



**DOCUMENT DE CONCLUSIONS DEL GRUP DE TREBALL  
OBJECTIU 3.2 ÀMBIT LABORAL PER AL DESENVOLUPAMENT  
DE L'ECONOMIA COL·LABORATIVA A CATALUNYA**

Maig 2017

## 1. INFORMACIÓ DE CONTEXT.-

---

L'Acord de Govern GOV/44/2016, de 5 d'abril de 2016, estableix com a missió el desenvolupament de l'economia col·laborativa a Catalunya i crea la Comissió Interdepartamental de l'Economia Col·laborativa que “té per objectiu principal l'impuls i seguiment de les actuacions que es derivin d'aquest Acord”.

Per a dur a terme la missió i articular les actuacions que se'n deriven, es defineixen 6 objectius, el tercer dels quals és la revisió normativa transversal -fiscal i laboral-. En aquest informe s'analitza la **normativa laboral**, amb identificació de les circumstàncies en les quals s'estableix una relació laboral entre el ciutadà agent productor i les plataformes digitals, i l'anàlisi de l'aplicabilitat de la normativa vigent en matèria laboral a les noves formes de treball de l'economia col·laborativa.

Les conclusions d'aquest Grup de Treball es dirigeixen bàsicament a aquells “ciutadans agents productors” que presten els seus serveis, de forma habitual o ocasional, a través de plataformes digitals.

Es parteix de la normativa laboral vigent, especialment, l'Estatut dels Treballadors (en endavant ET) i la Llei 20/2007, d'11 de juliol, de l'Estatut del Treball Autònom, i s'articulen unes Recomanacions al govern de l'Estat de modificació normativa.

## 2. ANTECEDENTS.-

---

- **L'informe i conclusions de la Comissió d'Estudi de les Polítiques Públiques en Matèria d'Economia Col·laborativa del Parlament de Catalunya (21 de juliol de 2015)**

*Impulsar la revisió de les normatives sectorials en les següents matèries: llicències d'activitat, tributària, sociolaboral, qualitat i seguretat i concretament:*

*c) En **matèria sociolaboral**, establint els límits entre el règim de col·laboració en una activitat i la relació de caràcter laboral.*

- **L'ACORD de GOV/44/2016, de 5 d'abril, per al desenvolupament de l'economia col·laborativa a Catalunya i de creació de la Comissió Interdepartamental de l'Economia**

*[...] les característiques que defineixen l'economia col·laborativa i els factors clau del seu desenvolupament; la implantació a Catalunya, perspectives de creixement i avaluació dels impactes en el model productiu, econòmic i **social** i els reptes per a la seva adaptació;*

- **La comunicació de la Comissió Europea: una agenda europea per a l'economia col·laborativa**

*"[...] los particulares que ofrezcan servicios entre pares de manera ocasional a través de plataformas colaborativas no deben ser tratados automáticamente como prestadores de servicios profesionales. Establecer umbrales (posiblemente por sector) con arreglo a los cuales una actividad se consideraría una actividad no profesional entre pares puede ser una manera adecuada de avanzar."*

*"A fin de ayudar a las personas a aprovechar todo su potencial, aumentar la participación en el mercado de trabajo y fomentar la competencia, al tiempo que se garantizan unas condiciones de trabajo justas y una protección social adecuada y sostenible, los Estados miembros deberían:*

*Evaluar la adecuación de su normativa nacional en materia de empleo, considerando las diferentes necesidades de los trabajadores por cuenta propia y*

*ajena en el mundo digital, así como la naturaleza innovadora de los modelos de empresa colaborativa.*

*Ofrecer orientación sobre la aplicabilidad de su normativa nacional en materia de empleo a la luz de modelos laborales de la economía colaborativa.”*

- **Comissió de Treball i Afers Socials del Parlament Europeu**

Considerando que la Comunicación de la Comisión titulada «Una Agenda Europea para la economía colaborativa» destaca la importancia creciente de la economía de plataformas y su impacto en la política económica y de empleo;

1. Subraya la necesidad de diferenciar claramente entre plataformas «profesionales» y «no profesionales» y de reconocer las actividades de la economía de plataformas que se clasifican propiamente como «trabajo»;

2. Afirma que **todos los trabajadores de la economía de plataformas son, o bien empleados, o bien autónomos**, según una primacía de circunstancias; recuerda en este sentido que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha definido el concepto de «trabajador» sobre la base de una relación laboral caracterizada por una serie de criterios, como la subordinación, la remuneración y la naturaleza del trabajo;

3. Pide una **Directiva marco sobre las condiciones de trabajo en la economía de plataformas**, con el fin de asegurar la situación jurídica de los trabajadores de las plataformas y garantizar que todos los trabajadores de las plataformas tengan los mismos derechos sociales y laborales y la misma protección sanitaria y seguridad que los trabajadores de la economía tradicional;

4. Subraya la necesidad de **garantizar una Seguridad Social adecuada para los trabajadores autónomos**, que son agentes clave en el mercado laboral digital; destaca que las **libertades de asociación y de acción sindical** son derechos fundamentales que deben existir **para todos los trabajadores**;

5. Reclama **datos más fiables sobre los trabajos y las condiciones de trabajo en la economía de plataformas** y la adaptación de las políticas correspondientes para crear una igualdad de condiciones entre la plataforma y las economías tradicionales;

6. Pide unas normas de la Unión sobre obligaciones de transparencia y divulgación de información para operadores de plataformas, con el fin de controlar el pago de impuestos, las contribuciones a la seguridad social y las prácticas de evaluación del trabajo en las plataformas;

7. Subraya que la accesibilidad permanente representa un grave riesgo para la salud y la seguridad en la economía de plataformas; recomienda el establecimiento de un «derecho a desconectar».

- ***Consell de Relacions Laborals de Catalunya***  
***Declaració comuna sobre l'economia Col·laborativa i les seves repercussions en l'àmbit del Treball de les relacions laborals***

“En concret, vam analitzar algunes de les repercussions que des de l'òptica del treball subordinat es generen entorn del fenomen de l'anomenada “economia col·laborativa”.

“Doble enfocament:

Formalment, [...] en totes elles les relacions que s'estableixen entre l'estructura empresarial que oferta el servei i el prestador efectiu d'aquest escapen de l'esquema tradicional que coneixem fins ara: una empresa responsable davant del client de la bona fi de l'activitat contractada i una persona vinculada a ella com a treballador per compte aliè/propri per a la seva realització material.

[...]podria estar contribuint a generar un tipus d'ocupació (formalment no subordinat, però des del punt de vista econòmic plenament dependent de la plataforma en el si de la qual opera el prestador dels serveis) amb un nivell de protecció i garanties inexistent o clarament devaluat.”

Preocupació comuna per la dimensió i complexitat dels reptes que suscita l'emergència d'un sector que certament podria estar facilitant l'accés a una ocupació per a una sèrie de persones, però que genera també un benefici empresarial per a les plataformes col·laboratives sense l'assumpció correlativa d'obligacions o responsabilitats en termes de condicions de treball, garanties i protecció social [...]

### **3. FORMES DE TREBALL: TREBALL PER COMPTE D'ALTRI, TREBALL AUTÒNOM I TREBALLS RELITZATS A TÍTOL D'AMISTAT, BENEVOLÈNCIA O BON VEÏNATGE.-**

---

a) El **treball per compte d'altri** és, amb caràcter general, el que s'estableix entre la persona treballadora i la persona empresària. L'Estatut dels Treballadors defineix el treballador com aquella persona física que, voluntària i personalment, està obligada a realitzar, o efectivament realitza, una activitat retribuïda per compte i sota dependència alienes (art. 1 ET).

Cal dir que des de la perspectiva del Dret del Treball, una de les qüestions més conflictives i successivament objecte de judici als tribunals ha estat relacionada amb la conceptualització de la prestació, entre l'estrictament laboral i la realitzada a títol d'amistat, benevolència o bon veïnatge. Això és, de quina manera s'han de conjugar els preceptes que exclouen la prestació de l'àmbit del Dret del Treball, amb la presumpció de laboralitat present en l'article 8.1 de l'ET. Aquesta presumpció de laboralitat ha de confirmar-se en la pràctica identificant els elements que la fonamenten en virtut de l'article 1.1 ET que ens defineix l'àmbit d'aplicació de la llei, concretament, la voluntarietat, l'alienitat, la dependència i la retribució.

- Voluntarietat: personal i lliure. A tenir en compte que una conseqüència dels treballs de bon veïnatge és que si no es vol fer el treball l'altra part no els pot obligar a fer.
- Alienitat: ha de ser per compte d'altri. L'índici rellevant de la nota d'alienitat és que l'adopció de les decisions es fa per part de l'empresari i no per part del treballador.
- Dependència: el treballador està sota l'àmbit d'organització i direcció de l'empresari.
- Retribució: La falta de remuneració impedeix que pugui qualificar-se en principi dins del concepte de contracte de treball segons definició de l'ET.

b) **Treball autònom**: s'entén per treball per compte propi o autònom l'activitat econòmica o professional realitzada per persona física de forma habitual i directa, a títol lucratiu, fora de l'àmbit d'organització i direcció d'una altra persona, doni o no ocupació a treballadors per compte d'altri. Aquest treball no està sotmès a la legislació laboral, excepte en aquells aspectes que per precepte legal es disposi expressament. Es regeix per la Llei 20/2007 de l'Estatut del Treball Autònom, i normativa que la desenvolupa, i la cotització a la Seguretat social està regulada a l'article 305 i següents de la Llei de la Seguretat Social.

Característiques dels treballadors/es per compte propi (autònoms):

- organització pròpia
- llibertat d'acceptar encàrrecs
- llibertat d'horaris
- sense dependència d'una altra empresa
- aporta els mitjans de producció i incorre en el risc econòmic de la seva activitat.

c) **Treballs realitzats a títol d'amistat, benevolència i bon veïnatge**. No tota prestació de serveis ha d'estar inclosa en l'àmbit del contracte de treball i, entre d'altres causes d'exclusió, s'inclou la realitzada a títol d'amistat, benevolència o bon veïnatge, recollida en l'article 1.3.d) de l'ET, situació en la qual el treballador no presta els seus serveis a canvi d'una retribució sinó que ho fa fonamentalment mogut per raons d'altruisme o satisfacció personal, tot i que percebi algun tipus de compensació mínima per tal prestació. Aquesta exclusió ve justificada perquè el treballador no té un vincle obligatori amb la comunitat i no té un deure d'obeir-la, no donant-se el requisit laboral de dependència. I també perquè es tracta d'un servei sense retribució, proper a la donació o amb una retribució merament simbòlica i esporàdica.

Així, les característiques principals d'aquest treball són:

- Es caracteritza pel seu caràcter voluntari.
- No és retribuït o ho és de forma testimonial.
- No concorre la nota de la dependència.

Una vegada definits aquests tres tipus de prestació de serveis, hem d'analitzar **com operen les tres figures quan l'eina de contacte per efectuar la prestació és una plataforma digital.**



## 4. PLATAFORMES DIGITALS EN EL MÓN DEL TREBALL.-

---

La prestació de serveis per part de l'agent ciutadà productor pot beneficiar tant aquests ciutadans com al conjunt de consumidors. D'una banda, s'obre un ventall nou de possibilitats per a obtenir ingressos per a tots aquests particulars que va més enllà de les formes de treball tradicionals, i es guanya flexibilitat en la dedicació, podent decidir quan s'ofereixen aquests serveis. D'altra banda, el consumidor també se'n veu beneficiat, doncs s'incrementa l'oferta al mercat, el que genera una reducció de preus, un increment de la qualitat i una varietat dels serveis oferts, etc.

Ara bé, en cas que la prestació se situï en la frontera entre un treballador autònom i un treballador per compte d'altri, d'acord amb els elements definitoris exposats més amunt, el treballador pot estar en una situació més precària, tenint en compte que les plataformes intenten conceptualitzar la prestació dels serveis com fetes per un treballador autònom, malgrat això no sigui tan clar. En aquest supòsit, el treballador pot perdre drets que tindria en cas que la relació fos conceptualitzada com a laboral: ni salari mínim o de conveni, ni vacances retribuïdes, ni cobertures per malaltia, ni baixes de maternitat, ni Seguretat Social, ni atur, ni prestacions en general, etc.

### **Què hi diuen les plataformes?**

Es consideren una base de dades que connecta directament el client amb un prestador individual de serveis, sobre el que no exerceixen control i a qui no consideren com un treballador per compte d'altri sinó un treballador autònom.

El triomf d'aquestes plataformes passa per aprofitar una normativa menys protectora amb els treballadors autònoms, respecte el quals no cal cotitzar ni indemnitzar i no hi ha convenis col·lectius que regulin les seves condicions laborals.

## 5. ANÀLISI JURÍDIC DE LES DIFERENTS PRESTACIONS DE SERVEIS A TRAVÉS DE PLATAFORMES DIGITALS.-

---

De l'anàlisi de les diferents plataformes, que s'adjunta com annex número 1, podem concloure que aquestes reproduïxen les possibilitats de les prestacions de serveis analitzades, però amb un suport digital i a una escala molt més important. És aquest factor, l'elevat volum de transaccions, i la necessitat d'abaratir costos per part de les plataformes, el que ha provocat una confusió sobre la verdadera naturalesa jurídica del vincle, pels elevadíssims costos associats que això suposaria per determinades plataformes.

Així, podríem establir una **classificació** en funció de les condicions que imposen les diverses plataformes a la prestació de servei:

### 1. **Plataformes en les quals la ma d'obra està subjecte a les normes que es fixen per part de la pròpia plataforma (Per exemple, Huber, Lift, Taskrabbit o Workaway).**

La plataforma determina la manera de treballar i fixa els preus, i assumeix el risc i ventura del negoci (si no funciona la plataforma, el treballador es queda sense feina). El nom de la plataforma també es visualitza com a *marca*. El fet que l'ofertor del servei pugui decidir més o menys els horaris o utilitzi mitjans de producció propis, malgrat debilitar les notes d'alienitat i dependència, no anul·len la laboralitat de la relació, en tant que és la plataforma la que assumeix el risc i ventura empresarial i qui controla i organitza la prestació. En aquest cas, ja hi ha sentències que es pronuncien en el sentit d'entendre que concorre una relació laboral i, per tant, en aquests casos el vincle és clar.

Així,

- No sembla apropiat qualificar com a empresari independent a qui solament ofereix la seva feina sense cap opció a obtenir els beneficis inherents a un emprenedor.
- Els medis de producció que s'aporten (p.ex el vehicle) no són els rellevants de l'activitat, ho són les inversions en la tecnologia que crea la Plataforma.

- La figura del TRADE (art.1.2 LETA) = aquells autònoms als que un únic client els proporciona més del 75% dels seus ingressos, no s'adapta: ja que en aquest model, la plataforma no és "un client", és el mitjà per connectar amb una multitud de clients.
- El fet que sigui una activitat ocasional no desvirtua la naturalesa jurídica del vincle.

## **2. Plataformes en les quals la mà d'obra no està subjecte a normes i aquesta es limita a posar en contacte a professionals amb usuaris.**

En aquest supòsit els prestadors del servei a través d'una plataforma digital, ja ho siguin amb caràcter habitual o esporàdic, accedeixen a la plataforma per oferir els seus serveis i contactar amb possibles usuaris o clients. En aquest cas, l'organització, el preu i el risc de l'operació és assumida per l'oferent, de forma que ens trobem, presumiblement, davant de la figura del treballador autònom. El problema sorgeix quan l'oferta de serveis ho és amb caràcter esporàdic o accessori i pot ser massa costós i desmotivador donar-se d'alta en el Règim Especial del Treballador Autònom. En aquest supòsit, convé pensar en una quota mínima que permetés treballar de forma esporàdica i que la seva quantia no fos desincentivadora, per exemple per tots aquells treballs que no arribessin al llindar del salari mínim professional i de forma irregular al llarg de l'any. És podria pensar en una quota mínima a pagar a la Seguretat Social, en un petit percentatge de la transacció, o potser establir una quantitat exempta. Algunes d'aquestes iniciatives estan sorgint i fins i tot implementant-se a d'altres països de la Unió Europea.

## **3. Plataformes que es limiten a posar en contacte necessitats per compartir despeses entre els participants (cas Bla, bla, car).**

En aquest cas no hi ha prestació laboral, no hi ha processos de selecció, ni requisits mínims, ni s'intervé en el preu, en tot cas hi ha l'aprofitament d'un bé. El seu tractament, per tant, correspon a altres disciplines del dret.

## **4. Plataformes que afavoreixen els treballs d'amistat, benevolència o bon veïnatge, o serveixen d'intermediàries per l'exercici del voluntariat.**

Aquests supòsits estan exclosos expressament de l'ET i tampoc es poden incardinar en el treball autònom. Per tant, no cal cap modificació ni regulació

especial. Caldria adaptar la plataforma al que està regulat per aquest tipus de prestacions, assegurances, etc.

## 6. RECOMANACIONS

---

1. Pel supòsit en que el tipus de vincle que s'origina entre l'agent productor i la plataforma sigui una relació que compleixi amb les notes pròpies de la laboralitat, l'actual regulació del contracte a temps parcial, així com les mesures que es poden articular en el marc de la concertació social a Catalunya, cobreixen les especificitats que comporta treballar per una plataforma digital, i s'ajusta a garantir els drets i deures laborals de prestació de serveis.

2. Es recomana, per la prestació de serveis per part de **professionals autònoms a través de plataformes digitals**:

Una **nova quota d'autònoms no desincentivadora o quantitat mínima exempta** que faciliti la prestació de serveis de forma esporàdica, amb el llindar mensual del salari mínim interprofessional, per posar una limitació quantitativa. En aquest cas, les notes característiques serien:

- Autonomia en la prestació del servei.
- Instruccions de l'empresa-plataforma mínimes o imprescindibles.
- Llibertat d'horaris, i de jornada, i llibertat per prestar els serveis de forma esporàdica.
- Llibertat de treballar per diverses plataformes.
- Responsabilitat del treballador per danys produïts en la prestació dels serveis

3. Així mateix es recomana molt especialment l'oportunitat que ofereix aquest tipus de noves interrelacions, la sincronia amb el model cooperatiu, en les anomenades Plataformes de Cooperació, no tant per l'experiència de l'usuari, si no pel sentit de pertinença, en la mutualització i la participació democràtica<sup>1</sup>.

4. Estar amatent al funcionament de les propostes d'establiment dels llindars entre activitat professional i ocasional que es duen a terme a Bèlgica i Regne Unit.

5. Demanar formalment la uniformitat en la regulació, a nivell de la Unió Europea, per tal de poder dur a terme procediments d'harmonització que evitin la competència deslleial.

<sup>1</sup> "Plataformes de Cooperació en un paisatge europeu: Un estudi exploratori", presentat per Cooperatives Europe a la Conferència Internacional d'Investigació sobre Innovació Social a Glasgow,

## 7. OUPUTS GENERATS.-

---

7.1 Document elaborat per la DGRLiQT sobre la relació laboral, mercantil, de bon veïnatge o voluntariat, de desembre de 2016 (Annex núm. 2).

7.2 Nota del Consell de Relacions Laborals i l'economia col·laborativa amb la declaració conjunta dels Consells de Relacions Laborals Basc, Andalus, Gallec i Català (Annex núm. 3).

7.3 Jornada "Treball i Economia Col·laborativa" celebrada el 9 de febrer de 2017, (Annex núm. 4), en la que varen participar:

- Josep Ginesta, Secretari General de Departament de Treball, Afers Socials i Famílies
- Joan Aregio, Secretari General del Departament d'Empresa i Competitivitat
- Genis Roca, president de Roca Salvatella
- Missi Borràs, sòcia del departament de dret laboral de Garrigues
- Miguel Ferrer, Public Affairs director, Tech + Digital Policies en Kreab
- Adrian Todolí, professor de Dret del Treball i de la Seguretat Social UIB
- Enric Vinaixa, director general de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball
- S'adjunta com a annex número 2 document resum de la jornada i dos articles sobre les ponències presentades per Missi Borràs i Adrià Todolí.

7.4 Article "*Noves formes d'economia: cap un nou model de relacions laborals*", de Missi Borràs (Annex núm 5).

7.5 Article "*Noves formes d'Economia: cap a un model de relacions laborals*", d' Adrian Todolí (Annex núm. 6).