



## RESPUESTA DEL GOBIERNO

### (184) PREGUNTA ESCRITA CONGRESO

184/34793

05/06/2018

91816

**AUTOR/A:** DÍAZ PÉREZ, Yolanda (GCUP-ECP-EM)

### RESPUESTA:

En relación con la pregunta de referencia, se informa que es necesario distinguir el fenómeno de la economía colaborativa de otros que constituyen auténticas actividades lucrativas, en el sentido de prestar servicios a un tercero a cambio de un precio.

La economía colaborativa hace referencia a la práctica del intercambio entre particulares, hecho al que se incorpora la tecnología actual y la interacción de nuevas figuras, como las plataformas informáticas. Asimismo, cabe señalar que Internet otorga un valor añadido, por ser capaz de incrementar los intercambios y generar confianza gracias a las valoraciones y referencias incorporadas por otros usuarios.

La idea originaria es compartir e intercambiar bienes infrautilizados o que permanecen ociosos y servicios de escasa valoración económica a través de Internet, por lo que no se trata de adquirir la propiedad sino de optimizar el uso de lo que se tiene compartiéndolo o intercambiándolo.

Distinto es que la plataforma o el medio tecnológico sea un instrumento para hacer negocio, que se desarrolle una actividad económica cualquiera que sea. En este sentido, tal y como ha dictaminado la Sentencia de 20 de diciembre del 2017 del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), a propósito de la actividad de transporte de viajeros, es importante determinar el contenido de la prestación a fin de establecer el ámbito jurídico y las obligaciones precisas que dicha denominación determina.

Una vez establecido que nos encontramos ante una actividad empresarial, lo siguiente será analizar la naturaleza de la relación o el vínculo que existe entre la empresa que oferta el servicio y quienes lo prestan a los clientes u usuarios finales.

Lo importante a efectos de definir la naturaleza de una relación no es el nombre que le den las partes o los aspectos instrumentales que rodean a la misma, como es el hecho de utilizar plataformas digitales o herramientas que facilitan la prestación del servicio y mejoran su capacidad de respuesta con una extraordinaria descentralización. Lo importante es que concurren las notas establecidas en el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado



por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (ET) o las previstas en el artículo 1 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo.

La calificación como laboral de una relación contractual, y los derechos y obligaciones que de ella derivan, sólo depende de que en dicha relación concurren las notas constitutivas que definen la existencia de una relación laboral: personal (individualidad), voluntaria (voluntariedad), por cuenta ajena (ajenidad), retribuida y dependiente (dependencia y subordinación al empleador).

Es decir, la laboralidad o no de una relación depende exclusivamente de la realidad de la relación en sí, donde resulta irrelevante su “nomen iuris” o calificación jurídica otorgada por las partes, en el sentido por tanto de que los contratos tienen la naturaleza que se deriva de su real contenido obligacional, de conformidad con el principio de “primacía de la realidad”, que significa que las cosas son lo que son y no lo que las partes dicen que son.

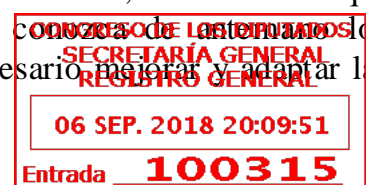
Se es trabajador por cuenta ajena y se tienen los derechos y deberes correspondientes si concurren las notas definitorias de una relación laboral, con presunción de laboralidad entre todo aquel que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquél (artículo 8 ET).

Sin perjuicio de las reflexiones y valoraciones que merezca el fenómeno del uso de las plataformas digitales, es claro que no puede utilizarse para invisibilizar la frontera que existe entre el que trabaja por cuenta de otro, situándose dentro de su ámbito de organización y dirección, y el que trabaja por cuenta propia, con asunción del riesgo y ventura de su actividad.

Desde el ámbito de competencias de la Seguridad Social, el encuadre de las personas que trabajan para las grandes plataformas de la denominada “economía colaborativa” está condicionado a la previa regulación laboral del colectivo. Cabe la eventualidad de que lo declarado a la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) por el empresario o el trabajador no se corresponda con las auténticas características de la actividad desarrollada o, incluso, que tal actividad ni siquiera exista. Compete a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) y, en último extremo, a los órganos judiciales, determinar la auténtica naturaleza de la relación entre trabajador y empresario, lo que requiere comprobar la concurrencia de las notas de ajenidad y dependencia a las que se refiere el artículo 1.1 del ET. En cualquier caso, dada la complejidad de la materia y las repercusiones económicas y sociales que conlleva, resultaría prematuro elaborar una relación de medidas de índole normativa.

Por otra parte, y en relación con la propuesta de Directiva europea sobre condiciones de trabajo, hay que recordar que se trata de una modificación de la Directiva 91/533/CEE del Consejo, de 14 de octubre de 1991, relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral. El objetivo de la Directiva es revisar el contenido de la obligación escrita y favorecer la transparencia y previsibilidad en las condiciones de trabajo.

España participa en el Grupo de Trabajo con un ánimo constructivo, consciente de que es preciso facilitar al trabajador toda la información para que conozca de antemano los elementos esenciales de su prestación de trabajo, y de que es necesario mejorar y adaptar las





previsiones de la vigente Directiva a los cambios acaecidos para facilitar una mayor certeza y seguridad jurídica.

La ITSS desarrolla un importante esfuerzo sostenido para la lucha contra el fraude laboral y de Seguridad Social, que afecta gravemente a los derechos de los trabajadores, por lo que es una de las materias en las que se realizan labores de control desde hace varios años por la aparición de los denominados “falsos autónomos”, en general y, más recientemente, en la denominada “economía colaborativa”, en particular.

Esta situación de “falsos autónomos” afecta a quienes mantienen vínculos formales de carácter mercantil con empresas en las que realmente prestan servicios por cuenta ajena, con el consecuente ahorro de costes para aquéllas y ausencia de obligaciones laborales, lo que lleva a la merma de derechos para los propios trabajadores y a una situación de competencia desleal con el resto de empresas que cumplen con el ordenamiento jurídico.

Consciente de la problemática existente, durante este año se procedió al inicio de nuevas campañas que intensificaron las actuaciones de control por parte de la ITSS en esta materia, entre las que se incluyeron los servicios amparados en la denominada “economía digital o colaborativa”, y que continuarán a lo largo del año 2019.

Estos trabajadores se encuentran encuadrados en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia (RETA), si bien las referidas actuaciones inspectoras están encaminadas a la comprobación de la existencia de relaciones laborales encubiertas, que determinaría su alta y cotización en el Régimen General de la Seguridad Social.

Las medidas que tiene previsto adoptar la ITSS en esta materia se recogen dentro del Plan Estratégico de la ITSS para el periodo 2018-2020, aprobado por Resolución de 11 de abril de 2018.

Debido a la trascendencia de la problemática actual surgida respecto a los falsos autónomos, así como a las nuevas modalidades de prestación de trabajo, el Plan Director de la ITSS sobre el que trabaja el Gobierno incide y desarrolla las medidas previstas en el Plan Estratégico ya citadas. Se pretende poner el acento en las actuaciones de la ITSS que están determinando una precarización de las condiciones de trabajo y se destacan 10 grandes medidas operativas a abordar.

Se trata de un Plan participativo que, como tal, pretende ser acordado principalmente con las Comunidades Autónomas y con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, y que supone el compromiso del Gobierno por la creación de empleo de calidad y por combatir la precariedad laboral.

Madrid, 06 de septiembre de 2018