

El impacto de la economía colaborativa en nuestro modelo de relaciones laborales

Dr. Adrián Todolí Signes



www.adriantodoli.com



Adrian Todoli @TodoliAdrian · 29 feb.

Segun [@PwC_Spain](#) en 2025 la [#economiacolaborativa](#) valdrá 335.000 millones de dólares

m.eldiario.es/economia/empre... via [@eldiarioes](#) [@SharingES](#)



2



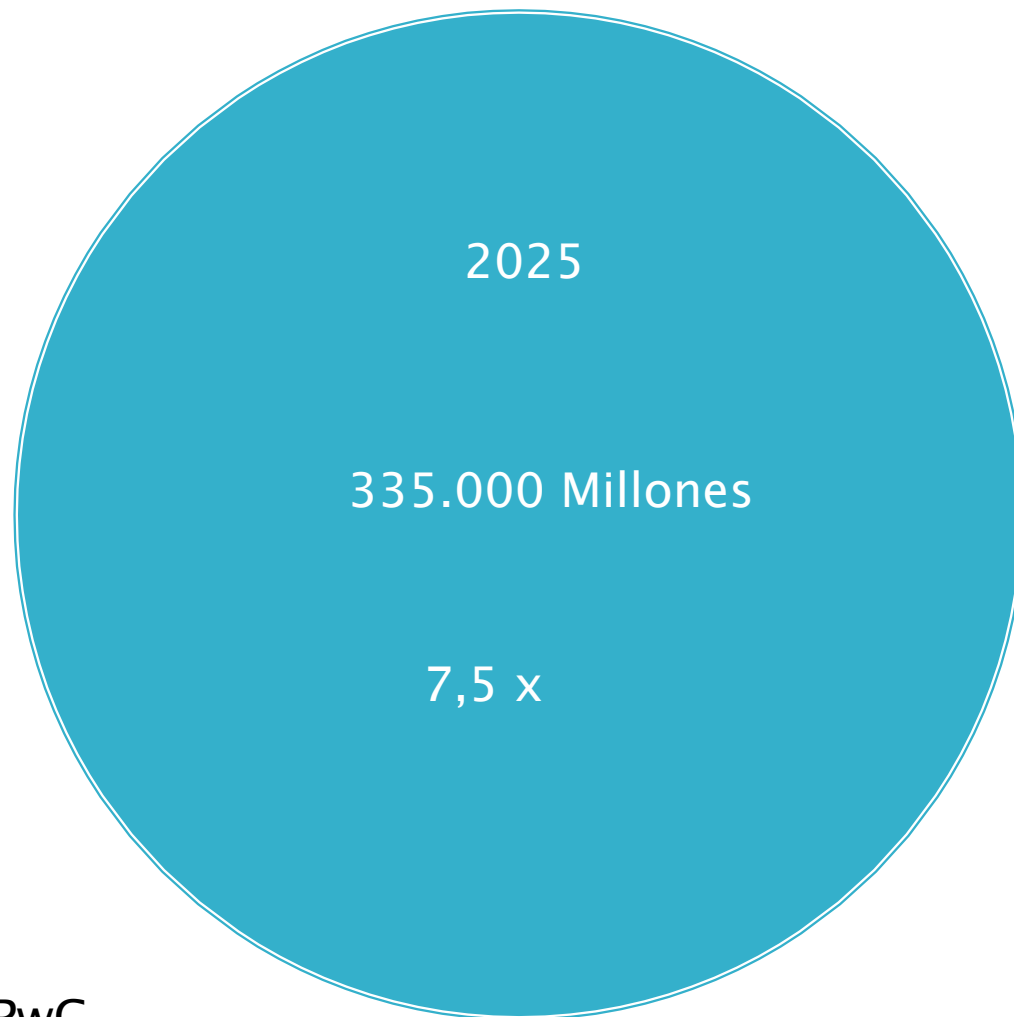
1



Ver resumen

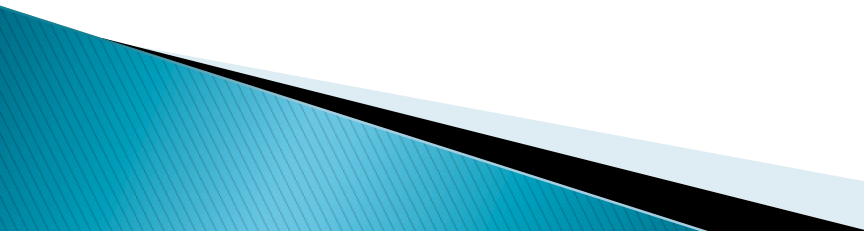
Aviación

Eco Colaborativa



Fuente:PwC

El nuevo modelo de negocio

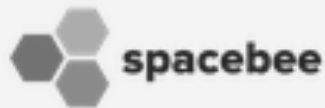
- Economía bajo demanda “On demand economy”
 - Peer to peer economy (economía de igual a igual)
 - 1099 economy
 - Economía colaborativa (Sharing economy)
 - Crowdwork online
 - Crowdwork offline (físico)
 - Crowdwork genérico
 - Crowdwork específico o sectorial
- 

Economía colaborativa



Rentalia

Economía
del
alquiler

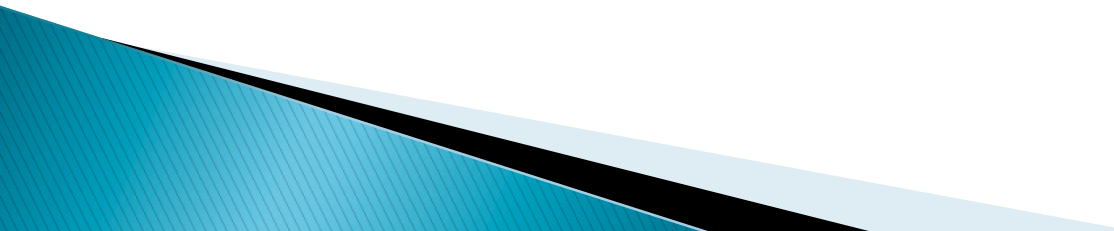


Préstamos concedidos: 1.307.440 €, .

GROW * LY



Crowdwork

- ▶ **Prestación de un servicio** –tradicionalmente realizado por un trabajador de la empresa– y **descentralizarlo** hacia un **indefinido** y, normalmente, **gran número de personas** en forma de **llamamiento** o convocatoria.
 - ▶ Elementos
 - ▶ 1) Solicitante
 - ▶ 2) Trabajador
 - ▶ 3) Plataforma virtual
- 

Crowdwork online

amazonmechanical turk
beta Artificial Artificial Intelligence

Genérico



microtask

Específico

Elance

liveops



Crowdwork físico

Específico

entrenar.me

 sharing
academy

Genérico

etece.es

REPARACIONES DEL HOGAR

MUDANZAS Y PORTES

EMPLEADAS DEL HOGAR



iStock.
by Getty Images

myfixpert

 SANDEMANS
newEUROPE

FIELD AGENT®

- ▶ Solicitantes establecen la tarea y el precio (no negociable). Pueden pagar en “Amazon credits”
- ▶ Se paga por tarea terminada y puede durar minutos cada tarea (Microtasks).
- ▶ Solicitantes pueden fijar requisitos del trabajador
- ▶ Solicitantes pueden evaluar la tarea (La evaluación se publica)
- ▶ “Satisfaction clause”: Solicitantes pueden rechazar la tarea (no pagar, pero quedarse el trabajo)

- ▶ Click Wrap agreement con Amazon (la plataforma)
 - No son trabajadores de Amazon ni de ningún solicitante.
 - No pueden usar “robots, scripts u otros métodos automáticos”.
 - Prohíbe concertar acuerdos fuera de la plataforma entre solicitantes y trabajadores
 - Amazon se reserva el derecho a “desactivar” las cuentas sin tener que justificarlo

- ▶ Gran desequilibrio entre las partes. La plataforma quiere atraer al capital
- ▶ Trabajo global
- ▶ La legislación nacional puede vedar la entrada en el mercado
- ▶ Salario-hora medio 1,25\$



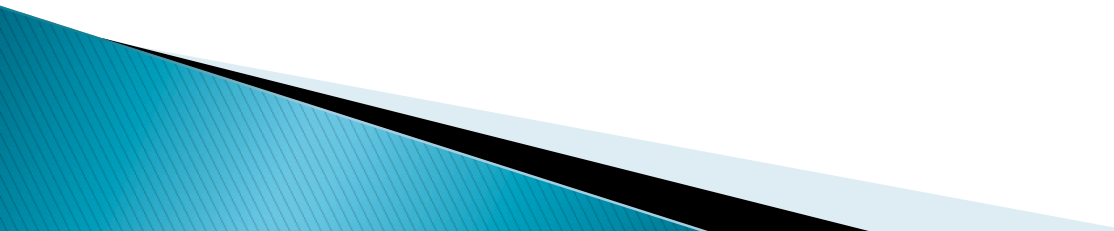
▶ CONDUCTORES

- Superar con éxito proceso autorización
 - Enviar licencia conductor, registro coche y seguro
 - Test conocimiento geográfico ciudad y entrevista
 - Vehículo de menos de 10 años
- Precio no negociable. Cobrado por Uber.
- Los clientes pueden evaluar el trabajo
- Uber puede deshabilitar el acceso a la aplicación (ej. por críticas en las redes sociales)



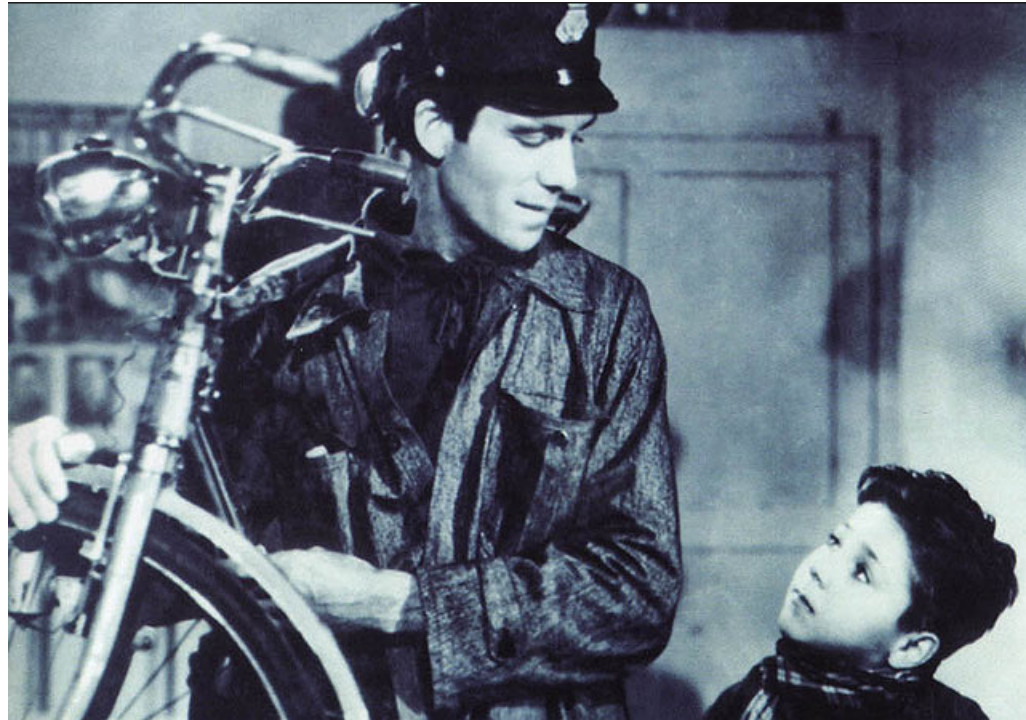
- El conductor puede elegir cuándo trabajar y durante cuánto tiempo y elegir cómo realiza su trabajo
 - Manual del conductor (de “voluntario cumplimiento”)
 - Se espera que se acepten todos los viajes (se investigará)
 - Se puede “desactivar” en caso de no prestar servicios durante un tiempo
 - Obligación de proveerse de vehículo, seguro y pagar gastos (gasolina, ruedas, etc....)

Características del nuevo modelo de negocio

- ▶ Las plataformas virtuales, crean una infraestructura invisible que conecta oferta y demanda –el demandante del servicio con el proveedor de este–
 - ▶ La diferencia es que, gracias a tecnología, el prestador del servicio ya no será una empresa, como lo hubiera sido hasta ahora, sino que directamente será la persona individual.
- 

Efectos laborales de la “Uber economy” (Crowdwork específico offline)

- ▶ Subordinación como elemento subjetivo de aplicación del Derecho del trabajo.
- ▶ Dependencia y ajenidad
- ▶ Empresa no dicta instrucciones de cómo realizar el trabajo
- ▶ Tampoco ordena cuándo -horario- y cuánto -jornada- trabajar.
- ▶ El trabajador aporta sus propios materiales de trabajo -coche-, sufraga los gastos -gasolina, seguro- asume los riesgos del negocio -accidentes-.



▶ Dos cuestiones

- 1) ¿Realmente es un trabajo “no subordinado”? (cuestión jurídica)
- 2) ¿El Derecho del trabajo debería limitarse a proteger el trabajo subordinado? (cuestión ética, sociológica, económica)

Doctrina EEUU

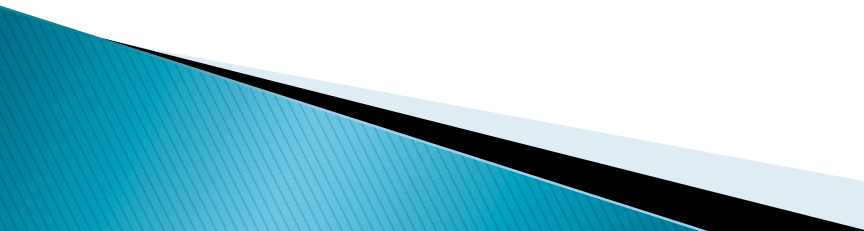
- ▶ Intenta encajar el “nuevo” trabajador dentro del Derecho del Trabajo
 - Subordinación identificada a través de Evaluaciones de los clientes
 - Mantenimiento del poder disciplinario
 - “Flexibilización del concepto “dependiente”:
Suficiente con estar inserto en la organización empresarial.
 - Instrucciones “necesarias”: La empresa retiene el poder que considera oportuno y dicta las instrucciones que desea
 - Es decir, el trabajador es realmente subordinado, aunque la empresa decida ejercer menor control

Encaje judicial del concepto de trabajador

▶ Problema:

- Aplicación en bloque de la normativa laboral
- Incompatibilidad de ciertas normas
 - Normativas sobre horarios, jornada, vacaciones.
 - Aumento del poder empresarial (pérdida de libertad)
 - SMI cuando el trabajador elige cuánto trabajar
 - Equipos ya pertenecientes al trabajador
 - Estabilidad en el empleo.
 - Problemas clásicos sobre “legitimidad” del Juez para crear Derecho.

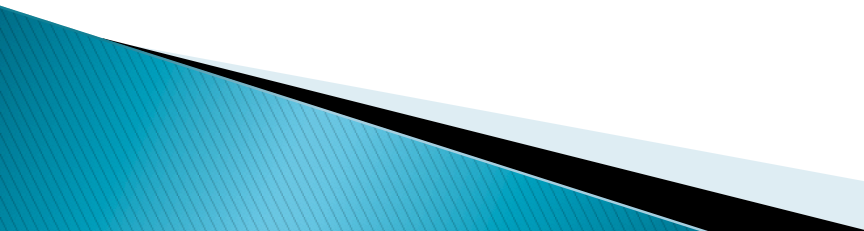
Autoregulación

- ▶ En Derecho del Trabajo, la “autoregulación” siempre significa imposición de condiciones por parte de la empresa
 - ▶ Difícil encontrar una representación de los trabajadores en empresas “online” –los trabajadores no se conocen entre sí–.
 - ▶ Agencia Estatal para la “sharing economy” (Necesario nuevos métodos para representación de los trabajadores)
- 

Nueva relación laboral especial (intervención legislativa)

- ▶ Servicios prestados a través de una plataforma virtual.
 - No sería una profesión sino que el ámbito de aplicación (o activador de la regulación especial) sería una forma interactuar con el mercado.
 - Ventajas
 - Regular las singularidades de la nueva industria
 - Protección a medida de estos trabajadores
 - Evitar las sanciones a las empresas por el tiempo pasado (en comparación con el encaje judicial)
 - Seguridad jurídica

Materias a regular

- ▶ *1) Independencia*
 - ▶ *2) Libertad de horarios y jornada*
 - ▶ *3) Libertad para trabajar en varias plataformas*
 - ▶ *4) Responsabilidad por daños de los trabajadores*
 - ▶ *5) Libertad de contratación temporal (limitada)*
 - ▶ *6) Salario mínimo por el tiempo que prestan servicios*
 - ▶ *7) Compensación de gastos*
 - ▶ *8) Subsidiariedad del Estatuto de los Trabajadores*
- 

Problemas




Libertad de
cómo trabajar




Responsabilidad
por daños
(riesgos).

Problemas

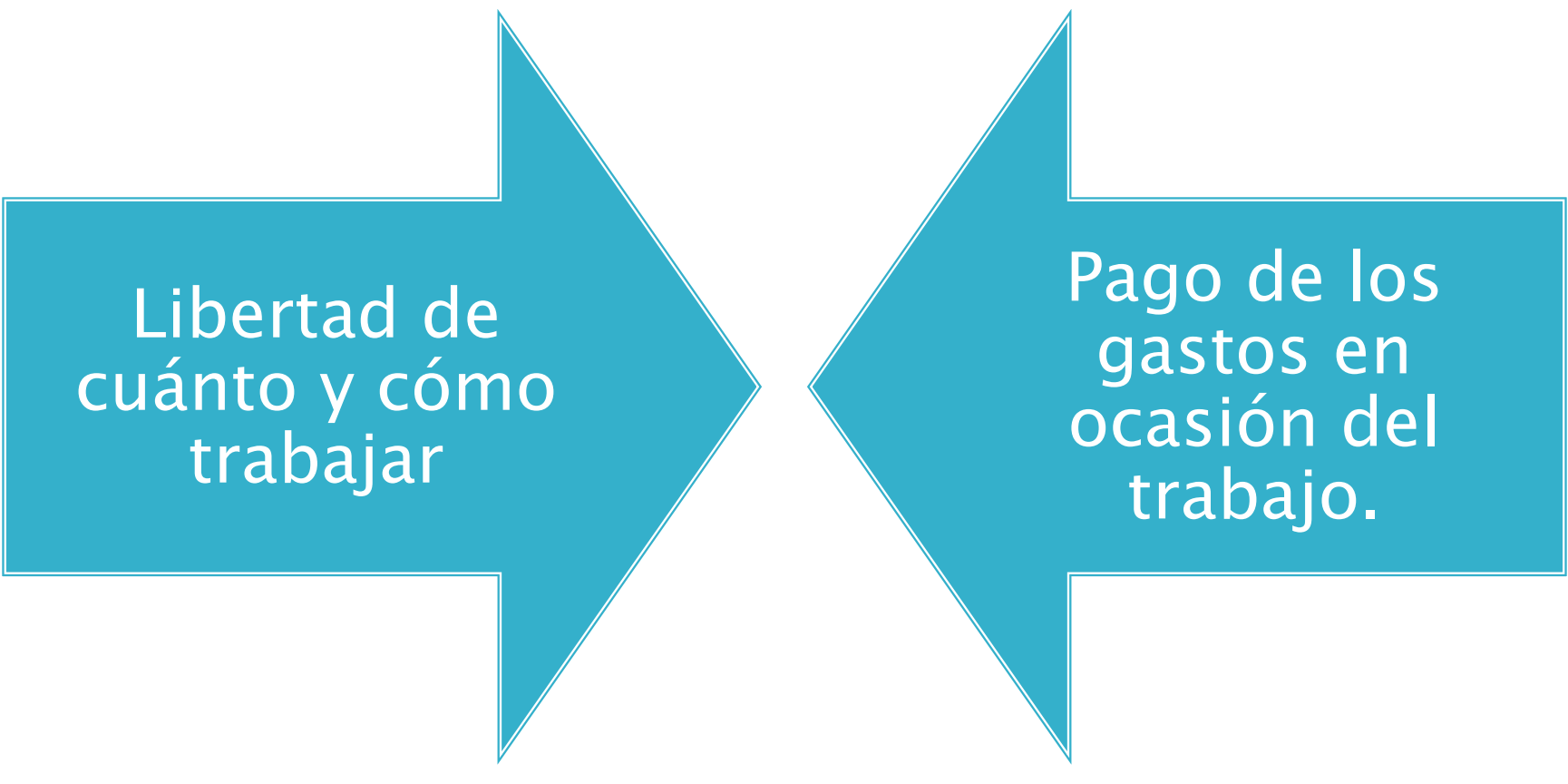


Libertad de
cuánto y
cuándo trabajar



Salario mínimo
hora.

Problemas



Libertad de
cuánto y cómo
trabajar

Pago de los
gastos en
ocasión del
trabajo.

▶ Muchas gracias

▶ Dr. Adrián Todolí Signes



◦ www.adriantodoli.com