

PROYECTO TECHNOS

Economía de plataformas, Blockchain y su impacto en los Recursos Humanos y en el Marco Regulatorio de las Relaciones Laborales



CUATRECASAS
Instituto de
Estrategia Legal
en RRHH

■ LA LEY



CUATRECASAS



Wolters Kluwer

PROYECTO TECHNOS

Economía de plataformas, Blockchain y su impacto en los Recursos Humanos y en el Marco Regulatorio de las Relaciones Laborales


CUATRECASAS
Instituto de
Estrategia Legal
en RRHH

© Instituto Cuatrecasas, 2019
© Wolters Kluwer España, S.A.

Wolters Kluwer

C/ Collado Mediano, 9
28231 Las Rozas (Madrid)
Tel: 902 250 500 – Fax: 902 250 502
e-mail: clientes@wolterskluwer.com
<http://www.wolterskluwer.es>

Primera edición: marzo 2019

Depósito Legal: M-10428-2019

ISBN versión impresa: 978-84-9020-787-1

ISBN versión electrónica: 978-84-9020-788-8

Diseño, Preimpresión e Impresión: Wolters Kluwer España, S.A.
Printed in Spain

© **Wolters Kluwer España, S.A.** Todos los derechos reservados. A los efectos del art. 32 del Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba la Ley de Propiedad Intelectual, Wolters Kluwer España, S.A., se opone expresamente a cualquier utilización del contenido de esta publicación sin su expresa autorización, lo cual incluye especialmente cualquier reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación, transmisión, envío, reutilización, publicación, tratamiento o cualquier otra utilización total o parcial en cualquier modo, medio o formato de esta publicación.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la Ley. Diríjase a **Cedro** (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

El editor y los autores no aceptarán responsabilidades por las posibles consecuencias ocasionadas a las personas naturales o jurídicas que actúen o dejen de actuar como resultado de alguna información contenida en esta publicación.

Nota de la Editorial: El texto de las resoluciones judiciales contenido en las publicaciones y productos de **Wolters Kluwer España, S.A.**, es suministrado por el Centro de Documentación Judicial del Consejo General del Poder Judicial (Cendoj), excepto aquellas que puntualmente nos han sido proporcionadas por parte de los gabinetes de comunicación de los órganos judiciales colegiados. El Cendoj es el único organismo legalmente facultado para la recopilación de dichas resoluciones. El tratamiento de los datos de carácter personal contenidos en dichas resoluciones es realizado directamente por el citado organismo, desde julio de 2003, con sus propios criterios en cumplimiento de la normativa vigente sobre el particular, siendo por tanto de su exclusiva responsabilidad cualquier error o incidencia en esta materia.

PROYECTO TECHNOS

ECONOMÍA DE PLATAFORMAS, BLOCKCHAIN Y SU IMPACTO EN LOS RECURSOS HUMANOS Y EN EL MARCO REGULATORIO DE LAS RELACIONES LABORALES

Instituto Cuatrecasas de Estrategia Legal en RRHH

Director

Salvador DEL REY GUANTER

Presidente

Instituto Cuatrecasas de Estrategia Legal en RRHH

Socio de Cuatrecasas

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

(ESADE Law School)

Coordinador

Guillermo TENA PLANAS

Director

Instituto Cuatrecasas de Estrategia Legal en RRHH

Consejero de Cuatrecasas

II. SOBRE EL DEBATE JURÍDICO Y LA NORMATIVA A NIVEL COMUNITARIO Y COMPARADO

A. El debate de los trabajadores de la economía de plataformas a nivel comunitario e internacional

A nivel europeo institucional el surgimiento de la economía colaborativa ha levantado gran interés. Diferentes instituciones públicas han realizado estudios, comunicados, dictámenes, etc. sobre la materia. En los pocos años que lleva este nuevo modelo de negocio en nuestra Unión Europea, se observa que ha habido un polémico debate, con posicionamientos críticos respecto a las empresas dedicadas al trabajo a través de plataformas virtuales. Una de las primeras opiniones oficiales fue la emitida por el Consejo Europeo de las Regiones titulado *Dictamen del Comité Europeo de las Regiones-Economía colaborativa y plataformas en línea: una visión compartida de ciudades y regiones* de 9 de junio de 2017.

En este dictamen, la institución señala, respecto al empleo, que: «muchas formas de trabajo de la economía colaborativa parecen situarse a medio camino entre trabajo por cuenta ajena y trabajo por cuenta propia, una situación que plantea cuestiones importantes sobre las condiciones de trabajo, la salud y la seguridad, la cobertura sanitaria, la baja retribuida de enfermedad, las prestaciones de desempleo y las pensiones de jubilación; subraya que esto podría dar lugar a una nueva categoría de trabajadores con empleos precarios», además «que el desarrollo de algunos de los modelos empresariales de la economía colaborativa genera fuertes externalidades negativas a nivel social y laboral, en particular, mediante el abuso del concepto de "trabajo por cuenta propia", y se basan en divergencias sociales entre los trabajadores en función de la legislación nacional aplicable en el país en el que se presta el servicio; a este respecto, pide a la Comisión que determine un marco más concreto para garantizar la coordinación entre los Estados miembros»⁽³⁷⁾.

En relación con lo anterior, también debemos aludir a la Resolución del Parlamento Europeo, de 15 de junio de 2017, sobre una *Agenda Europea*

(37) Por último, «pide a los Estados miembros, los entes locales y regionales y la Comisión que promuevan soluciones innovadoras para los retos sociales y laborales que plantea la economía colaborativa, como las organizaciones cooperativas y las mutuas, que conceden el estatuto de trabajador por cuenta ajena a personas que, de otro modo, se verían obligadas a elegir, en contra de su voluntad, la condición de trabajador por cuenta propia, y les permiten acceder de esta forma a una amplia gama de medidas de protección social».

para la economía colaborativa (2016/2003(INI)), en materia laboral⁽³⁸⁾; Lo primero que se señala es la necesidad de: «modernizar la legislación en vigor, en particular los sistemas de seguridad social, con el fin de adaptarlos a los avances tecnológicos al tiempo que se garantiza la protección de los trabajadores». La segunda cuestión, es que el Parlamento urge a «Estados miembros y a la Comisión a que (...) garanticen condiciones laborales justas y una adecuada protección jurídica y social para todos los trabajadores de la economía colaborativa, con independencia de su estatus» En tercer lugar, el Parlamento Europeo establece que los trabajadores de la economía colaborativa deberían poder llevarse las evaluaciones de una plataforma a otra. Y, por último, hace un llamamiento, a las Inspecciones de trabajo nacionales para para que «supervisen el mercado de trabajo y las condiciones laborales de la economía colaborativa con objeto de luchar contra las prácticas ilegales». En efecto, son los Estados nacionales los que a través de sus órganos competentes —inspección de trabajo— deben poner freno a las prácticas de competencia desleal por las cuales algunas empresas consiguen clientes a base de reducir el precio de sus productos dado que no respetan los derechos laborales.

En resumen, el Parlamento Europeo de forma clara y expresa nombra los riesgos de precarización en la economía colaborativa. Sin embargo, el objetivo del parlamento no parece rechazar o prohibir la economía colaborativa, sino algo más adecuado, esto es, controlar y regular los excesos allá donde los haya.

Por su parte, poco tiempo después salió publicado un informe realizado por el propio Parlamento Europeo muy crítico —en línea con el informe Taylor— sobre la precariedad de los trabajadores de estas plataformas. En efecto, una de las principales conclusiones del estudio titulado *The Social Protection of Workers in the Platform Economy* de 7 de diciembre de 2017, es que «existe un fuerte vínculo entre el trabajo en plataformas y la precariedad». El informe establece tres recomendaciones: invertir la carga de la prueba al establecer la condición del empleado, de modo que corresponda a las entidades empleadoras probar que las personas que realizan un trabajo remunerado no son empleados; garantizar la aplicación de la condición de empleo legal por parte de una autoridad independiente, en lugar de mediante sentencias fragmentadas de los tribunales; iii) y proporcionar información

(38) Ver análisis completo en <https://adriantodoli.com/2017/06/16/resumen-comentado-de-la-agenda-europea-para-la-economia-colaborativa/>

completa y fácilmente accesible a todos los trabajadores, incluidos los que realizan actividades mediadas por plataformas, sobre sus derechos legales.

Con anterioridad, la Comisión Europea había emitido una Comunicación⁽³⁹⁾ en la que había llegado a la conclusión de la necesidad de desarrollar una protección adecuada del emergente sector en relación a sus trabajadores pero, al mismo tiempo, vencer cualquier tentación a nivel nacional de intentar aplicar acríticamente la normativa laboral al mismo⁽⁴⁰⁾.

Otras organizaciones internacionales también se han pronunciado en materia de plataformas virtuales y trabajo. La OIT fue una de las primeras organizaciones internacionales en pronunciarse. En 2016 se publicó el

(39) «Una Agenda Europea para la Economía Colaborativa» (Bruselas, 2 de junio de 2016) en la que se indica introductoriamente: «La economía colaborativa crea nuevas oportunidades para consumidores y emprendedores. La Comisión considera que puede, por lo tanto, contribuir de manera importante al empleo y el crecimiento en la Unión Europea si se fomenta y desarrolla de manera responsable. Impulsados por la innovación, los nuevos modelos empresariales pueden contribuir significativamente a la competitividad y el crecimiento. El éxito de las plataformas colaborativas es a veces difícil para los actuales operadores y prácticas del mercado, pero al permitir a los ciudadanos ofrecer servicios fomentan también nuevas oportunidades de empleo, modalidades de trabajo flexibles y nuevas fuentes de ingresos. Para los consumidores, la economía colaborativa puede aportar ventajas mediante nuevos servicios, la ampliación de la oferta y precios más bajos. Puede también promover un mayor reparto de los activos y un uso más eficaz de los recursos, que pueden contribuir a la agenda de sostenibilidad de la UE y a la transición a la economía circular».

(40) Más concretamente, se indica: «La aparición de la economía colaborativa y la entrada en el mercado de nuevos modelos de negocio ofrecen una oportunidad a los responsables políticos y los legisladores de los Estados miembros. Pueden considerar si los objetivos perseguidos en la legislación existente siguen siendo válidos, tanto en relación con la economía colaborativa como con los prestadores de servicios que operan de manera tradicional....Cuando se vuelva a evaluar la justificación y la proporcionalidad de la legislación aplicable a la economía colaborativa, las autoridades nacionales deberían por lo general tomar en consideración las características específicas de los modelos de negocio de la economía colaborativa y los instrumentos que pueden establecer para abordar las preocupaciones de política pública, por ejemplo en relación con el acceso, la calidad o la seguridad....En vista de los importantes beneficios que los nuevos modelos de negocio de la economía colaborativa pueden aportar, Europa debería estar dispuesta a aprovechar estas nuevas oportunidades. La UE debería apoyar proactivamente la innovación, la competitividad y las oportunidades de crecimiento que ofrece la modernización de la economía...

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 una 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.»

informe titulado «The rise of the "just-in-time workforce": On-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy"». Este informe señala dos cuestiones, principalmente, la primera es que la utilización de la figura del trabajo «atípico» —en referencia a trabajo que escapa de las protecciones laborales— no es exclusiva del trabajo en plataformas. En efecto, tal y como se señala en el estudio, los trabajos por proyectos y el uso de los freelancers por parte de las empresas ha aumentado en todas las profesiones y en todos los sectores siendo el trabajo en plataformas una vía más de «escape» del Derecho del trabajo. La segunda cuestión establecida en este estudio es la necesidad de una respuesta uniforme. Esto es, dado que el problema del trabajo «atípico» surge más allá de las fronteras de las plataformas virtuales, la solución que se dé no debería ser exclusiva para las plataformas virtuales.

También la OCDE, en 2016, publicó un estudio titulado «Working Party on Measurement and Analysis of the Digital Economy: New forms of work in the digital economy» analizando el trabajo en estas nuevas plataformas virtuales. El informe de la OCDE obtiene como primera conclusión que las plataformas virtuales pueden ser una buena oportunidad para los trabajadores desempleados o infraempleados —trabajadores a tiempo parcial que les gustaría trabajar más horas—. Sin embargo, a continuación, el propio informe reconoce que existen una serie de riesgos. En primer lugar, se establece que las plataformas virtuales pueden dar pie a una flexibilización del trabajo que obligue a los prestadores del servicio a trabajar más horas o en peores condiciones que en los mercados de trabajo tradicionales; en segundo lugar, se indica que el trabajo en plataformas suele implicar «multitasking» haciendo que los trabajadores en plataformas no adquieran la experiencia ni la productividad que adquieren los trabajadores tradicionales así como falta de incentivos para la formación continua de estos; y en tercer lugar, se señala que el trabajo en plataformas tiene como consecuencia un aumento en la segmentación del trabajo dividiendo tareas complejas en tareas cada vez más sencillas. Ello implicará la menor utilización de personal cualificado en contraposición a un aumento de la utilización de personal sin cualificación.; iv) Por último, se señala que esta segmentación también dará pie a una estandarización de las tareas haciéndolas rutinarias y repetitivas.

B. Derecho Comparado

En materia de derecho comparado cabe distinguir entre informes, iniciativas legales y resoluciones judiciales.



La economía de plataformas es el resultado de un entorno tecnológico en el que la disponibilidad y la generalización de un conjunto de tecnologías interactuantes da lugar y abre la posibilidad de generar nuevos tipos de negocio que alteran de raíz la clásica concepción del trabajo. Todos los actores de esta economía de plataformas demandan y ofrecen trabajo, unos adaptándolo a su régimen productivo y otros a su estilo de vida e intereses, pero lo hacen siguiendo dinámicas radicalmente distintas a las convencionales.

Por otro lado, Blockchain, como todas las tecnologías que llevamos analizadas en el curso del Proyecto Technos, no es una tecnología de moda sino una tecnología que tiene un potencial transformador enorme y no pasajero. Basándonos en lo que muchos «tecnólogos» predicen, va a ser necesario estar muy atento a cómo sistemas apoyados en esta tecnología, pueden ser disruptores de modelos de negocio, y aunque en una fase de maduración muy temprana, al impacto que pueda llegar a tener en la mayoría de procesos de gestión de las personas.

En este contexto es en el que hay que enmarcar el presente Informe, quinto de la serie del **PROYECTO TECHNOS**, Proyecto dirigido por el *Instituto Cuatrecasas de Estrategia Legal en RRHH* y que tiene como objetivo analizar individualizada y, al mismo tiempo, interrelacionadamente, la incidencia en el entorno laboral de diferente tecnologías disruptivas.

Esta obra analiza de manera detallada el impacto de la economía de plataformas y el de la adopción de sistemas de gestión soportados por la tecnología de Blockchain en la gestión de los recursos humanos y en el marco regulatorio de las relaciones laborales. Además de un análisis exhaustivo de ambas tecnologías, se detallan de forma más resumida algunas de las implicaciones más relevantes que la impresión 3D, y la realidad virtual y aumentada pueden ofrecer a dicho marco regulatorio.

