amb 45 o

més anys d'edat. En aquest cas, l'elecció de bases està compresa entre les quanties de 919,80 i 2.023,50 euros mensuals.

En canvi, el treballadors autònoms que amb anterioritat als 50 anys haguessin cotitzat en qualsevol dels règims del Sistema de la Seguretat Social 5 o més anys, tindran les quanties següents:

- a. Si la darrera base de cotització acreditada hagués estat igual o superior a 2.023,50 euros mensuals, hauran de cotitzar per una base compresa entre 919,80 euros mensuals i 2.023,50 euros mensuals.
- b. Si la darrera base de cotització acreditada hagués estat superior a 2.023,50 euros mensuals, hauran de cotitzar per una base compresa entre 919,80 euros mensuals i l'import d'aquella, incrementada en un 3%.

Treballadors autònoms que simultàniament treballin per compte d'altri, i durant l'any 2017 cotitzin en règim de pluriactivitat per una quantia igual o superior a 12.739,08 euros. Tindran dret a una devolució del 50% de l'excés en què les seves cotitzacions ingressades superin aquesta quantia, amb el límit del 50% de les quotes ingressades en l'esmentat règim especial en raó de la seva cotització per les contingències comunes de cobertura obligatòria.

La devolució s'efectuarà a instància de l'interessat, que haurà de presentar la sol·licitud en els quatre primers mesos de l'any 2018.

Treballadors autònoms que en algun moment del 2017 i de forma simultània hagin tingut contractats al seu servei un nombre de treballadors per compte d'altri igual o superior a 10. La base mínima de cotització tindrà una quantia igual a la prevista com a base mínima per als treballadors enquadrats en el grup de cotització 1 del règim general que, per a l'any 2018, està fixada en 1.199,10 euros mensuals.

Aquesta mateixa base de cotització serà aplicable als treballadors autònoms que estiguin enquadrats en el grup de cotització 1 del règim general, exceptuant els d'alta inicial en aquest règim. En aquest cas, durant els 12 primers mesos d'alta podran cotitzar per la base mínima establerta per aquest règim.

Les bases de cotització per la qual podran optar els treballadors inclosos en aquest règim especial en els casos de pluriactivitat amb jornada laboral a temps complet o a temps parcial superior al 50% seran, durant l'any 2018, les següents: 459,90 euros, quan la base escollida sigui del 50% de la base mínima de cotització; 690,00 euros, quan es correspongui amb el 75%, i 781,80 euros quan coincideix amb el 85% d'aquesta base mínima.

En els contractes temporals amb una durada efectiva inferior a 7 dies la quota empresarial a la Seguretat Social per contingències comunes s'incrementarà en un 36%. Aquest increment no serà aplicable als contractes d'interinitat, ni al règim especial per a treballadors per compte d'altri agraris.

COTITZACIÓ PER DESOCUPACIÓ, FOGASA, FORMACIÓ PROFESSIONAL I CESSAMENT D'ACTIVITAT DE TREBALLADORS AUTÒNOMS:

La base de cotització per Desocupació, Fons de Garantia Salarial i Formació Professional en tots els règims de Seguretat Social que les tinguin cobertes serà la corresponent a la de contingències d'accidents de treball i malalties professionals.

La base de cotització per desocupació dels contractes per a la formació i l'aprenentatge serà la base mínima corresponent a les contingències d'accidents de treball i malalties professionals.

DESOCUPACIÓ

Tipus cotització (%)	Supòsits
<p>Total: 7,05%</p> <p>Empresa: 5,5%</p> <p>Treballador: 1,55%</p>	<p>Contractes indefinits, inclosos a temps parcial i fixos discontinus.</p> <p>Contractes de durada determinada en modalitats de contractes formatius en pràctiques i per a la formació i l'aprenentatge, relleu i interinitat.</p> <p>Contractes amb treballadors amb discapacitat no inferior al 33%, qualsevol que sigui la seva modalitat.</p>
<p>Total: 8,3%</p> <p>Empresa: 6,7%</p> <p>Treballador: 1,6%</p>	<p>Contractes de durada determinada a temps complet (exclosos els anteriors supòsits).</p>
<p>Total: 8,3%</p> <p>Empresa: 6,7%</p> <p>Treballador: 1,6%</p>	<p>Contractes de durada determinada a temps parcial.</p>

El tipus de cotització al Fons de Garantia Salarial serà, durant el 2018, del 0,20%, a càrrec exclusiu de l'empresa.

D'altra banda, el tipus de cotització per formació professional serà del 0,70%, un 0,10% del qual és a càrrec de l'empleat i un 0,60 %, a càrrec de l'empresa.